

# Samliv i Forsvaret

En kvantitativ studie av forholdet mellom  
familie og arbeid i befalsfamilier

av

Hanne Heen og Sigtona Halrynjo

Rapport 5/2006

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet AS, 2006  
© The Work Research Institute  
© Forfattere/Authors

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

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

ISBN 82-7609-181-4  
ISSN 0807-0865

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

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

Telefon: +47 23 36 92 00  
Telefax: +47 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
Webadresse: [afi-wri.no](http://afi-wri.no)

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

*Temaområde:*

Politikk, organisering og læring

*Rapport nr.:*

5/2006

*Tittel:*

Samliv i Forsvaret

*Dato:*

juni 2006

*Forfattere:*

Hanne Heen og Sigtona Halrynjo

*Antall sider:*

103

+ vedlegg

*Resymé:*

Den foreliggende rapporten er et resultat av en undersøkelse om forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. Hensikten med undersøkelsen har vært å skaffe et bedre grunnlag for videreutvikling av familiepolitikken i Forsvaret.

Rapporten bygger på to spørreskjemaundersøkelser, en til et representativt utvalg av befall og en til befalets ektefeller og samboere. Studien tar for seg arbeidsdelingen i familiene, befalets og partners vurdering av hvilke krav som stilles til partnere i befalsfamilier og hvilke belastninger som det kan medføre å være en befalsfamilie. Erfaringer med deltakelse i internasjonale operasjoner er fokusert særskilt. I tillegg beskriver rapporten omfanget av samlivsbrudd i befalsfamiliene sammenliknet med samlivsbrudd hos sysselsatte generelt.

*Emneord:*

Forsvarsfamilier

Samlivsbrudd

Deployering

Likestilling

Kvinnelig befall



## FORORD

Fra 1/1-2006 ble et nytt familiedirektiv gjort gjeldende for hele Forsvaret. Året før hadde Forsvarssjefen gitt Feltprestkorpset i oppdrag å skaffe fram et bedre kunnskapsgrunnlag for utvikling av en familiepolitikk, og Arbeidsforskningsinstituttet A/S (AFI) fikk i oppgave å gjøre en kvantitativ undersøkelse av forholdet mellom familie og arbeid for befalsfamilier. Vi gjorde en spørreskjemaundersøkelse til et representativt utvalg befall og deres ektefeller/samboere. Den foreliggende rapport er et resultat av denne undersøkelsen. Vår hensikt og vårt ønske er at den kan være et bidrag i arbeidet for en bedre familiepolitikk.

Spørreskjemaene ble utarbeidet av Hanne Heen og Sigtona Halrynjo med bistand av Asbjørn Grimsmo. Hanne Heen har vært ansvarlig for bearbeiding av materialet samt utskriving av rapporten med unntak av kapitlet om samliv og samlivsbrudd blant befall som er utarbeidet av Sigtona Halrynjo. I dette kapitlet er det også brukt data hentet fra SSBs undersøkelse om fremtidsplaner, familie og samliv fra 2003<sup>1</sup>. Asbjørn Grimsmo har bidratt i analyse av datamaterialet.

Vi har hele tiden hatt et nært og godt samarbeid med feltprostens stab og spesielt med oberstløytnant Bjørn Myhren som har vært vår kontakt person i dette arbeidet, og vi vil benytte anledningen for å takke for all hjelp vi har mottatt. Vi vil også takke alt befall og alle ektefeller/samboere som har brukt tid på å fylle ut spørreskjemaer. Uten dem hadde det aldri blitt noen rapport.

Oslo, 6.juni 2006

Hanne Heen

Sigtona Halrynjo

---

<sup>1</sup> Data fra denne undersøkelsen er i anonymisert form stilt til disposisjon gjennom Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av disse dataene ble opprinnelig gjort av Statistisk Sentralbyrå. Verken Statistisk Sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort i denne rapporten.



## INNHOLDSFORTEGNELSE

Forord

Sammendrag

1	Innledning .....	1
1.1	Familiepolitikk i Forsvaret.....	1
1.2	Forholdet mellom familie og arbeid.....	2
1.3	Vår studie .....	3
2	Likestilling – holdninger og praksis .....	7
2.1	Holdning til likestilling .....	7
2.2	Faktisk fordeling av hus- og omsorgsoppgaver .....	9
2.3	Partneres arbeidstilknytting .....	13
2.4	Oppsummering .....	15
3	Krav til partnere i befalsfamilier .....	17
3.1	Innledning .....	17
3.2	Å klare seg selv og familien alene .....	18
3.3	Følelsesmessig støtte og holdning til Forsvaret .....	21
3.4	Utsettelse eller begrensning av partners jobb eller karriere.....	25
3.5	Oppsummering av hovedfunn .....	27
4	Belastninger .....	31
4.1	Flytting .....	31
4.2	Pendling .....	33
4.3	Uforutsigbarhet .....	35
4.4	Fraværsproblematikk .....	38
4.5	Deltagelse i hus og omsorgsarbeid.....	39
4.6	Vansker i forhold til yrkeskarriere og utdanning for partner.....	42
4.7	Oppsummering .....	45
5	Om deployering.....	47
5.1	Innledning .....	47
5.2	Omfanget av deployering.....	48
5.3	Holdning til deployering .....	50
5.4	Deployering og militær identitet.....	53
5.5	Belastninger .....	55
5.6	Oppsummering .....	63
6	Samliv og samlivsbrudd blant befal .....	65
6.1	Samliv blant befal og sysselsatte i Norge fordelt på kjønn og alder.....	66
6.2	Samlivsbrudd blant befal og sysselsatte i Norge .....	69
6.3	Samlivsbrudd i ulike deler av Forsvaret .....	73
6.4	Deployering og samlivsbrudd .....	75

6.5 Oppsummering .....	78
7 Vurdering av igangsatte tiltak.....	79
7.1 Innledning .....	79
7.2 Tiltak i Hæren .....	79
7.3 Tiltak i Luftforsvaret.....	82
7.4 Tiltak i Sjøforsvaret .....	84
7.5 Oppsummering .....	87
8 Noen avsluttende refleksjoner og synspunkter på veien videre .....	89
Litteraturliste .....	95

## Vedlegg

### Tabelliste:

Tabell 2-1	Vurdering av familietyper. Befal og partnere	07
Tabell 2-2	Vurdering av familietyper. Befal, partnere og MMI	08
Tabell 5-1	Befaltes og partneres holdning til deployering	51

### Figurliste

Figur 2-1	Fordeling av husarbeid mellom befal og partner	09
Figur 2-2	Fordeling av husarbeid etter kjønn	11
Figur 2-3	Fordeling av husarbeid hos sysselsatte kvinner og menn	11
Figur 2-4	Fordeling av omsorg for barn, etter kjønn	12
Figur 2-5	Partnernes arbeidstilknytting	13
Figur 2-6	Partnernes arbeidstilknytting, etter kjønn	14
Figur 2-7	Andel i heltidsarbeid, partnere til befal og til sysselsatte generelt. Etter kjønn.	14
Figur 3-1	Andel gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at partner må kunne: 1) ta daglig ansvar for hus og hjem og 2) klare seg alene	18
Figur 3-2	Andel gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at partner må kunne ta daglig ansvar for barn og hjem, etter arbeidssted	19
Figur 3-3	Andel samboende/gift befal og partnere som svarer ja til at partner må kunne klare seg alene, etter arbeidssted	19
Figur 3-4	Andel gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at partner må 1) kunne ta daglig ansvar for barn og hjem, og 2) kunne klare seg alene, etter kjønn	20
Figur 3-5	Andel gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at 1) at partner må gi følelsesmessig støtte og oppmuntring og 2) ha en positiv holdning til Forsvaret	21
Figur 3-6	Andel gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at deres partnere må gi dem følelsesmessig støtte og oppmuntring, etter	22

	arbeidssted	
Figur 3-7	Andelen av gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret, etter arbeidssted	23
Figur 3-8	Andel av gift/samboende befal og partnere som er helt enig i at partner må 1) gi følelsesmessig støtte og oppmuntring og 2) ha en positiv holdning til Forsvaret, etter kjønn	24
Figur 3-9	Andel av gift/samboende befal og partnere som er helt eller delvis enig i at partner må utsette eller begrense egen jobb eller karriere	25
Figur 3-10	Andel av gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at partner må utsette eller begrense egen jobb eller karriere, etter arbeidsområde	25
Figur 3-11	Andel av gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at partner må utsette eller begrense egen jobb eller karriere, etter kjønn	26
Figur 3-12	Andel gift/samboende befal og partneres vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partneren	27
Figur 3-13	Partnernes vurdering av krav etter arbeidssted	28
Figur 3-14	Konsekvenser av befalets jobb for partner. Befal og partnere etter kjønn	29
Figur 4-1	Antall flyttinger for befal og partnere	32
Figur 4-2	Antall flyttinger for befal, etter arbeidssted	32
Figur 4-3	Flytting som et tema for uenighet og konflikt, etter arbeidsområde	33
Figur 4-4	Pendling etter arbeidsområde	34
Figur 4-5	Sammenheng mellom faktisk pendling og i hvilken grad dette er et tema for uenighet og konflikt. Befal	35
Figur 4-6	Vurdering av i hvilken grad 1) uforutsigbarhet i det daglige og 2) uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv er en belastning/gjenstand for uenighet eller konflikt. Befal og partnere	36
Figur 4-7	Vurdering av i hvilken grad 1) uforutsigbarhet i det daglige og 2) uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv er gjenstand for uenighet eller konflikt. Befal	37
Figur 4-8	Uforutsigbarhet som belastning. Befal og partnere etter kjønn	37
Figur 4-9	Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet har lange arbeidsdager og 2) at befalet har vært mye borte fra hjemmet, har vært belastende eller vært et tema for uenighet og konflikt	38
Figur 4-10	Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet har lange arbeidsdager og 2) at befalet har vært mye borte fra hjemmet, har vært belastende eller vært et tema for uenighet og konflikt, etter kjønn. Befal og partnere	39
Figur 4-11	Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet deltar lite i hus og omsorgsarbeid og 2) at partner har vært mye alene med ansvar for barn, har vært et tema for uenighet og konflikt. Befal og partnere	40
Figur 4-12	Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet deltar lite i hus og omsorgsarbeid og 2) at partner har vært mye alene med ansvar for barn, har vært et tema for uenighet og konflikt, etter arbeidsområde. Befal.	41
Figur 4-13	Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet deltar lite i hus og omsorgsarbeid og 2) at partner har vært mye alene med ansvar for barn, har vært et tema for uenighet og konflikt, etter kjønn. Befal og partnere	41
Figur 4-14	Vurdering av i hvilken grad 1) at partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere og 2) at partner har ikke fått den utdanningen han/hun ønsket, har vært en belastning og et tema for uenighet og konflikt. Befal og partnere	42
Figur 4-15	Vurdering av i hvilken grad 1) at partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere og 2) at partner har ikke fått den utdanningen han/hun	43

	ønsket, har vært en belastning og et tema for uenighet og konflikt, etter arbeidssted. Befal	
Figur 4-16	Vurdering av i hvilken grad 1) at partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere og 2) at partner har ikke fått den utdanningen han/hun ønsket, har vært en belastning og et tema for uenighet og konflikt. Befal og partnere etter kjønn	44
Figur 4-17	Vurdering av i hvilken grad ulike krav er belastende og konfliktfylt. Andelen ja-svar hos befal	45
Figur 4-18	Vurdering av i hvilken grad ulike krav er belastende og konfliktfylt. Andelen ja-svar hos befal, etter arbeidsområde	45
Figur 4-19	Vurdering av i hvilken grad ulike krav er belastende og konfliktfylt. Partnere og befal etter kjønn	46
Figur 5-1	Antall deployeringer i utvalget	48
Figur 5-2	Antall deployeringer etter arbeidsområde	49
Figur 5-3	Svarfordeling på påstanden: "Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret". Gifte/samboende og enslige	50
Figur 5-4	Svarfordeling på påstanden " Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres". Gifte/samboende og enslige med erfaring fra deployering	50
Figur 5-5	Svarfordeling på spørsmålet "Hvordan stiller du deg til at din partner kan komme til å dra ut i internasjonale operasjoner". Partnere	51
Figur 5-6	Andel som sier seg helt enig eller helt uenig i påstanden: " Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret", etter arbeidssted	52
Figur 5-7	Andel som har sagt seg helt enig i påstandene: "Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal", "Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status", "Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter"	53
Figur 5-8	Andel som har sagt seg helt enig i påstandene: "Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal", "Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status", " Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter", etter arbeidsområde	54
Figur 5-9	Svarfordeling på påstanden " Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering". Gifte/samboende som har vært deployert	56
Figur 5-10	Svarfordeling for påstandene: "Deployering er en stor belastning for partneren min" og "Deployering er en stor belastning for mine barn". Gifte/samboende som har vært deployert	57
Figur 5-11	Partnernes svarfordeling på i hvilken grad praktiske problemer, egne følelsesmessige reaksjoner og følelsesmessige reaksjoner hos barn oppleves som belastende ved deployering	58
Figur 5-12	Andel med som sier seg helt eller delvis enig i påstanden: "Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering"	59
Figur 5-13	Fordeling av helt enig /helt uenig i påstandene "Deployering er en stor belastning for partneren min/mine barn" etter kjønn	61
Figur 5-14	Svarfordeling på påstanden" Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering" etter kjønn	61
Figur 6-1	Andel gifte/samboende blant befal og blant sysselsatte generelt. Personer under 50 år	66
Figur 6-2	Andel gifte/samboende blant befal og blant sysselsatte generelt, etter alder. Personer under 50 år	67
Figur 6-3	Andel gifte/samboende blant befal etter kjønn og alder	67



Figur 6-4	Andel gifte/samboende blant sysselsatte etter kjønn og alder. Personer under 50 år.	68
Figur 6-5	Samlivsbrudd blant befal etter alder	69
Figur 6-6	Samlivsbrudd blant befal etter kjønn og alder. Befal under 50 år	70
Figur 6-7	Samlivsbrudd blant befal og sysselsatte generelt, etter alder. Personer under 50 år	70
Figur 6-8	Samlivsbrudd blant mannlig befal og blant sysselsatte menn generelt, etter alder. Personer under 50 år	71
Figur 6-9	Samlivsbrudd blant kvinnelig befal og kvinnelig sysselsatte generelt, etter alder. Personer under 50 år	72
Figur 6-10	Gifte/samboende befal etter arbeidssted	73
Figur 6-11	Samlivsbrudd blant befal, etter arbeidssted. Befal under 50 år	74
Figur 6-12	Samlivsbrudd og deployering. Befal under 50 år	75
Figur 6-13	Samlivsbrudd og antall deployeringer. Befal under 50 år	76
Figur 6-14	Samliv og samlivsbrudd relatert til flytting. Alt befal	77
Figur 7-1	A – F. Erfaringer med ulike typer av tiltak i Hæren. Befal og partnere som kjenner til, har brukt og er fornøyd med tiltaket	80
Figur 7-2	A-E. Erfaringer med ulike typer av tiltak i Luftforsvaret. Befal og partnere som kjenner til, har brukt og er fornøyd med tiltaket	83
Figur 7-3	A-F. Erfaringer med ulike typer av tiltak i Sjøforsvaret. Befal og partnere som kjenner til, har brukt og er fornøyd med tiltaket.	84



## SAMMENDRAG

Undersøkelsen er en representativ studie av forholdet mellom arbeid og familie i befalsfamilier. Utvalget omfatter 1274 befal og 810 partnere. Studien fokuserer på forholdet mellom arbeid og familie i befalsfamiliene, og vi har kartlagt arbeidsdelingen i forhold til husarbeid og barnomsorg og i husholdet, samt partnernes yrkesdeltagelse. Krav til partner og belastninger på partner og familien er kartlagt. Undersøkelsen tar også opp erfaringer knyttet til deployering, i tillegg til å kartlegge antall samlivsbrudd blant befal.

Hovedfunnene i undersøkelsen er :

- Befalsfamiliene har en ganske tradisjonell arbeidsdeling. Mannlig befal gjør i all hovedsak mindre husarbeid enn sine partnere og kvinnelig befal gjør mer. Familiene til kvinnelig befal har mer likedeling av hus- og omsorgsarbeid enn familiene til kvinnelig sysselsatt generelt, mens familiene til mannlig befal har samme fordeling av hus- og omsorgsarbeid som familiene til andre mannlige sysselsatte. Omsorg for barn er mer jevnt fordelt enn husarbeid, men også her gjør kvinnene mest uavhengig av om de er befal eller partnere. Mannlige partnere arbeider stort sett fulltid, mens kvinnelige partnere har generelt en lavere grad av yrkesdeltagelse og arbeider i mye større grad deltid.
- Det er enighet mellom befal og partnere om at partnerne i stor grad må kunne klare seg alene og ta det daglige ansvaret for hus og barn. Det er generelt sett stor grad av samsvar i befalets og partnernes vurderinger, men vi finner en tendens til at partnerne vurderer kravene som settes til dem på grunn av befalets jobb som høyere enn befalet selv gjør.
- At befalet er mye borte fra hjemmet, inkludert at partner er mye alene med ansvar for barn, samt uforutsigbarhet på lang sikt, rapporteres å utgjøre de største belastningene i familiene. Mannlig befal vurderer her belastningene som noe høyere enn kvinnelige partnere, mens kvinnelig befal og mannlige partnere har omtrent lik vurdering.
- Rundt halvparten av både befal og partnere mener det er meget viktig at partner har en positiv holdning til Forsvaret. Spesielt viktig er dette for kvinnelig befal. 68 % av kvinnelig befal mener at dette er meget viktig. Det er stor uenighet mellom partnere og befal når det gjelder om partner må gi befalet følelsesmessig støtte eller ikke. 16 % av befalet mener at partner må gi dem dette, mens 41 % av partnerne mener at de må støtte "sitt befal" følelsesmessig.
- Litt under halvparten av befalet har vært deployert, de fleste bare en gang. Befalet er mer positive til deployering enn partnerne er; rundt halvparten av partnerne er negative til at partner skal deployeres. Deployering oppleves å være en stor belastning for partner og barn, og av de som har vært deployert og har familie, sier 35 % seg helt enig, og 46 % delvis enig i at tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering.
- Samlivsbrudd forekommer hyppigere blant befal enn hos sammenliknbare grupper i befolkningen for øvrig. 34 % av mannlig befal har opplevd samlivsbrudd mot 30 % av sysselsatte menn totalt, og 43 % av kvinnelig befal har brutte samliv bak seg mot 36 %

av sysselsatte kvinner totalt. Det er en samvariasjon mellom antallet samlivsbrudd og antall deployeringer. Det er også samvariasjon mellom samlivsbrudd og antall flyttinger.

Ser vi på forskjeller som henger sammen med hvor befalet er ansatt finner vi at det generelt er relativt små forskjeller knyttet til hvor befalet er ansatt. Det ser med andre ord ut som familielivet til befal i Forsvaret har noenlunde likartede betingelser uavhengig av arbeidssted<sup>2</sup>.

Vi vil likevel peke på at:

- Familier tilknyttet Hæren vurderer generelt kravene som befalets jobb setter til partnere, til å være litt høyere enn innen de andre arbeidsområdene, og de vurderer også de fleste belastningene til å være noe høyere. En større andel av ansatte i Hæren har vært deployert, og de stiller seg generelt adskillig mer positive til deployering enn ansatte innenfor de andre gruppene. En mindre andel i Hæren lever i samliv enn innenfor de andre arbeidsområdene.
- Heimevernet<sup>3</sup> ser ut til å ha det mest tradisjonelle familiemønsteret, ved at partner i større grad gjør mesteparten av husarbeidet, og det er en større andel deltidsarbeid blant partnerne. Samtidig vurderer de belastningene ved fravær, både daglig og langsiktig, inkludert partners eneansvar for barn som høyere enn de andre. 60 % har vært deployert og belastningene på familiene i tilknytning til deployering, rapporteres også som høyest av alle.
- Befal i Sjøforsvaret har flyttet mindre enn ansatte innen de andre områdene og de pendler i liten grad. Belastningene vurderes generelt som litt lavere enn blant ansatte i de andre arbeidsområdene.

Det største skillet mellom befalsfamilier er knyttet til befalets kjønn. Her finner vi at:

- I underkant av 70 % av mannlige partnerne er militært ansatt i Forsvaret, mens dette bare gjelder rundt 5 % av kvinnelige partnere<sup>4</sup>.
- Belastninger rapporteres å være mindre i familier der kvinnen er befal
- Kvinnelig befal har vært deployert i mindre grad enn menn, men de trives bedre enn dem under deployering og rapporterer om færre belastninger i forhold til familien ved deployering.
- Kvinnelig befal har opplevd samlivsbrudd i større grad enn mannlig befal.

---

<sup>2</sup> Vi hadde følgende kategorier for arbeidssted: Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, fellesfunksjoner og annet. Dette er relativt grove kategorier, og selv om vi ikke finner markante forskjeller på dette nivået, utelukker ikke at dette at det kan være store forskjeller innenfor de enkelte enhetene, for eksempel mellom ulike typer av avdelinger.

<sup>3</sup> Våre funn angående Heimevernet er beheftet med en viss usikkerhet fordi antallet i denne gruppen er liten.

<sup>4</sup> Vi fikk en god del kommentarer på at skjemaet ikke passet for familier der begge er befal. Dette kan tyde på at det finnes problemområder her som vi ikke har fanget opp i våre undersøkelser.

## 1.1 Familiepolitikk i Forsvaret

Den foreliggende rapport er et resultat av en spørreskjemaundersøkelse til befal og deres partnere om erfaringer med å være en befalsfamilie. Undersøkelsen skal utgjøre en del av underlagsmaterialet for Forsvarets arbeid med å videreutvikle familiepolitikken i Forsvaret, noe som pr. i dag er en prioritert oppgave. Forsvarssjefen ga Feltprestkorpset i oppgave å få utført en undersøkelse for å få fram et kvantitativt materiale om forholdet mellom familie og arbeid for befalsfamilier, og de har vært våre oppdragsgivere i arbeidet med undersøkelsen.

Forsvarets bakgrunn for å fokusere på familiepolitikk finner vi blant annet i Bjønnes II-utvalgets innstilling om personalpolitiske tiltak i Forsvaret (Bjønnes II-utvalget 1997). Mandatet for dette arbeidet tok utgangspunkt i Forsvarets behov for å rekruttere og beholde konkurranseutsatte grupper av personell i etaten. I forbindelse med utvalgets arbeid ble det gjort flere spørreundersøkelser, derav en blant personell som hadde sluttet i Forsvaret. I denne undersøkelsen kom det fram at hensynet til familien var den viktigste årsaken til at militært personell hadde sluttet. I utvalget som helhet oppga 28 % at de hadde sluttet av hensyn til familien. I en parallell undersøkelse til personell som fremdeles var ansatt, ble det spurt etter hvilket område som ble vurdert som det viktigste når det gjaldt å sette inn personalpolitiske tiltak. Militært personell prioriterte her lønnsystem, inkludert nivå som det viktigste området, mens familiepolitiske tiltak kom på 2.plass med 14 % (ibid) .

Utvalget konkluderte med at Forsvaret mangler en helhetlig personalpolitikk, og anbefalte at det ble utarbeidet en helhetlig personalpolitikk for Forsvaret. På det familiepolitiske området foreslo utvalget konkrete tiltak, hvorav de fleste handlet om å legge forholdene bedre til rette, gjennom økonomisk kompensasjon og annet, for at familien kan flytte med (ibid).

Utvalgets arbeid er senere blitt fulgt opp. Hovedretningslinjer for Forsvarets virksomhet og utvikling i tiden 1999-2002 (St meld nr 22 1997 -1998) har et eget kapittel om personalpolitikk og familie- og likestillingspolitikk har et eget avsnitt. Spesielt i Hæren har det vært arbeidet med å utvikle tiltak for å lette tilværelsen for hærfamiliene, og i 2005 ble det utarbeidet en egen familiepolicy for Hæren (Hærens familiepolitikk 2005). Også i Sjøforsvaret har det vært satt fokus på familiepolitikken. Ved Gardemoen flystasjon ble det også utarbeidet et policydokument for familieprogram samme år (Gardemoen flystasjon 2005). I tillegg til at det i alle tre forsvarsgrener satt i verk ulike typer av tiltak for familiestøtte, er dette et tema som også faller inn under personalpolitiske ordninger, blant annet gjennom ulike typer av tilskudd ved pendling, til reiser osv.

Fra og med 1/1-06 ble det gjort gjeldende et sentralt familiedirektiv for hele Forsvaret (Familiedirektivet 2006). Der heter det blant annet at:

*”Hovedprinsippet for Forsvarets familiepolitikk er at den ansatte skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret med et godt familieliv. Direktivet skal sikre familiene forutsigbarhet gjennom tiltak som utformes og praktiseres iht familiepolitiske krav, og som er tilpasset ulike tjenestemiljøer og avdelinger.....Tiltak for ivaretagelse av familier iht familiepolitiske krav, skal bidra til at tjenestelige forhold i minst mulig grad medfører ekstra belastninger for den forsvaransatte med familie. Kravene i direktivet skal vektlegges ved planlegging og gjennomføring av personelldisponeringer, samt ved deltakelse på øvelser og operasjoner”. ( s. 3)*

Spørsmålet om familiepolitikk blir også aktualisert ved at befall nå kan beordres til utenlandsoppdrag, noe som anses å øke belastningene på familien og på det ekteskapelige forholdet (Forsvarets sanitet 2006).

## 1.2 Forholdet mellom familie og arbeid

Forsvarets fokusering på familiepolitikk kan også forstås som en konsekvens av de samfunnsmessige endringer som har foregått både innen arbeidslivet og i familien de siste 20-30 år. At kvinner deltar på arbeidsmarkedet er nå mer regel enn unntak, og ivaretagelse av familien er ikke i samme grad kvinnenes eksklusive ansvar. Menn både ønsker og forventes å delta mer i familielivet, både når det gjelder praktisk arbeid og det å ta på seg ansvar. Samtidig ønsker og forventer kvinnene å ha en selvstendig yrkeskarriere. Disse endringene har implikasjoner også for Forsvaret og forsvarsfamiliene. Forsvaret kan ikke lenger regne med at befall er lik mannlig befall med en ektefelle som har sitt hovedansvarsområde knyttet til mann og barn. Kvinnelig befall og ektefeller med egne yrkestilpassinger stiller andre krav til Forsvarets familiepolitikk. Samtidig har tidligere undersøkelser beskrevet Forsvaret som en ”grådig institusjon”, og det er blitt sagt at Forsvaret er mer som en livsstil enn en jobb” (Modum Bad - Samlivssenteret 2005). Dette kan lett komme på kollisjonskurs med ektefellers ønsker om selvstendige yrkeskarrierer.

Etter vår mening er det to måter å tenke omkring familiepolitikk i Forsvaret på. Det ene er å forutsette at befalets jobb, forsvarsjobben, er viktigst og familiepolitikk defineres som at det så langt mulig må legges til rette for å minske ulemper som er knyttet til å være en befalsfamilie<sup>5</sup>. Dette betyr i all hovedsak å utvikle kompensatoriske ordninger for å veie opp for ulempene samt øke fordelene ved å ha en ektefelle i Forsvaret. Litt spissformulert betyr dette at befalets formelle og ikke minst uformelle tilknytting til Forsvaret forblir den samme, og man forutsetter fremdeles at ektefelle har (hoved)ansvar for familien.

Den andre måten å tenke omkring dette på, bygger på en ide om likestilte familier der begge<sup>6</sup> har mer likartet ansvar for familien. Ut fra en slik tenking er det ikke tilstrekkelig å legge til rette for at ulempene ved å være en forsvarsfamilie i størst mulig grad kompenseres, men også

<sup>5</sup> Begrep som ”forsvarsfamilie” eller ”befalsfamilie” brukes innen Forsvaret. Dette kan ses som et indisium på at det i Forsvaret er en utbredt oppfatning at det å være ansatt i Forsvaret ofte blir noe som definerer hele familien, ikke bare den som er ansatt.

<sup>6</sup> Både i teksten og analysene er samboerskap og ekteskap behandlet under ett. Vi bruker i all hovedsak begrepet ”partner” på den som er ektefelle eller samboer med befalet. Vi vil for klarhetens skyld unngå å bruke ordet partner om befalet, selv om

befalets situasjon må endres slik at vedkommende kan ha et reelt ansvar for familien. Etter vår mening betyr dette at Forsvaret må arbeide for å bli en mindre ”grådige institusjon”. Eller – sagt med andre ord – ut fra en slik tenkning bør det å være tilknyttet Forsvaret i større grad være en jobb enn en livsstil.

Vi synes det ser ut som Forsvaret hovedsakelig tenker familiepolitikk som kompensatoriske ordninger, men vi finner også anslag som ser ut til å knytte an til ideer om større likedeling av familieansvaret. I brosjyren ”Familien i Fokus” fra Hæren står det for eksempel i forordet at

*”Det må skapes større forståelse og etableres en kultur i organisasjonen for større tilstedeværelse i familielivet. I en hektisk hverdag er det vesentlig at den enkelte finner tid til å ta vare på seg selv, sin familie og venner. Noen fastpunkter i livet er tross alt viktigere enn andre” (s1).*

Vi finner med andre ord uttrykt en ide om at den enkelte bør være mer til stede i familien og at familien er et viktig fastpunkt for den enkelte som bør bli tatt vare på. I det sentrale familiedirektivet stilles også krav om at hensyn til familiens krav skal vektlegges når det gjelder personell disponering, inkludert øvelser og operasjoner. Mye ansvar legges her på den enkelte virksomhet, og lokale ledes praksis er viktig, både som rollemodeller og når det gjelder å få til praktisk tilrettelegging. Vårt inntrykk er at en reell opprioritering av familieforpliktelse må innebære en holdningsendring for mange i Forsvaret. Å skulle velge tilstedeværelse i familien når dette er i konkurranse med jobbtilknyttede aktiviteter, ser ut til å være svært problematisk for mange (Hansen 2004; Modum Bad - Samlivssenteret 2005).

### 1.3 Vår studie

Vi har definert vår undersøkelse som en studie av forholdet mellom arbeid og familie i forsvarsfamiliene. Vårt utgangspunkt i forhold til dette, er at begge parter har eller møter forventninger om å ha tilknytning både til arbeids- og familieliv, og vi har forsøkt å finne ut noe om hvordan disse familiene håndterer samspillet mellom arbeid og familie. Vi har derfor søkt å kartlegge faktisk familiesituasjon og hva det betyr for partnerne å leve sammen med et befall.

I forarbeidet med spørreskjemaet møtte vi mange antagelser om høy skilsmissefrekvens blant befall, og det var ønske om at vi fant ut mer om dette<sup>7</sup>. Vi har derfor søkt å kartlegge samlivskarrierene til befalet for å kunne besvare spørsmålet om de har flere brutte samliv bak seg enn befolkningen som helhet. Mange av de vi snakket med, fokuserte også på de familiemessige implikasjonene av deployering, og dette er også blitt inkludert som en sentral

---

de også kan ses på som en partner i relasjonen. Dette gir i noen tilfeller et litt kronglete språk, men vi har valgt å gjøre det slik for så langt mulig å unngå misforståelser.

<sup>7</sup> Foruten å sette seg inn i litteratur, besto forarbeidet til undersøkelsen i å ha samtaler med representanter for de ulike forsvarsgrenene med hensyn på temaet arbeid - familie. Tilfeldigvis har også prosjektleder, parallelt med denne undersøkelsen, hatt et prosjekt på Hærens Krigsskole som medførte at mye tid ble tilbrakt der. Dette har gitt mulighet for å innhente erfaringer omkring familietematikk i Forsvaret på en mer uformell basis.

del i undersøkelsen. I tillegg har vi bedt befal og ektefeller vurdere en del av de ulike tiltakene som er satt i verk for familier.

I utarbeidelsen av spørreskjemaet, har vi blant annet tatt utgangspunkt i den tidligere nevnte forundersøkelsen som ble utført av Modum bad (ibid). Undersøkelsen besto av til sammen 6 fokusgruppeintervjuer med befal i de ulike forsvarsgrenene samt deres ektefeller. Et gjennomgående resultat var at det på mange måter var problematisk å være en forsvarsfamilie. Mye fravær fra hjemmet fra befalets side på grunn av lange arbeidsdager og mye reising ble trukket fram som belastende. Krav om flytting, pendling og konsekvenser dette kunne ha for andre familiemedlemmer ble understreket. Uforutsigbarhet, både på kort og lang sikt var også problematisk, og befalets veksling mellom å være borte og hjemme medførte svært hyppige omstillinger i familien noe som av mange ble trukket fram som slitsomt. Disse funnene blir også bekreftet i andre studier både i forhold til forsvarsfamilier og for andre grupper (Solheim, Heen et al. 1986; Hansen 2004). Når det gjaldt utenlandsopphold, ble viktigheten av god og pålitelig informasjon understreket, spesielt blant ektefeller og samboere. Mange trakk også fram at omstillingene Forsvaret hadde vært gjennom, utgjorde en belastning, ikke minst fordi arbeidsbyrden hadde økt. Spørsmål knyttet til omstilling har ikke vært fokusert i vår studie, men vi vil nevne at negative konsekvenser av omstillingen i Forsvaret er trukket fram i mange av kommentarene til undersøkelsen<sup>8</sup>.

Konkret utarbeidet vi to spørreskjema, ett elektronisk skjema til befal og ett likartet papirskjema til partnere. Skjemaet ble sendt til et representativt utvalg befal og deres partnere der vi hadde tilgang til adressene deres. For å få med et tilstrekkelig antall kvinnelig befal, ble disse overrepresentert i utvalget, noe vi har kompensert for i analysene. Til sammen sendte vi skjema til 2349 befal, derav 513 kvinner og 1836 menn, og vi fikk tilbake 1274 svar noe som gir en svarprosent på 54 %. Vi sendte også skjema til 1180 partnere, hvorav 145 gikk til partnere til kvinnelig befal og 665 til partnere til mannlig befal<sup>9</sup>. Av disse fikk vi tilbake 810 skjemaer, noe som gir en svarprosent på 69 %. Til tross for ulike typer av frafall i utsendelsesprosessen, vurderer vi materialet til å være stort og robust nok til å kunne trekke konklusjoner der forskjellene fremstår som klare. Materialet er imidlertid ikke godt nok rent statistisk til å kunne trekke sikre konklusjoner på basis av små forskjeller.<sup>10</sup>

Dataene er behandlet med statistikkprogrammet SPSS. I bearbeidningen har vi prioritert å få fram hovedtrekk- og tendenser i materialet som helhet, framfor å gå dypere ned i spesifikke problemstillinger.

Hoveddelen av rapporten består av en empirisk gjennomgang av hovedtrekkene i materialet. Gjennomgående har vi sett på forskjeller i vurderinger mellom befal og partnere, mellom ulike arbeidssteder og mellom kjønn, og i en del tilfeller presenterer vi også ulikheter mellom

---

<sup>8</sup> Fafo har i gjort en studie som fokuserer på omstillingene i Forsvaret. Folkenborg, K. and K. Nergaard (2001). På vei mot et nytt forsvar. Virkninger for de ansatte. Oslo, Fafo.

<sup>9</sup> Partnerne til mannlig befal er i all hovedsak kvinner, og partnerne til kvinnelig befal er for det meste menn, men noen lever også sammen med en partner av samme kjønn.

<sup>10</sup> En mer omfattende metodebeskrivelse, inkludert spørreskjemaene finnes som vedlegg 1.

undergrupper av dette, spesielt mellom mannlig og kvinnelig befal og mannlige og kvinnelige partnere. I svært mange av figurene presenterer vi bare et ytterpunkt av svaralternativene. Dette er gjort for å gjøre materialet mer oversiktlig, men man må ha det i mente når man vurderer tallene.

Rapporten er inndelt i kapitler som er tenkt å kunne leses relativt uavhengig av hverandre. Dette har ført til enkelte gjentakelser. I hvert kapittel vil man, delvis etter enkeltavsnitt, delvis på slutten av kapitlet, finne punktvis oppsummeringer av hovedfunnene i kapitlet.

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

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

Kapittelet fire beskriver hvordan mulige belastninger ved å være en forsvarsfamilie vurderes.

Kapittel fem tar spesifikt for seg deployering. Her ser vi på omfang og positive og negative erfaringer hos både befal og partnere.

Kapittel seks handler om samlivsbrudd. Her blir hyppighet av samliv og samlivsbrudd i befalsfamiliene sammenliknet med tilsvarende tall for landet som helhet.

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

I det avsluttende kapitlet presenterer vi noen refleksjoner om familiepolitikken i Forsvaret og diskuterer i lys av våre funn, hvordan den kan videreutvikles.



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

## 2.1 Holdning til likestilling

Begge spørreskjemaene hadde et spørsmål der respondenten ble bedt om å krysse av for hvilken familietype som var mest i overensstemmelse med vedkommendes oppfatning av hvordan en familie skulle være. Alternativene som befalet og deres partnere kunne velge mellom var:

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

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

Tabell 2-1. Hvilken av de tre familietypene som beskrives nedenfor stemmer best med din oppfatning av hvordan en familie skal være? Befal og partnere. %.

	Befal (N=1274)	Partnere (N =797)
En familie der partnerne har like krevende jobber og hvor husarbeid og barnepass deles likt	77	76
En familie der kvinnen har en mindre krevende jobb enn mannen, og der hun har hovedansvar for hus og barn	13	15
En familie der bare mannen har jobb, og det er kvinnen som tar seg av hus og barn	1	1
I tvil	8	8

Vi ser at 77 % av befalet mener det skal være likedeling i forhold til familieoppgaver og yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner. Ser vi på partnernes holdninger, finner vi helt

tilsvarende tall. Vi kan karakterisere dette som at det finnes en stor grad av likestillingsorientering i befalsfamiliene.

Splitter vi opp vårt materiale etter kjønn, finner vi at kvinnelig befall har en noe sterkere likestillingsorientering enn mannlige befall (90 vs 76 % mener at begge deler skal deles likt, 2 vs 14 % mener at det ideelle er en familie der kvinnen har en mindre krevende jobb enn mannen, og der hun har hovedansvar for hus og barn). Dette samsvarer med data fra partnerne der vi finner at mannlige partnere har en noe større likestillingsorientering enn kvinnelige partnere. 91 % av de mannlige partnerne mot 74 % av de kvinnelige mener at det skal være full likestilling i forhold til arbeid og familie.

Hos partnere som selv er militært ansatt i Forsvaret, til sammen 114 stykker, finner vi at likestillingsorienteringen er spesielt sterk. Her finner vi at 100 % av kvinnene og 92 % av mennene mener at den ideelle familien er den der begge har like krevende jobber og tar like mye del i husarbeid og barnepass. Det ser ikke ut til å være særlige forskjeller i likestillingsorientering mellom de ulike forsvarsgrenene eller om man arbeider i fellesfunksjoner.<sup>11</sup>

Vårt spørsmål om ideell familietype, er identisk med et spørsmål som er stilt i markeds- og Mediatitutttets (MMI) undersøkelse "Norsk Monitor", og dette gir oss mulighet for å sammenlikne svarene fra befall og deres partnere med et større utvalg. Svarene fra befall, partnere og MMIs undersøkelse er vist i tabellen under.

Tabell 2-2. Hvilken av de tre familietypene som beskrives nedenfor stemmer best med din oppfatning av hvordan en familie skal være? %. Befall, partnere og MMI.

	Befall (N=1274)	Partnere (N =797)	MMI
En familie der partnerne har like krevende jobber og hvor husarbeid og barnepass deles likt	77	76	56
En familie der kvinnen har en mindre krevende jobb enn mannen, og der hun har hovedansvar for hus og barn	13	15	27
En familie der bare mannen har jobb, og det er kvinnen som tar seg av hus og barn	1	1	9
I tvil	8	8	8

<sup>11</sup> Vi har spurt befalet hvor de var ansatt og svaralternativene var: Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Heimevernet, fellesfunksjoner og annet. Antallet som svarte "annet" er såpass lite at vi ikke har tatt det med i analysen. Blant ansatte i Heimevernet og fellesfunksjoner er det en overrepresentasjon av personer registrert som tilhørende Hæren. Partnerne fikk et tilsvarende spørsmål.

I MMIs undersøkelse svarer 56 % at det ideelle er at begge har en like krevende jobb og hus- og omsorgsarbeid deles likt. 27 % velger alternativ 2, og 9 % mener det ideelle er at bare mannen er utarbeidende mens kvinnene tar seg av hus og barn (Barstad and Hellevik 2004).

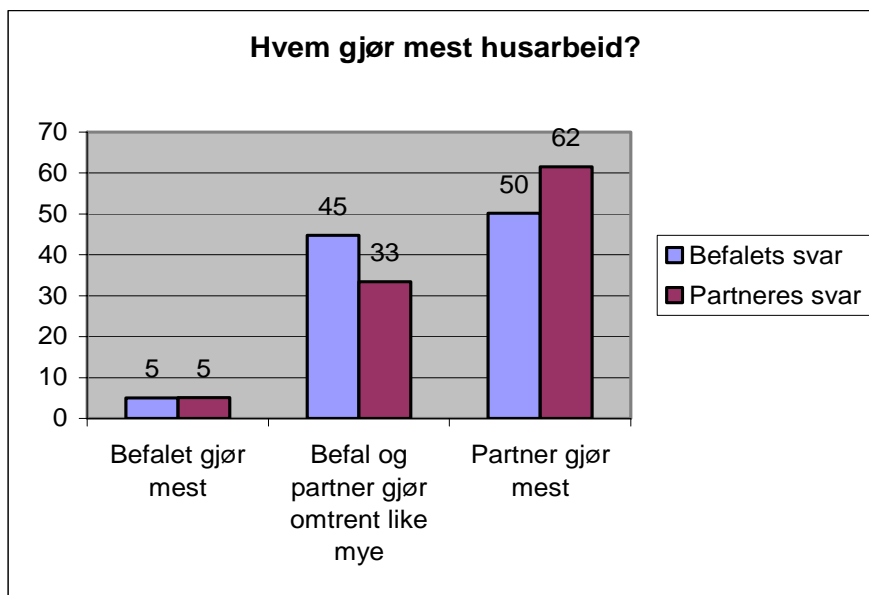
Sammenlikner vi svarene i vårt materiale med MMIs undersøkelse, finner vi altså en høyere grad av likestillingsorientering hos våre respondenter. Vi har ikke hatt anledning til å splitte opp materialet fra MMI på underkategorier, så vi vet derfor ikke om ulikheter for eksempel i alder og utdanning i de to utvalgene, kan forklare forskjellene.

Oppsummeringsvis vil vi konkludere med at det er en meget høy grad av likestillingsorientering når det gjelder likedeling av ansvar for familien og deltakelse i arbeidslivet i forsvarsfamiliene, og ut fra sammenlikningen med MMIs tall ser det ut til at befalet og deres partnere er minst like likestillingsorienterte som gjennomsnittet av befolkningen for øvrig<sup>12</sup>.

## 2.2 Faktisk fordeling av hus- og omsorgsoppgaver

Holdninger er en ting, praksis kan være noe annet. I dette avsnittet skal vi se på den faktiske fordelingen av hus- og omsorgsoppgaver. Vi stilte både befalet og partnere spørsmål om fordeling av husarbeid, og partnerne ble i tillegg spurt om fordeling av omsorg for barn.

Svarene for fordeling av husarbeid er vist i tabellen under:



Figur 2-1. Fordeling av husarbeid mellom befalet og partner.  $N$  befalet=976,  $N$  partner =792

Generelt viser figuren at det i materialet som helhet, ser ut til å være relativt stor enighet omkring hvordan husarbeidet faktisk er fordelt. Rundt 60 % av partnerne og 50 % av befalet mener at partner gjør mest, og 34 % av partnerne og 45 % av befalet mener at de gjør omtrent

<sup>12</sup> Vi fikk flere tilbakemeldinger, spesielt fra kvinnelig befalet på som kritiserte at vi ikke hadde et svaralternativ der kvinnen hadde mest ansvarsfull jobb og mannen hadde hovedansvar for hus og hjem. Dette kan tolkes som en bekreftelse på at det er en høy grad av likestillingsorientering i Forsvaret og spesielt blant kvinnene. Grunnen til at våre spørsmål var formulert på denne måten var imidlertid at vi ønsket å kunne gjøre en direkte sammenlikning med MMIs tall. Et fjerde svaralternativ ville gjort dette vanskeligere.

like mye. Kun en liten %-del av utvalgene mener at befalet gjør mest husarbeid. Vi ser også at det er en tendens til at partnerne mener at de gjør mest husarbeid, mens befalet mener det er likere fordelt.

Vi har også sett på delingen av husarbeid innen de enkelte arbeidsområdene, men vi finner små forskjeller.

Når det gjelder fordeling av barnomsorg har vi en likere fordeling av arbeidet. Her har vi bare svar fra partnerne, og av dem mener 48 % at partnerne gjør mest mens 50 % mener at de gjør omtrent like mye. Kun tre prosent mener at befalet gjør mest barnomsorg. Vi ser altså at barnomsorg er likere fordelt enn husarbeid, noe som også er i tråd med andre studier (Pettersen 2004).

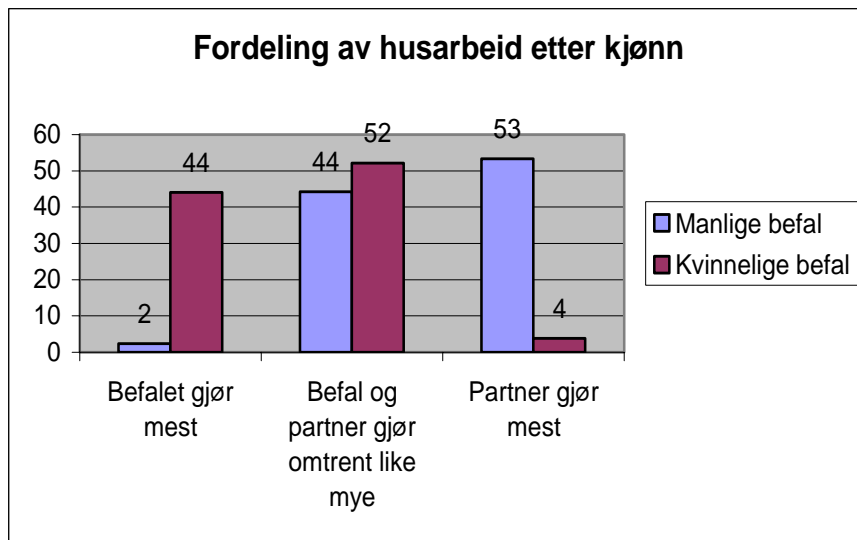
Et spørsmål som reiser seg er i hvilken grad vi finner store uenigheter innen den enkelte familie. Er det slik at vi finner mange eksempler på at begge personene i samme par mener at de selv gjør mest, evt at den andre gjør mest? Eller er forskjellen stort sett at partneren synes hun/han selv gjør mest og den andre mener at de gjør omtrent like mye?

Organiseringen av datamaterialet vårt gir oss mulighet til å svare på slike spørsmål for enheter der begge har svart på skjemaet. Til sammen gjelder dette 396 par. Vi fant der at enigheten var ganske stor: rundt 60 % av alle er enige i vurderingen av hvem som gjør mest. I 1,6 % av tilfellene, eller hos 6 par mener begge at de gjør mest, mens i kun ett tilfelle mener begge at den andre gjør mest. Tallene viser med andre ord at det ser ut til å finnes en tilsvarende enighet innen den enkelte familie, som det som fremkommer i materialet for øvrig.

### Kjønnsforskjeller i arbeidsdelingen

Vi finner imidlertid svært store kjønnsforskjeller når det gjelder rapportert fordeling av hus- og omsorgsarbeid. Også her er tendensene likartet i svarene fra befalet selv og partnerne, men partnerne mener i noen grad at de gjør mer enn det befalet mener. Fordi tendensene og samsvaret er såpass stort, velger vi å bare presentere data fra en av gruppene, og vi tar utgangspunkt i befalets svar fordi vi ønsker å sammenlikne svarene med hva sysselsatte generelt svarer på et likartet spørsmål.

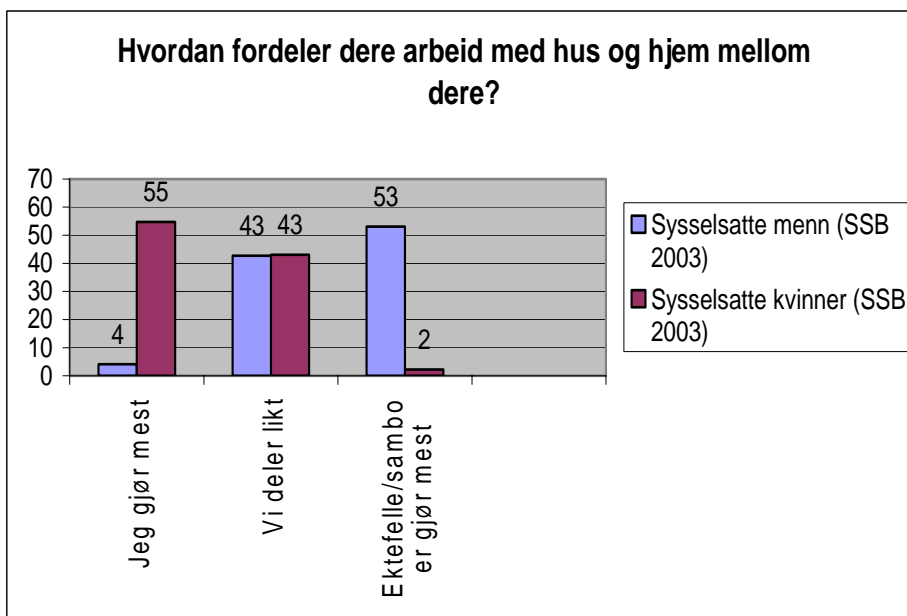
Figuren under viser fordelingen av husarbeid etter kjønn.



Figur 2-2. Fordeling av husarbeid etter kjønn. Svar fra befa. N mannlig befa=767, N kvinnelig befa=209

Figuren viser at av det mannlige befalet, er det bare 2 % som sier de gjør mest husarbeid, mens 44 % av det kvinnelige befalet sier det samme. Og tilsvarende – mens 53 % av det mannlige befalets sier partner gjør mest, sier bare 4 % av det kvinnelige befalet det samme.

SSB stilte i 2003 et tilsvarende spørsmål til sysselsatte generelt (Wiecek 2003), og svarfordelingen på dette, er vist i figuren under:

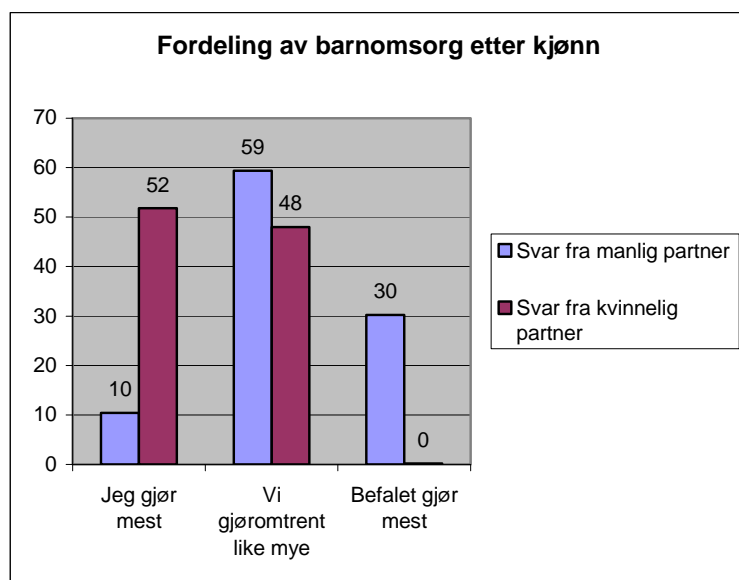


Figur 2-3. Fordeling av husarbeid hos sysselsatte kvinner og menn. SSB 2003.

Sammenlikner vi disse to figurene, ser vi at kvinnelig befa sjeldnere sier de gjør mest husarbeid enn sysselsatte kvinner generelt (40 vs 55 %), mens mannlige befa rapporterer at partner gjør mest i akkurat samme grad som øvrige sysselsatte menn. Det kvinnelige befalet ser altså ut til å ha mer likedeling når det gjelder husarbeid, mens dette ikke gjelder for de

mannlige befalsfamiliene. På den annen side ser det heller ikke ut som det er en spesielt skjev arbeidsfordeling hos det mannlige befalet.

Ser vi på arbeidsdelingen i forhold til barn, finner vi mindre forskjeller mellom kjønnene, noe vi også finner i andre undersøkelser (Pettersen 2004). Partnernes svar når det gjelder ivaretagelse av barnomsorg, er vist i figuren under.



Figur 2-4. Fordeling av omsorg for barn, etter kjønn.  $N$  mannlige partnere =106,  $N$  kvinnelige partnere =521.

Figuren viser at bare et mindretall av mannlige partnere mener de gjør mest, mens litt over halvparten av de kvinnelige partnerne mener det samme. Både mannlige og kvinnelige partnere rapporterer om stor del av likedeling, de mannlige partnerne i noe større grad enn de kvinnelige, men 30 % av de mannlige partnerne og ingen av de kvinnelige rapporterer at den andre gjør mest.

Som en foreløpig oppsummering, kan vi si at det er et godt stykke igjen før ansvaret for hus og barn blir delt likt. Dette gjelder generelt, men ser vi på menn og kvinner for seg, finner vi at det er svært store forskjeller mellom mannlige og kvinnelige befalet når det gjelder omfanget av hus- og omsorgsarbeid. Det ser på mange måter ut som kjønn er en vel så viktig faktor for å forklare den faktiske arbeidsdelingen som at man er befalet, men kvinnelige befalet rapporterer at de i mindre grad gjør "mest husarbeid" enn sysselsatte kvinner generelt.

En slutning man kan trekke av dette, er imidlertid at det er mulig å ha hovedansvar for hus og barn eller dele likt selv om man er befalet<sup>13</sup>. Størsteparten av det kvinnelige befalet mener at de deler likt, og en stor andel mener at de selv gjør mest, og deres partnere er langt på vei enige. Det ser altså ikke ut til å være befalsjobben i seg selv som er en hindring for utøvelse av hjemlige plikter, men heller hvordan den utformes i forhold til familie og ektefelle. Det som

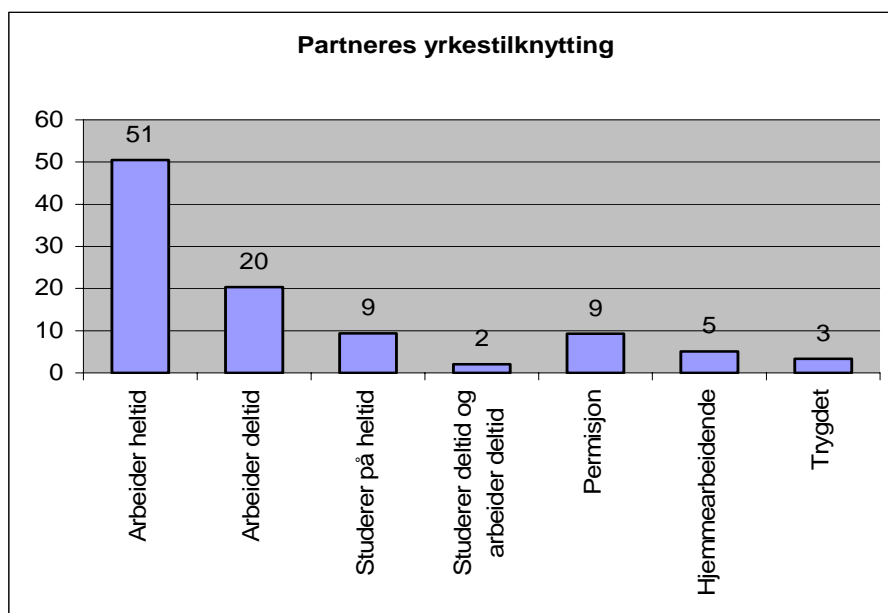
<sup>13</sup> Når dette er sagt, skal vi ikke undervurdere at dette kan medføre vansker, ikke minst praktisk for eksempel ved fravær, inkludert deployering osv. og vi har fått mange kommentarer på dette.

lett kan fremstå som direkte knyttet til befalsjobben, ser altså ut til å være knyttet til en mannlig utforming av denne arbeidstilknyttingen. Et spørsmål som reiser seg, er om denne forskjellen kun er et resultat av befalets evt befalets og deres familiers valg, eller om forskjellen også er knyttet til at Forsvaret selv legger ulike typer av føringer for mannlig og kvinnelig befal.

### 2.3 Partneres arbeidstilknytting

I spørsmålet om holdning til likestilling i familien, ble det spurt om det ideelle var at kvinnen hadde en like krevende jobb som mannen, og hovedparten av befal og partnere mente dette. Vi har ikke undersøkt hvor krevende partners jobb er, men vi har spurt om omfanget av arbeidstilknytting, og om partner opplever begrensning i forhold til eget arbeid på grunn av befalets jobb. Dette siste skal vi diskutere i et senere kapittel. Her skal vi kun se på det faktiske omfanget av partners jobb.

I figuren nedenfor presenterer vi partners yrkestilknytting slik partnerne selv de selv har oppgitt den.



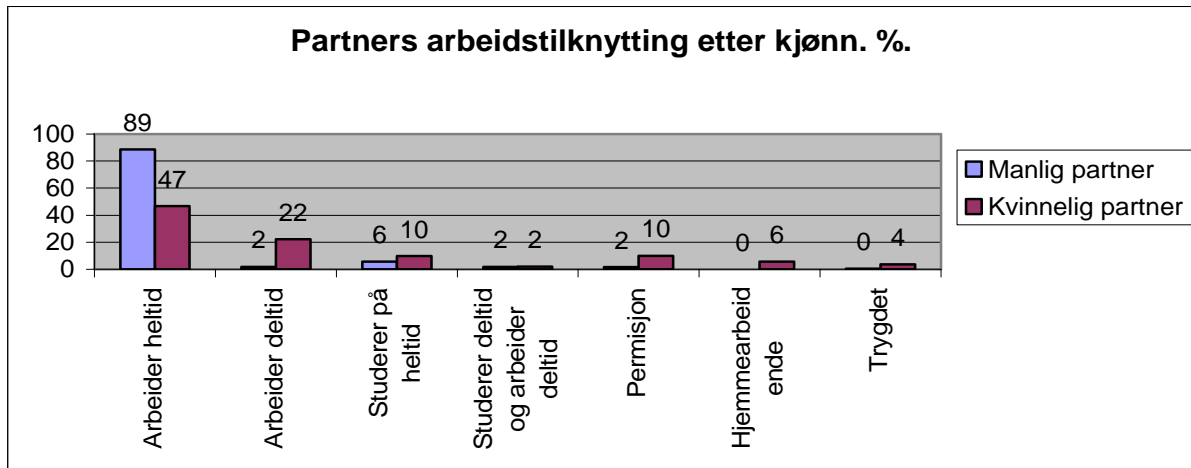
Figur 2-5. Partnernes arbeidstilknytting. %.. N = 792.

Vi ser at rundt halvparten av partnerne jobber heltid, 20 % jobber deltid og 9 % studerer på heltid. 9 % har permisjon.

Vi har også sett på yrkestilknytting etter befalets arbeidssted, men finner små forskjeller. Arbeidstilknyttingen er noe sterkere blant partnere til ansatte i Luftforsvaret. Der arbeider 57 % heltid og 20 % deltid. Lavest ligger Heimevernet med bare 43 % av partnerne i heltidsstilling.

## Kjønn og arbeidstilknytting

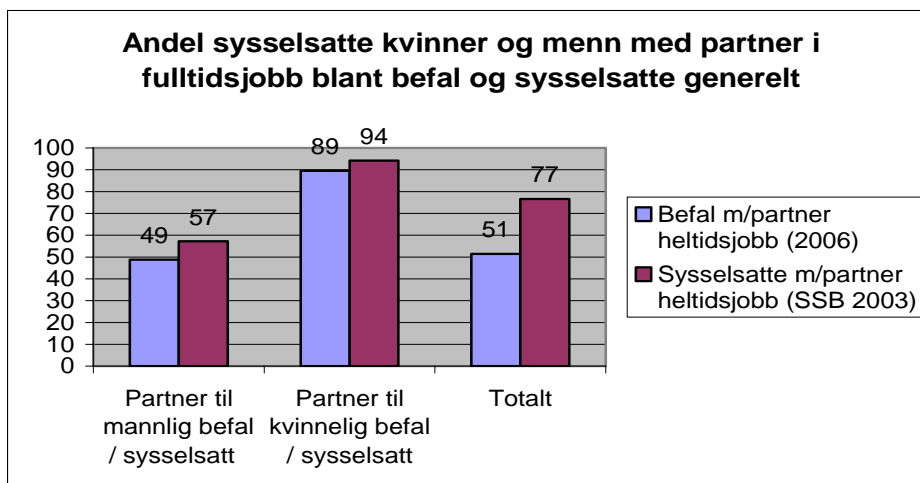
De store forskjellene i materialet i forhold til arbeidstilknytting, finner vi når det gjelder kjønn. I figuren nedenfor ser vi på arbeidstilknytting for henholdsvis mannlige og kvinnelige partnere slik den rapporteres fra partnerne selv.



Figur 2-6. Partners arbeidstilknytting, etter kjønn.  $N$  mannlige partnere = 131,  $N$  kvinnelige partnere = 661.

Faktisk arbeidstilknytting fremstår som helt ulik for mannlige og kvinnelige partnere. Mannlige partnere arbeider fulltid i mye større grad enn kvinnelige partnere, og vi finner større variasjon i tilpassingen mellom de kvinnelige partnerne, noe som er i tråd med generelle forskjeller mellom menn og kvinner (Kjeldstad and Nymoene 2004).

Vi skal videre sammenlikne partneres yrkesdeltakelse med yrkesdeltakelsen til partnere til sysselsatte generelt, og bruker tall fra 2003 (SSB 2003). I sammenlikningen er bare personer under 50 år inkludert.



Figur 2-7. Andel i heltidsarbeid, partnere til befall og til sysselsatte generelt, etter kjønn<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Tallene er litt ulike de vi har presentert tidligere fordi vi her bare inkluderer personer under 50 år. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo r2006-5



Det ser ut til at befall til mannlige partnere i noe mindre grad enn partnere til sysselsatte generelt, har heltidsjobb. I våre tall er imidlertid andelen som har permisjon holdt utenfor, mens lønnet permisjon er inkludert i SSBs tall. Vi skilte ikke mellom lønnet og ulønnet permisjon i våre spørsmål, og har derved ingen muligheter for å vite hvor mange vi evt. skulle inkludert. Dette betyr at forskjellen er mindre enn de 8 % som fremkommer hvis vi sammenlikner direkte. I og med at det i vårt materiale var såpass mange som 10 % av de kvinnelige partnerne som oppga at de hadde permisjon., blir det umulig å trekke en klar konklusjon, men det ser ut som andelen heltidsansatte er omtrent av samme omfang som hos partnere til sysselsatte generelt.

## 2.4 Oppsummering

- En stor majoritet av både befall og partnere mener at i den ideelle familie er det likedeling mellom mann og kvinne både i forhold til deltakelse i arbeidslivet og i ansvar for familien. 88
- I praksis gjør kvinner svært mye mer husarbeid enn menn, uavhengig av om de er befall eller partnere.
- Det er en større likedeling når det gjelder omsorg for barn enn når det gjelder husarbeid.
- Mannlige partnere er i all hovedsak heltidsarbeidende, mens dette gjelder for litt under halvparten av de kvinnelige partnerne. Litt under fjerdeparten av de kvinnelige partnerne er i deltidsarbeid, og 10 % har permisjon.

# 3

## KRAV TIL PARTNERE I BEFALSFAMILIER

### 3.1 Innledning

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

Deltagelse i hjemmearbeid og på arbeidsmarkedet er avhengig både av prioriteringer og hvilke muligheter man opplever at man har. Faktiske valg blir blant annet påvirket av hvilke krav man opplever at befalets jobb stiller. I dette kapitlet skal vi presentere hvordan befalet og partnerne stiller seg til noen slike krav. I senere kapitler skal vi gå videre på de samme tematikkene og se om de også er opplevd som belastninger og er knyttet til konflikter eller uenighet i familiene.

Vi sammenlikner vurderinger hos partnere og befal og beskriver i hvilken grad svarene henger sammen med befalets arbeidssted, og befalets og partners kjønns<sup>15</sup>.

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

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

Vi har delt disse spørsmålene i tre grupper. De to første spørsmålene dreier seg om at man praktisk og følelsesmessig må kunne klare seg alene. De to neste kartlegger i større grad følelsesmessige og holdningsmessige betingelser som spiller mer direkte inn i relasjonen, og det siste spørsmålet handler om i hvilken grad det å være partner til et befal skaper

---

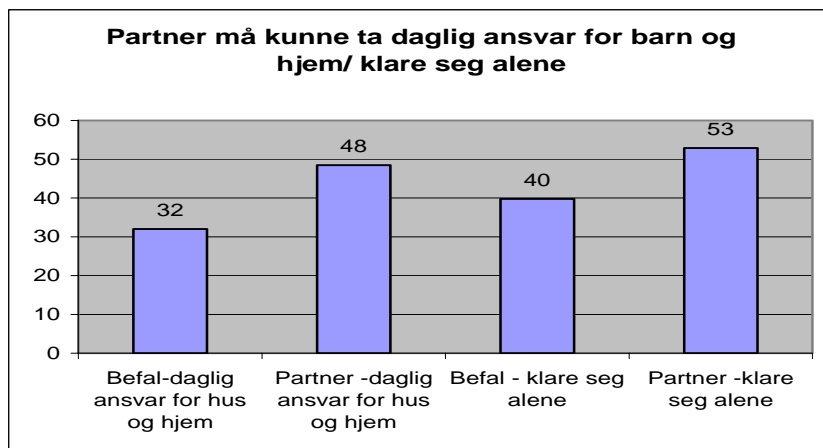
<sup>15</sup> Vi har spurt befalet hvor de var ansatt og svaralternativene var: Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Heimevernet, fellesfunksjoner og annet. Antallet som svarte ”annet” er såpass lite at vi ikke har tatt det med i analysen. Blant ansatte i Heimevernet og fellesfunksjoner er det en overrepresentasjon av personer registrert som tilhørende Hæren. Partnerne fikk et tilsvarende spørsmål.

begrensninger i forhold til egen arbeidstilknytting. I praksis vil disse momentene ofte henge sammen, men vi behandler dem likevel adskilt.

### 3.2 Å klare seg selv og familien alene

Fravær, for eksempel på grunn av lange arbeidsdager, øvelser eller deployering, ble i Modums bads forundersøkelse trukket fram som en viktig tematikk, og det ble også sagt at omstillingene i Forsvaret forsterket problematikken fordi arbeidsbyrden for de som er blitt igjen har økt, og derved også fraværet fra familien (Modum Bad - Samlivssenteret 2005).

For partnerne innebærer fravær at de i stor grad må klare seg selv, både praktisk og følelsesmessig. I dette avsnittet skal vi se i hvilken grad befalet og deres partnere opplever at det å kunne ta daglig ansvar for barn og hjem, og det å kunne klare seg alene, er et krav som faktisk stilles krav til partnerne i forsvarsfamiliene.



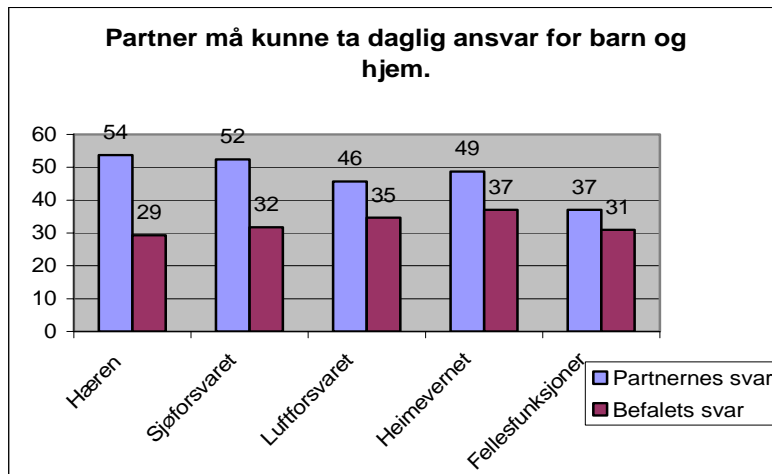
Figur 3-1. Andel gift/samboende befalet og partnere som svarer ja til at partner må kunne: 1) ta daglig ansvar for hus og hjem og 2) klare seg alene. %. N befalet=980, N partnere=793.

Figuren viser at både befalet og partnere opplever det som nødvendig at partner kan klare seg alene og ha daglig ansvar for barn og, og at det å klare seg alene rangeres høyere enn å kunne ta daglig ansvar for hus og barn. Figuren viser også at partnerne vurderer kravene på begge områder som høyere enn det befalet gjør. Mens 32 % av befalet mener partnerne må ta daglig ansvar for hus og hjem, mener 48 % av partnerne det samme. Og når det gjelder å klare seg alene er tallene henholdsvis 40 % og 53 %.

Fravær har både en praktisk og en sosial/emosjonell komponent, og spørsmålene ivaretar disse to komponentene i ulik grad. "Daglig ansvar" er mer praktisk rettet enn "klare seg alene". Selv om mange mener at det er nødvendig å kunne ta daglig ansvar for hus og barn, er det enda flere som mener det er nødvendig å kunne klare seg alene. Det ser med andre ord som kravene opplever å være større på det sosial/emosjonelle området enn på det praktiske

### Forskjeller avhengig av hvor befalet er ansatt

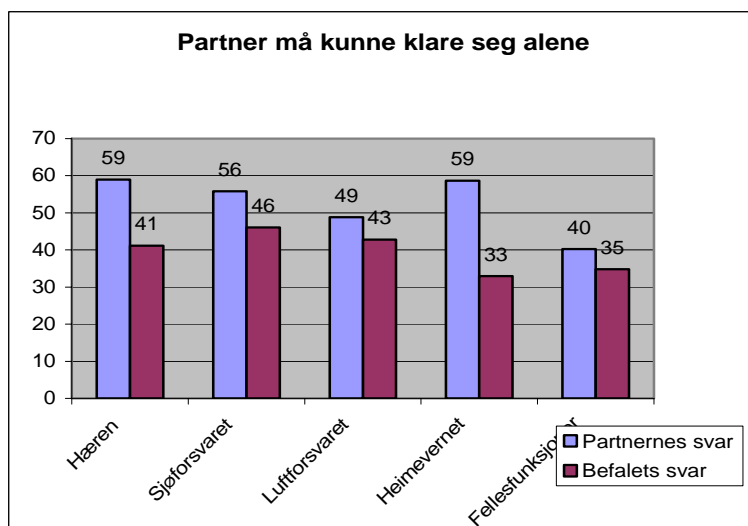
Omfanget av befalets fravær fra familien er avhengig av hvilke arbeidsoppgaver man har, og disse vil variere med hvor man er ansatt. I dette avsnittet skal vi se i hvilken grad befalets arbeidssted slår ut når det gjelder at partnerne må kunne ha eneansvar for familien og klare seg alene.



Figur 3-2. Andel gift/samboende befalet og partnere som svarer ja til at partner må kunne ta daglig ansvar for barn og hjem, etter arbeidssted. %. N = 980, N partner = 793.

Vi ser at enigheten mellom arbeidssteder er ganske stor, både for befalet og for partnere. Unntaket er fellesfunksjoner, der partnerne i mindre grad mener de må kunne ta daglig ansvar for hus og hjem.

Den neste figuren viser hvordan de samme gruppene fordeler seg på spørsmålet om at partner må kunne være alene.

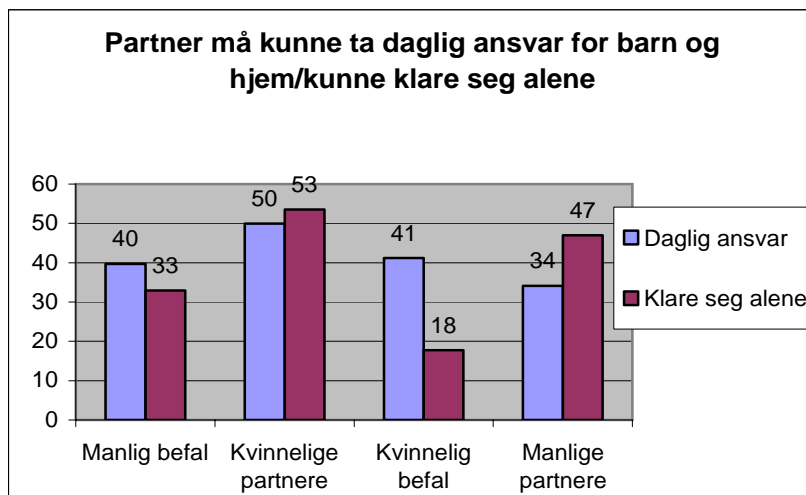


Figur 3-3. Andel samboende/gift befalet og partnere som svarer ja til at partner må kunne klare seg alene, etter arbeidssted. %. N befalet = 980, N partnere = 793.

Vi finner den samme likheten i vurderingene mellom de ulike arbeidsområdene her som i figuren over, og også her med unntak av fellesfunksjoner der befalet i mindre grad mener at partner må kunne klare seg alene.

## Kjønn

I forrige kapittel så vi at den faktiske arbeidsdelingen i familien i svært stor grad var knyttet til kjønn. Vi vil derfor undersøke i hvilken grad kjønn har betydning når det gjelder vurderingene knyttet til å ha daglig ansvar for familien, og om det oppleves som et krav at man må kunne klare seg alene.



Figur 3-4. Andel gift/samboende befal og partnere som svarer ja til at partner må 1) kunne ta daglig ansvar for barn og hjem, og 2) kunne klare seg alene, etter kjønn. %. N mannlige befal=771, N kvinnelig befal=209, N mannlige partnere =130, N kvinnelige partnere = 663.

Starter vi med å sammenlikne mannlige og kvinnelige befal, finner vi at de svarer nesten helt likt når det gjelder kravet om at partner må kunne ta daglig ansvar for hus og barn. De skiller seg imidlertid ad når det gjelder spørsmålet om å kunne klare seg alene. Mannlige befal mener i mye høyere grad enn kvinnelige befal at dette er noe deres partnere er nødt til.

Sammenlikner vi mannlige og kvinnelige partnere, ser vi at mannlige partnere i mindre grad rapporterer at de må kunne ta daglig ansvar for hus og barn enn det kvinnelige partnere gjør. Bare rundt 1/3 av de mannlige partnerne beskriver dette som et krav, mot 50 % av de kvinnelige partnerne. Denne tendensen ser ut til å være i tråd med den beskrivelsen av faktisk fordeling av husarbeidet som vi ga i forrige kapittel.

Sammenlikner vi befal med "tilhørende" partnere, finner vi at kvinnelige partnerne på begge spørsmålene vurderer kravene som høyere enn det mannlige befal gjør. Når det gjelder daglig ansvar er ikke uenigheten så stor, men ser vi på kravet om å kunne klare seg alene, ser vi at forskjellen er adskillig større. Kvinnelig befal og mannlige partnere utviser et annet mønster. Det kvinnelige befalet mener i større grad enn de mannlige partnerne at partnerne må kunne ta daglig ansvar. Forskjellen er altså motsatt den vi finner hos mannlige befal/kvinnelige partnere.

Når det gjelder å klare seg alene, mener de mannlige partnerne at dette er nødvendig i nesten like stor grad som de kvinnelige partnerne. Det kvinnelige befalet mener imidlertid at dette i mye mindre grad er et krav som stilles til deres partnere.

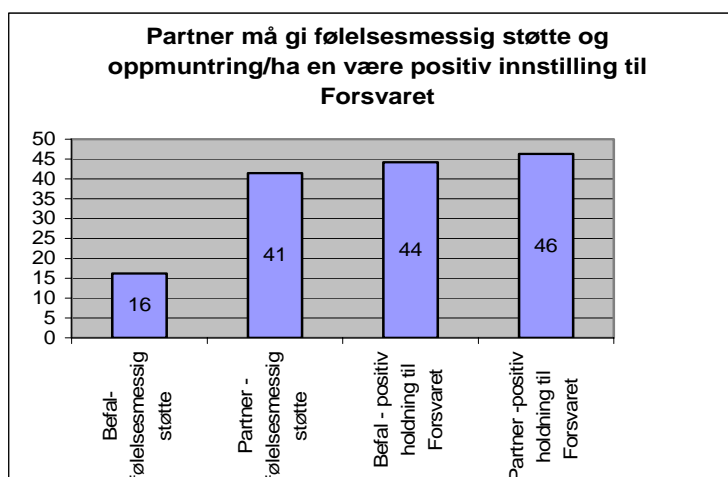
Vi vil knytte noen kommentarer til denne siste forskjellen. Hva er det som kan gjøre at krav om å klare seg alene vurderes så ulikt av kvinnelig befal og mannlige partnere mens dette ikke er tilfelle når det gjelder kravet om å kunne ta daglig ansvar?

Begge spørsmålene er vurderingsspmårl i den forstand at vi spør etter meninger og holdninger og ikke etter faktisk fravær, målt i antall timer eller dager, og vi antar at uenigheten ikke primært bunner i ulike oppfatninger av omfanget av det faktiske fraværet, men i ulik vurdering av fraværets konsekvenser. Dette tyder på at vi her er i berøring med sentrale, men ofte implisitte og tause områder knyttet til hva samliv handler om, og der fraværets viktigste konsekvens ikke er de praktiske følger dette har, men at det kan underminere selve grunnlaget for det moderne parforholdet, nemlig partenes emosjonelle fellesskap. Og i motsetning til de praktiske problemene fravær kan medføre, er dette kanskje mer usynlig for den som er fraværende, og i mindre grad gjenstand for eksplisitt kommunikasjon enn de mer praktiske konsekvensene av fravær.

### 3.3 Følelsesmessig støtte og holdning til Forsvaret

En helt annen type krav som partnere og befal kan oppleve, handler om i hvilken grad befalet mener de trenger følelsesmessig støtte og oppmuntring, og i hvilken grad det er nødvendig at partner har en positiv holdning til Forsvaret. Dette er krav som kanskje ikke alltid har så store praktiske konsekvenser, men som kan være viktige som grunnforutsetninger i samlivet generelt, og for å håndtere belastninger spesielt.

Vi skal også her først sammenlikne befalets og partnernes vurderinger når det gjelder i hvilken grad dette oppleves som krav.



Figur 3-5. Andel gift/samboende befal og partnere som svarer ja til 1) at partner må gi følelsesmessig støtte og oppmuntring og 2) ha en positiv holdning til Forsvaret. %. N befal =980, N partnere =791

Figuren viser at når det gjelder å ha en positiv holdning til Forsvaret oppleves dette i stor grad som et krav både av befalet og partnere, og det er liten forskjell i vurdering mellom de to gruppene. Når det gjelder betydningen av følelsesmessig støtte, ser vi derimot at de to gruppene skiller seg svært mye. Mens bare 16 % av befalet mener dette er et krav som stilles til deres partnere, mener derimot 41 % av partnerne at det er et krav.

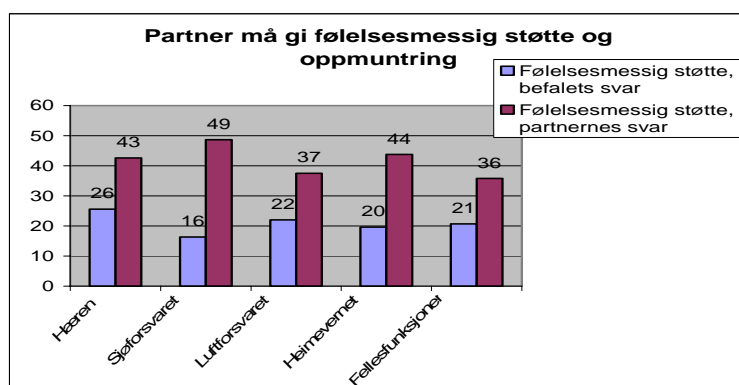
Holdning til Forsvaret kan ses på som en slags grunnleggende betingelser i forhold til å håndtere mer praktiske begrensninger. Er begge parter positive til Forsvaret, er toleransen for belastninger antagelig større enn der det ligger negative holdninger i bunn. Samtidig vil negative erfaringer kunne påvirke holdningen til Forsvaret.

Når det gjelder behovet for følelsesmessig støtte og oppmuntring handler dette i større grad om hva som flyter i relasjonen mellom partene i samlivet. Vi finner det interessant at vurderingen angående dette er såpass ulik mellom befalet og partnere. Svarene kan tolkes som at partnerne mener at de gir mye følelsesmessig støtte, mens befalet ikke i samme grad opplever at partnerne gir dem det. Det kan også være at befalet opplever støtten, men i større grad enn partnerne tar den for gitt, og ikke knytter den spesifikt til arbeidssituasjonen.

#### Ulikheter mellom arbeidssteder

I utgangspunktet er det ikke noe som skulle tilsi at det skulle være særlige forskjeller mellom de ulike arbeidsstedene når det gjelder disse spørsmålene. Det er imidlertid mulig at der belastningene oppleves som størst, vil også kravet om en positiv holdning til Forsvaret være viktigst, og kravet til følelsesmessig støtte kan henge sammen med hvordan befalet opplever situasjonen på jobben. Vansker på jobben kan for eksempel øke behovet for støtte hjemme. I så fall kan svarene på spørsmålene si noe om hvor problematisk partner opplever at befalets situasjon er. Vi kan imidlertid bare gjette om hva som ligger bak eventuelle forskjeller.

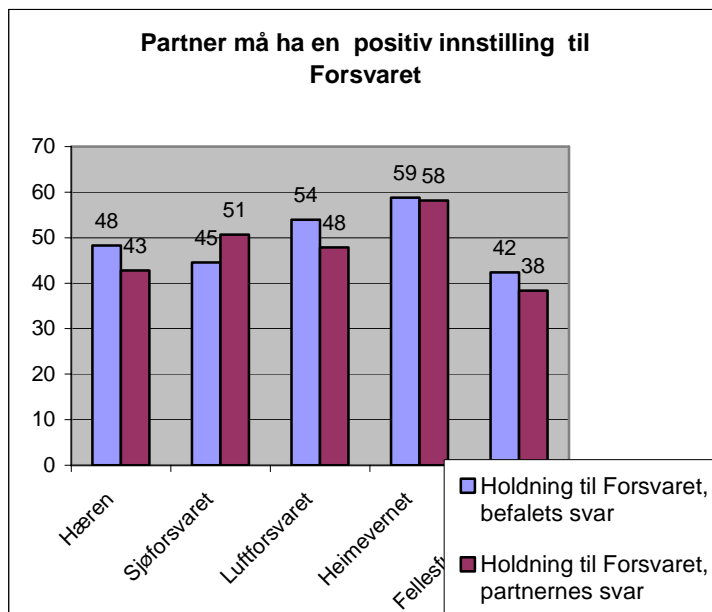
En oversikt over hvordan disse to kravene oppleves innen de ulike arbeidsområdene er vist i figurene under. Vi har valgt å skille spørsmålene fordi svarfordelingene skiller seg såpass mye fra hverandre.



Figur 3-6. Andel gift/samboende befalet og partnere som svarer ja til at deres partnere må gi dem følelsesmessig støtte og oppmuntring, etter arbeidssted, %.

Figuren viser at det er relativt liten forskjell mellom de ulike arbeidsstedene, både når det gjelder hvor viktig følelsesmessig støtte vurderes å være, men også i hvilken grad befalets og partnernes vurderinger skiller seg fra hverandre. Innenfor alle arbeidsområdene finner vi at partnerne vurderer behovet for følelsesmessig støtte som adskillig større enn befalet selv gjør. Vi vil imidlertid peke på at Sjøforsvaret skiller seg ut. Blant befalet ligger de lavest når det gjelder å mene de trenger følelsesmessig støtte, mens blant partnerne ligger de høyest.

Vurderinger av betydningen av å ha en positiv holdning til Forsvaret, er vist i figuren under.



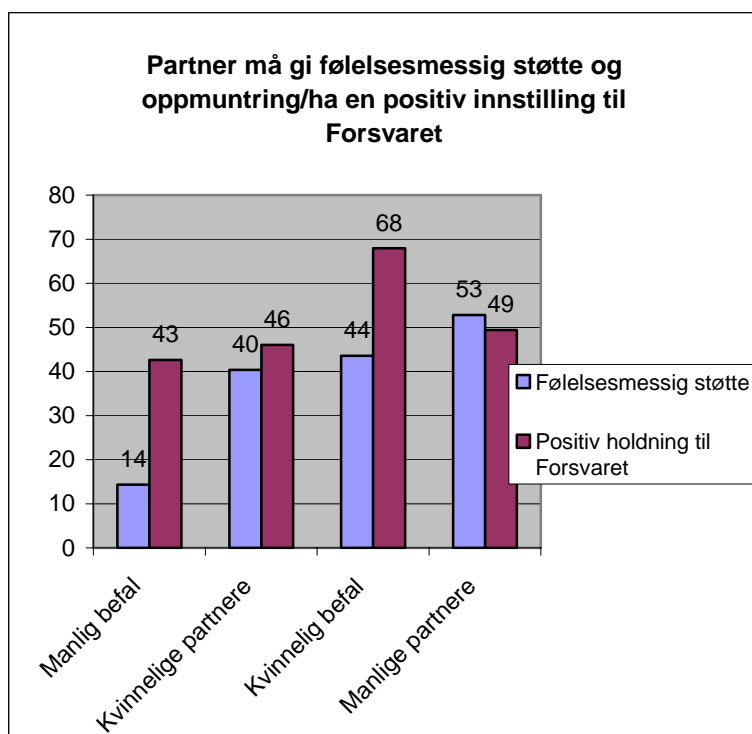
Figur 3-7. Andelen av gift/samboende befalet og partnere som svarer ja til at partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret, etter arbeidssted. %. N befalet: Hær =172, Sjø= 202, Luft=254, Heimev= 51, Fellesf= 28, N partnere: Hær=236, Sjø=186, Luft=219, Heimev=48, Fellesf=102

Vi ser for det første at kravet om å ha en positiv holdning er meget utbredt, både blant befalet og partnere. I all hovedsak er det befalet som mener at kravet er størst, mens partnere ligger like under. Sjøforsvaret skiller seg imidlertid ut ved at det her er partnerne som mener kravet til positiv holdning er størst. Fellesfunksjoner ligger også noe lavere enn de andre.



## Kjønn

Til slutt skal vi se om det er forskjeller mellom kjønn når det gjelder opplevelse av krav til følelsesmessig støtte, og at partner må være positiv til Forsvaret. I figuren under presenteres svar fra befal og partnere etter kjønn.



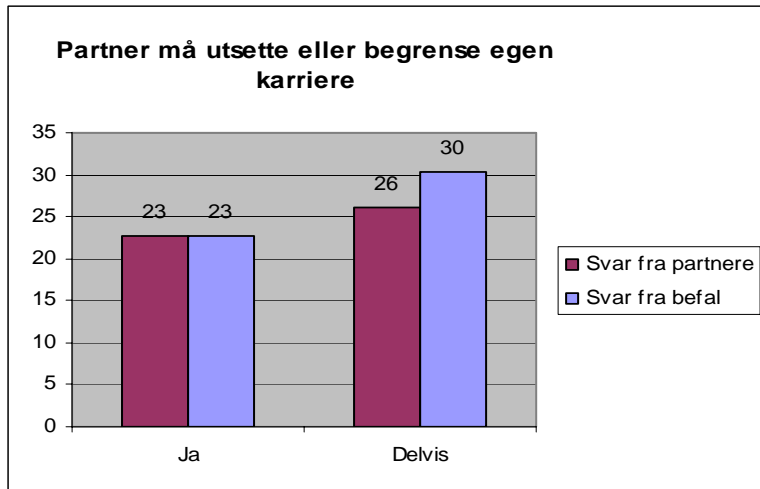
Figur 3-8. Andel av gift/samboende befal og partnere som er helt enig i at partner må 1) gi følelsesmessig støtte og oppmuntring og 2) ha en positiv holdning til Forsvaret, etter kjønn. %. N mannlig befal =771, N kvinnelig befal =209, N mannlige partnere =130, N kvinnelige partnere =663

Figuren viser at mannlig befal i svært liten grad mener de har behov for følelsesmessig støtte fra sine partnere, men kvinnelige partnere ikke er enige i denne vurderingen. De mener befalets behov for følelsesmessig støtte er svært mye større enn det befalet selv mener. Kvinnelig befal mener derimot at de har behov for følelsesmessig støtte i mye større grad enn deres mannlige kolleger mener.

Kvinnelig befal mener også, i større grad enn noen annen gruppe, at deres partnere må ha en positiv innstilling til Forsvaret. Hele 68 % av det kvinnelige befalet svarer ja på dette spørsmålet. Det ser med andre ord ut som det kvinnelige befalet er svært avhengig av sine partneres holdning for å kunne ha en tilfredsstillende yrkestilpassing. Et spørsmål som reiser seg, er i hvilken grad dette kan tolkes som et tegn på at det kvinnelige befalets yrkestilpassing i større grad er et "fellesprosjekt" mellom dem og partneren enn det som er tilfelle hos mannlig befal. Og er det i så fall slik, at det å være kvinnelig befal fremdeles er en så særegen karriereveg for kvinner at uten partnerens fulle støtte blir den svært vanskelig å gjennomføre?

### 3.4 Utsettelse eller begrensning av partners jobb eller karriere

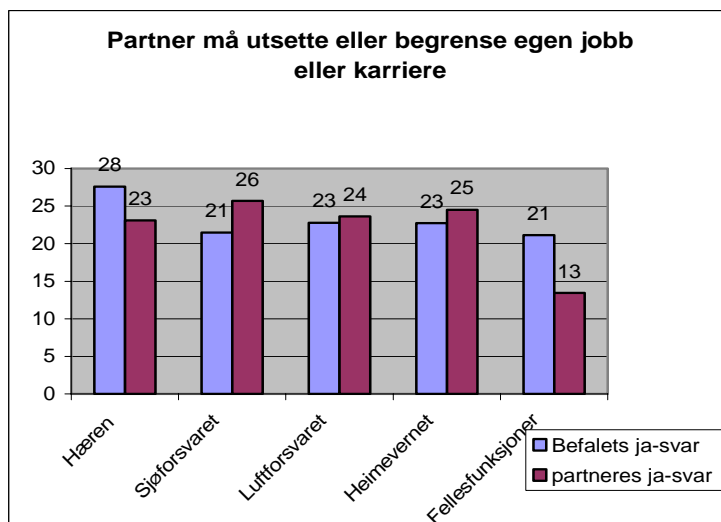
I forrige kapittel beskrev vi den faktiske yrkesdeltakelsen blant partnere, og i dette avsnittet skal vi gå videre på denne problemstillingen, og se i hvilken grad det oppleves som nødvendig at partnere begrenser eller utsetter egen sin jobb og yrkeskarriere.



Figur 3-9. Andel av gift/samboende befall og partnere som er helt eller delvis enig i at partner må utsette eller begrense egen jobb eller karriere. % N befall = 971, N partner = 796

Blant samboende befall svarer 23 % ja til at partner må begrense eller utsette egen yrkeskarriere og ytterligere 30 % er delvis enige i dette. Enigheten med partnerne er her stor: også blant dem mener 23 % at dette er en nødvendighet, og ytterligere 30 % er delvis enig.

Også innenfor de enkelte arbeidsområdene er enigheten stor, og figuren under viser andelen befall og partnere som er helt enig i dette:



Figur 3-10. Andel av gift/samboende befall og partnere som svarer ja til at partner må utsette eller begrense egen jobb eller karriere, etter arbeidsområde, %. N befall = 980, N partnere = 793.

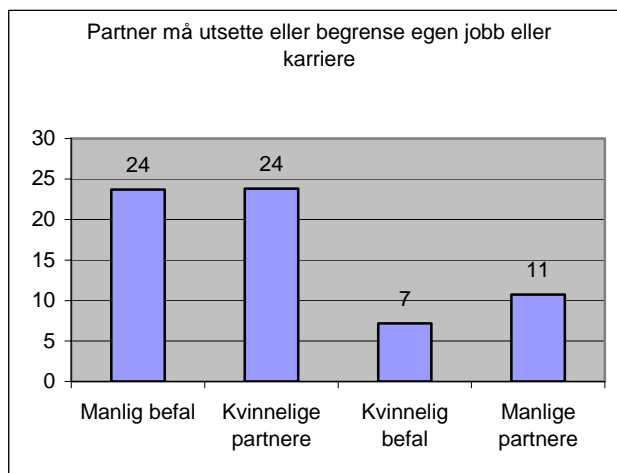
Figuren viser at bortsett fra i Hæren og fellesfunksjoner, mener partnere i større grad enn befalet, at de må begrense eller utsette egen jobb og yrkeskarriere, men forskjellen er heller ikke her særlig stor. Partnere til befalet i fellesfunksjoner mener i spesielt liten grad at de må utsette eller begrense eller utsette egen jobb.

Bortsett fra der befalet er ansatt i fellesfunksjoner, ser det med andre ord ikke ut til at befalets arbeidssted har særlig innvirkning på om partner må begrense eller utsette egen yrkeskarriere.

## Kjønn

I forrige kapittel diskuterte vi partneres arbeidstilknytting, og vi fant at både mannlige og kvinnelige partnere antagelig arbeidet heltid i omtrent samme omfang som partnere til andre sysselsatte.

I dette avsnittet skal vi følge opp denne tråden og se i hvilken grad befalet og partnere opplever det som nødvendig ut fra befalets arbeidssituasjon at partnerne må begrense egen karriere. Figuren under viser hvordan mannlige og kvinnelige befalet og partnere vurderer dette.



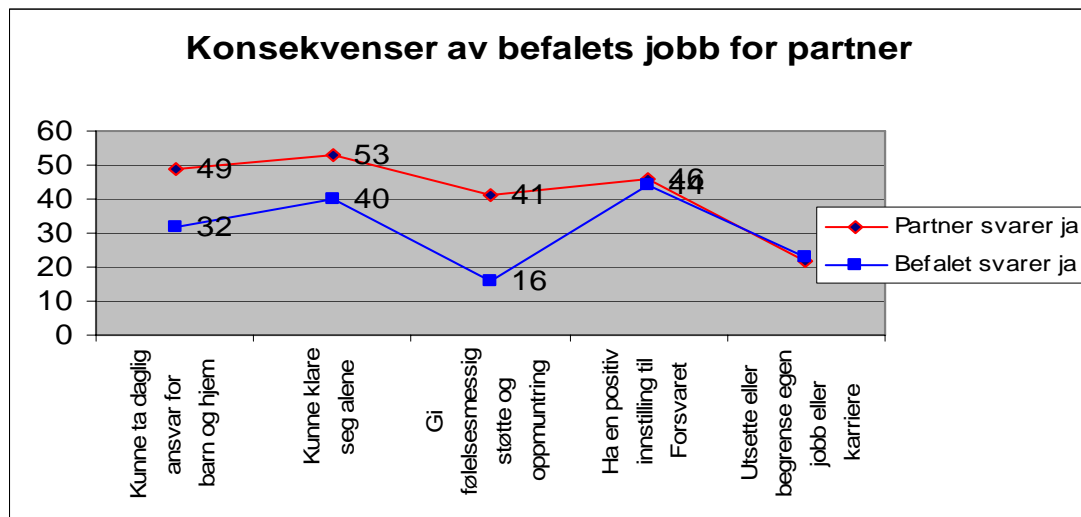
Figur 3-11. Andel av gift/samboende befalet og partnere som svarer ja til at partner må utsette eller begrense egen jobb eller karriere, etter kjønn. N mannlige befalet=771, N kvinnelige befalet=209, N mannlige partnere = 130, N kvinnelige partnere = 663.

For det første viser figuren at mannlige partnere i mindre grad enn kvinnelige må begrense egen yrkeskarriere. Mannlige partnere mener dette i noe større grad enn kvinnelig befalet, men forskjellen er ikke stor, og antallet mannlige partnere er relativt lite.

Vi finner også at det er enighet mellom mannlige befalet og kvinnelige partnere om at partnerne må utsette eller begrense egen karriere. Litt under ¼ av befalet mener dette, og en tilsvarende andel partnere.

### 3.5 Oppsummering av hovedfunn

Kravene vi har diskutert i dette avsnittet er av ganske ulik karakter, men i dette oppsummerende avsnittet vil vi likevel se dem i forhold til hverandre, og figuren under viser befalets og partners svarfordeling i forhold til de kravene vi har diskutert.

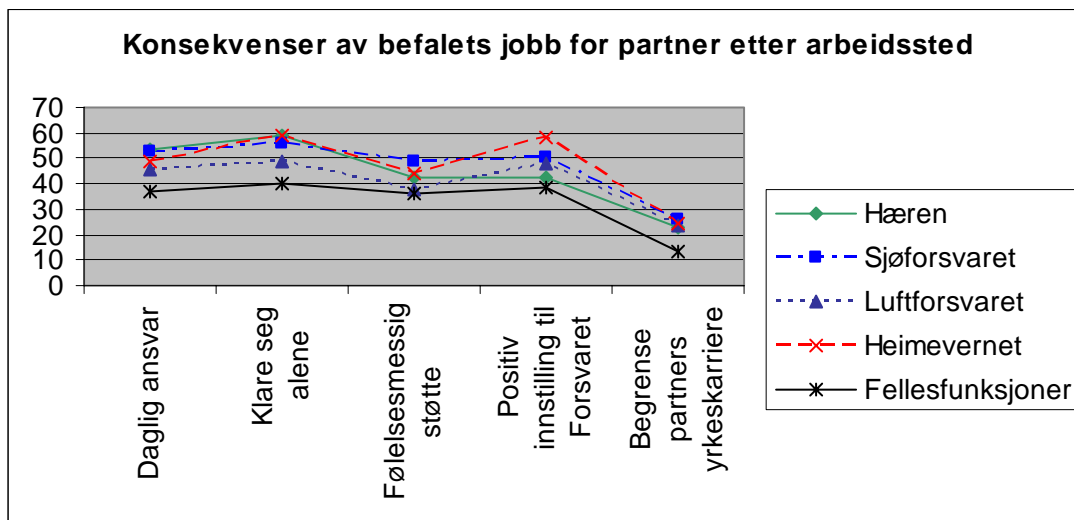


Figur 3-12. Andel gift/samboende befal og partners vurdering av ulike krav befalets arbeid setter til partneren, %. N befal=980, N partnere =793.

Oppsummeringsvis viser figuren at:

- De største kravene til partner er å kunne klare seg alene, ta daglig ansvar for hus og barn, og ha en positiv holdning til Forsvaret.
- Partnere vurderer kravet om å kunne ta daglig ansvar for hus og barn, samt å klare seg alene, som adskillig høyere enn befalet gjør.
- Befalets og partners vurdering viser liten forskjell når det gjelder kravet om å ha en positiv holdning til Forsvaret og begrensningene på partners yrkeskarriere.,
- Befalet vurderer kravet for følelsesmessig støtte, som svært mye lavere enn partnere gjør.

Tidligere har vi sett ulikheter mellom arbeidssteder når det gjelder oppfatning av krav. Figuren under gir en samlet presentasjon av hvordan de ulike arbeidsområdene faller ut når det gjelder dette.

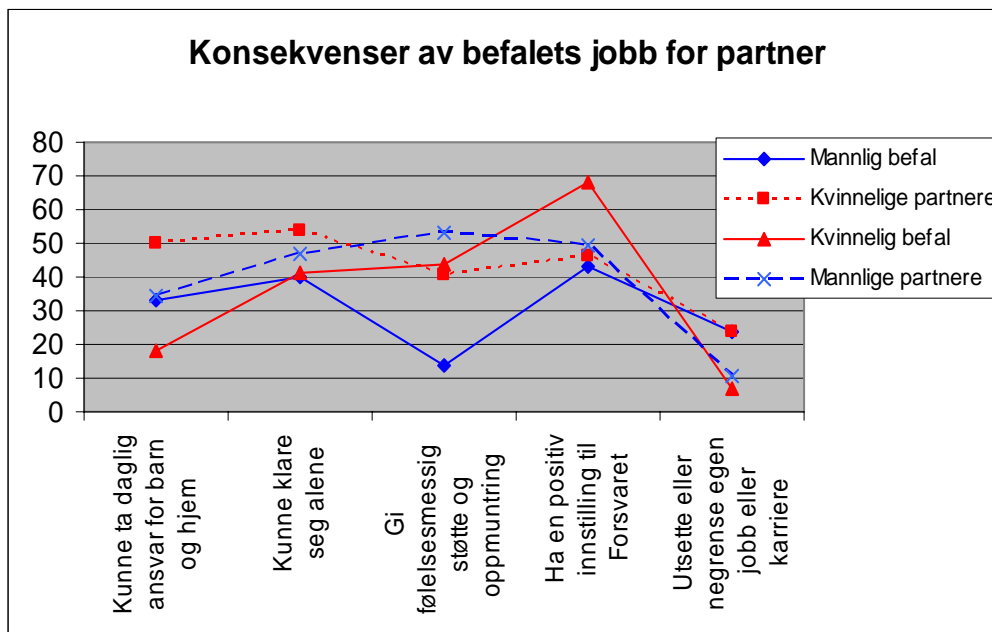


Figur 3-13. Partnernes vurdering av krav etter arbeidssted, % N=793.

Når vi sammenlikner arbeidssteder ser vi at:

- Den relative vurderingen viser stort samsvar, og vi finner små forskjeller knyttet til arbeidssted, men:
  - Fellesfunksjoner ligger generelt sett lavest på alle kravene.
  - Hæren, Sjøforsvaret og Heimevernet ligger høyest når det gjelder kravet om daglig ansvar for hus og barn og det å klare seg alene.
  - Sjøforsvaret ligger høyest når det gjelder behovet for følelsesmessig støtte. Figuren viser partneres svar, men vi har tidligere sett at forskjellen mellom befalet og partnere er spesielt stor i Sjøforsvaret. Partnerne ligger høyest av alle grupper og befalet selv ligger lavest.
  - Heimevernet ligger spesielt høyt når det gjelder kravet om å ha en positiv innstilling til Forsvaret.
  - Luftforsvaret ligger generelt litt under Hær og Sjø på alle spørsmålene, men det ser ut til å være mer nødvendig her at partner har en positiv innstilling til Forsvaret.

Ulikhetene mellom partnere og befal er vist i figuren under:



Figur 3-14. Konsekvenser av befalets jobb for partner. Befal og partnere etter kjønn. %. N mannlig befal =771, N kvinnelig befal =209, N mannlige partnere =130, N kvinnelige partnere =663

Når det gjelder forskjeller mellom kjønn, har vi funnet at:

- Kvinnelige partnere må i mye større grad enn mannlige ta daglig ansvar for hus og hjem, og i en større grad kunne klare seg alene.
- Kvinnelige partnere må i mye større grad enn mannlige partnere utsette eller begrense egen yrkeskarriere.
- Kvinnelig befal er spesielt avhengige av at partner har en positiv holdning til Forsvaret. De har også større krav til følelsesmessig støtte, enn mannlig befal.

# 4

## BELASTNINGER

I vår analyse av hvilke belastninger og konflikter det kan medføre å være en forsvarsfamilie, skal vi analysere fem ulike temaområder Disse er:

- Flytting
- Pendling
- Uforutsigbarhet
- Fraværsproblematikk
- Manglende deltagelse av husarbeid og barneomsorg
- Vansker for partner med yrkeskarriere og utdanning

I praksis er disse momentene knyttet sammen. Flytting kan skape problemer i forhold til yrkestilknytting og utdanningsløp, og det samme kan fraværsproblematikk. Pendling kan skape belastninger gjennom fraværet det medfører osv. Å behandle dem separat, betyr derfor ikke at vi ser på dem som adskilte i praksis, men vi gjør det for oversiktens skyld.

Partnere ble spurt i hvilken grad disse momentene utgjorde en belastning, og befalet ble spurt om de utgjorde grunnlag for konflikt og uenighet. Spørsmålsstillingen er altså ikke helt den samme, men til tross for dette mener vi begge svarene avspeiler i hvilken grad dette oppleves som problematiske forhold for og i samlivet.

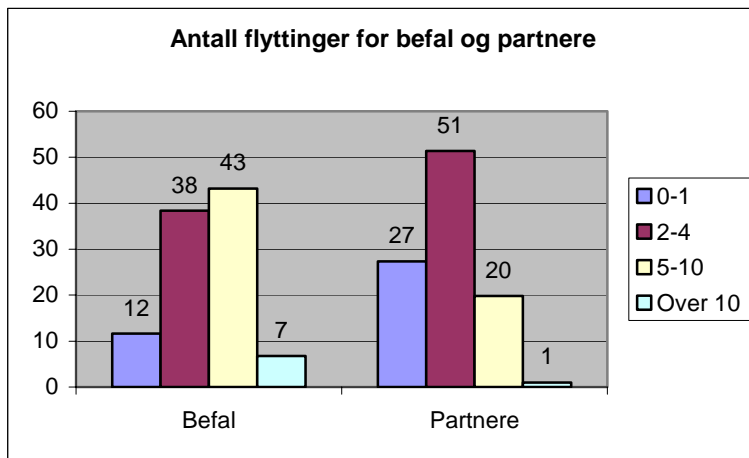
### 4.1 Flytting

Forsvaransatte flytter mye, noe som er knyttet til beordrings- og karrieresystemet i Forsvaret. Forundersøkelsen peker på flere problemer knyttet til beordringssystemet, for eksempel at flytting ofte avgjøres såpass sent at det kan være vanskelig å få søkt på barnehageplass. Det kan også oppleves som svært vanskelig hvis befalet i familien kort tid etter flytting, blir beordret på utenlandsoppdrag, og medflytter og barn skal etablere seg alene på et nytt sted hvor de kanskje verken har familie eller venner.

#### Faktisk flytting

Vi har spurt befalet hvor mange ganger de har flyttet i sin militære karriere, og partnerne har vi spurt hvor mange ganger de har flyttet i sitt nåværende samliv. Dermed spør etter et gjennomsnittlig lengre tidspenn hos befalet enn hos partnerne, og det er rimelig å anta at befalet rapporterer om et større antall flyttinger enn deres partnere gjør.

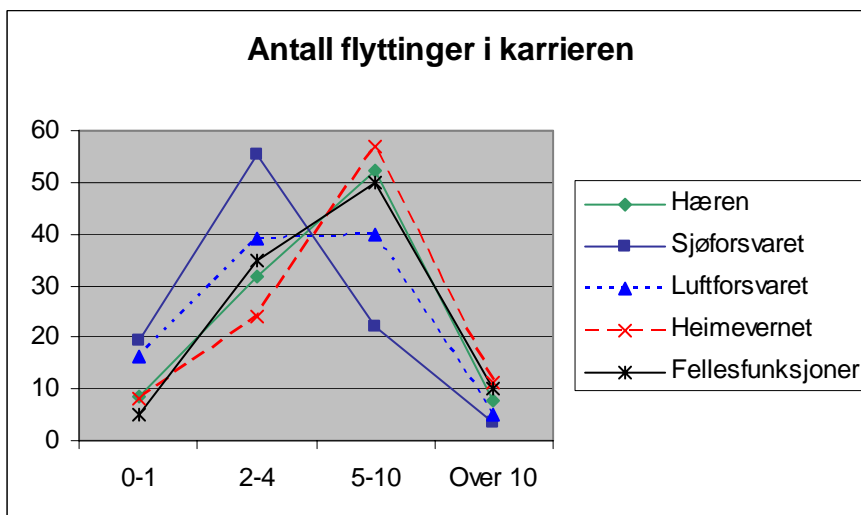
Sammenlikner vi de faktiske tallene, slik vi gjør i figuren nedenfor, ser vi også at dette stemmer.



Figur 4-1. Antall flyttinger for befal og partnere .%. N befal =980, N partnere =793.

Vi ser at mens bare 12 % av befalet har flyttet en gang eller ikke flyttet i løpet av sin militære karriere er det 27 % av partnere som sier det samme i forhold til sitt nåværende samliv. Tilsvarende finner vi at 50 % av befalet har flyttet 5 eller flere ganger, mens det tilsvarende tallet for partnere er 21 %.

Flytting har sammenheng med hvor i Forsvaret man har sin tilknytning. Sammenlikner man partneres og befalets svar i forhold til forsvarsgren finner vi i hovedsak en likartet variasjon, selv om størrelsen på tallene varierer. Antall flyttinger befal i de ulike forsvarsgrenene har oppgitt, er vist i figuren under:



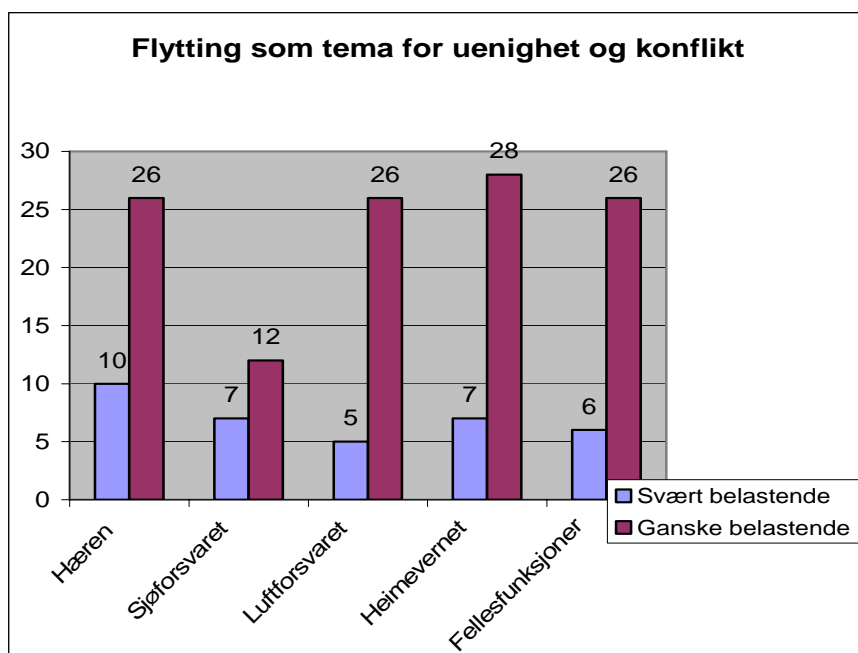
Figur 4-2. Antall flyttinger for befal, etter arbeidssted, .%. N Hær=142, N Sjø=154, N Luft=200, N Heimev=44, N Fellesf=225.

Vi ser at det er adskillig mindre flytting i Sjøforsvaret enn i de andre områdene. Hæren, fellesfunksjoner og Heimevernet ligger svært likt, noe som kan ha sammenheng med at det er



en overvekt av personer registrert i Hæren som er knyttet til disse funksjonene<sup>16</sup>. Luftforsvaret ligger midt på treet. De har flere flyttinger enn Sjøforsvaret, men ikke på langt nær så mange som Hæren..

Forskjellen mellom arbeidsområder avspeiles også i vurderingen av om flytting er en belastning og et konfliktområde. Her finner vi også stort samsvar mellom befal og partnere. Figuren under viser hvilken grad befalet vurderer at flytting er et tema for uenighet eller konflikt, fordelt etter forsvarsgren.



Figur 4-3. Flytting som et tema for uenighet og konflikt, etter arbeidsområde. %. N Hær= 172, N Sjø=202, N Luft=254, N Heimev=51, N Fellesf=281.

Vi ser at når det gjelder svaralternativet svært belastende er det små forskjeller mellom arbeidsområdene. Når det gjelder å beskrive flytting som ganske belastende, finner vi imidlertid at befal i Sjøforsvaret mener dette i langt mindre grad enn de andre. Vi antar det har sammenheng med at befal i Sjøforsvaret også flytter mindre enn de andre.

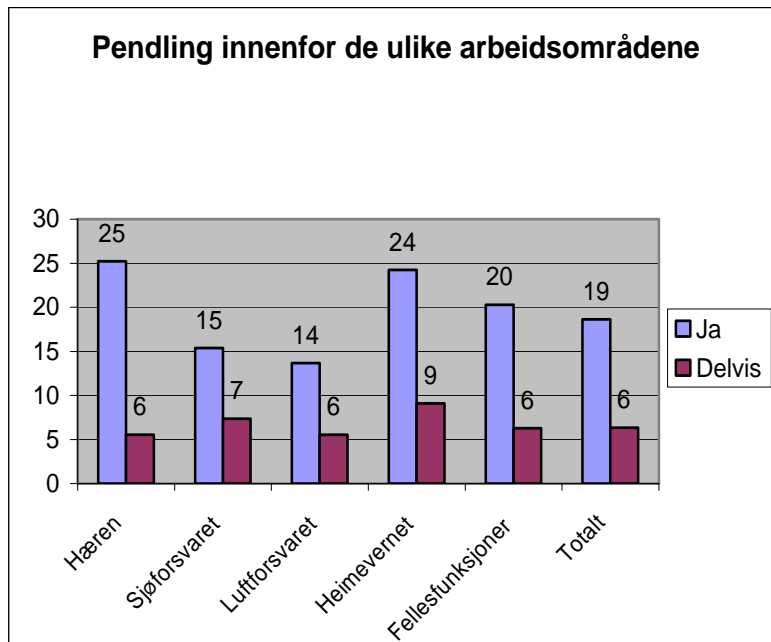
## 4.2 Pendling

Pendling er en aktuell problemstilling for mange, ikke minst fordi alternativet til flytting i mange tilfeller er pendling. Samtidig ønsker Forsvaret å unngå pendling, og man forsøker å legge forholdene til rette for medflytting. I kapittelet om personalpolitikk i Hovedretningslinjer for Forsvarets virksomhet og utvikling i tiden 1999-2002 nevnes for eksempel et prosjekt som Troms fylkeskommune iverksatte sammen med forsvarskommunene og der Forsvardepartementet deltar, for å stimulere ektefeller og samboere til å flytte med befalet (St meld nr 22 1997 -1998).

<sup>16</sup> I vårt utvalg er det blant menn ansatt i Heimevernet 64% som er registrert som tilhørende Hæren og i fellesfunksjoner er det 38%.

I vår undersøkelse har vi spurt om befalet pendler pr. i dag og i hvilken grad pendling har vært en belastning og et konfliktema i familien.

Figuren under viser forekomsten av pendling slik den rapporteres i materialet, fordelt på arbeidssted. Sammenfallet mellom partners og befalets rapportering av pendling er stort, og vi skal nøye oss med å presentere tall fra befalsutvalget.

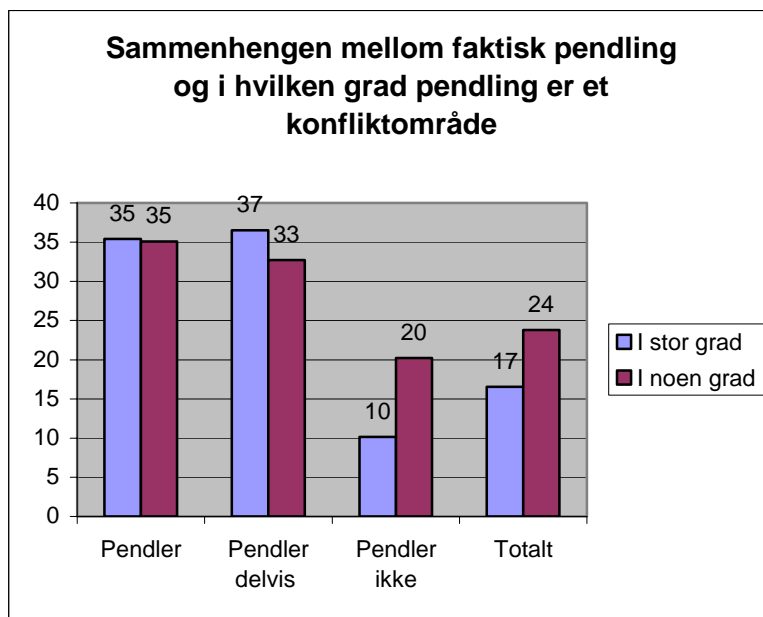


Figur 4-4. Pendling etter arbeidsområde, %. N Hær= 172, N Sjø=202, N Luft=254, N Heimev=51, N Fellesf=281.

Vi ser at totalt er det 19 % av befalet som oppgir at de pendler og ytterligere 6 % sier at de delvis pendler. Hæren og Heimevernet ligger høyest med henholdsvis 25 og 24 %, mens Sjøforsvaret og Luftforsvaret ligger omtrent likt med henholdsvis 15 og 14 %. Belastninger knyttet til pendling er noenlunde likt fordelt mellom arbeidsområdene.

Når det gjaldt forekomsten av faktisk pendling, spurte vi etter nå-situasjonen, mens i vurderingen av om pendling åpnet vi opp for at også tidligere erfaringer kunne trekkes inn. I hvilken grad dette gjøres, vet vi ikke, men ser vi på sammenhengen mellom faktisk pendling i dag, og rapportering av uenighet finner vi høy grad av sammenheng.

Resultatene presenteres i figuren under:



Figur 4-5. Sammenheng mellom faktisk pendling og i hvilken grad dette er et tema for uenighet og konflikt. Befal. %. N pendler=172, N pendler delvis=68, N pendler ikke=739.

Vi ser at pendling er adskillig mer konfliktfylt der befalet faktisk pendler, inkludert der de rapporterer delvis pendling enn hos familier der befalet ikke pendler. Delvis pendling ser videre ut til å være like belastende som å pendle. En nærliggende tanke er at delvis pendling kan være et kompromiss mellom ulike ønsker hos befalet og partner.

At pendling oppleves som såpass belastende kan ha sammenheng med fraværet det innebærer, men det kan også være knyttet til at pendling medfører stadige skiftninger mellom at befalet er hjemme og borte, noe som ser ut til å skape særegne problemer (Solheim, Heen et al. 1986; Hansen 2004). At delvis pendling fremstår som såpass belastende, tyder på det.

Det er noe mindre pendling blant kvinnelig befalet enn blant mannlig, men når det gjelder vurderinger knyttet til pendling som tema for uenighet eller konflikt, finner vi ingen forskjeller mellom kvinnelig og mannlig befalet.

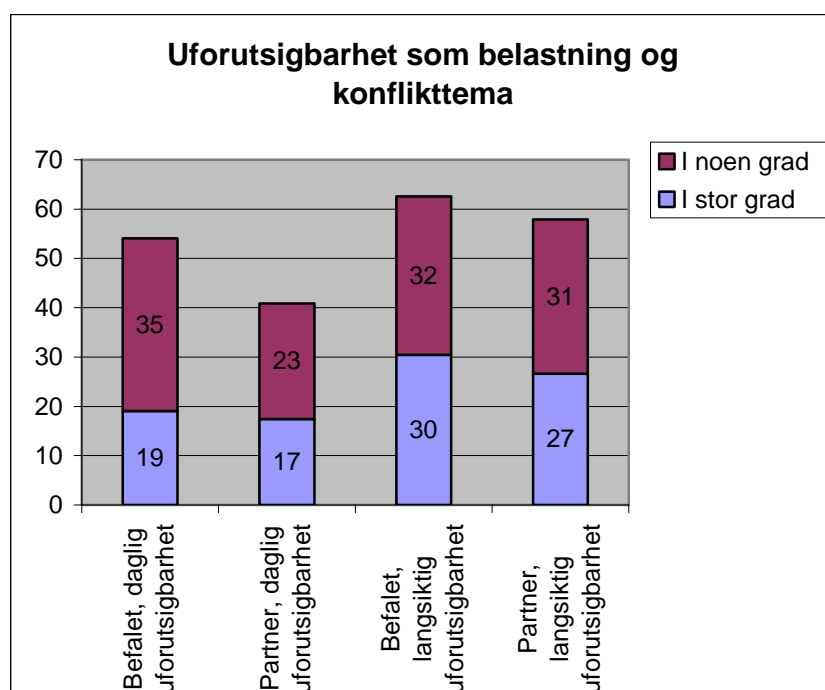
### 4.3 Uforutsigbarhet

I forundersøkelsen fra Modum bad (Modum Bad - Samlivssenteret 2005) ble uforutsigbarhet, både på kort og lang sikt, trukket fram som et problemområde. Flere søknadsrunder og sene avgjørelser ble sagt å skape problemer, for eksempel i forhold til å søke barnehageplass. Uforutsigbarhet både på kort og lang sikt, kunne også gjøre planlegging vanskelig.

Vi spurte derfor både befalet og partnerne om i hvilken grad uforutsigbarhet både i et kort og et langt perspektiv, var en belastning og et konfliktområde. Spørsmålene vi stilte til befalet var:

- I hvilken grad har uforutsigbarhet i det daglige vært gjenstand for uenighet eller konflikt mellom deg og din partner?
- I hvilken grad har uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv vært tema for uenighet eller konflikt mellom deg og din partner?

I figuren nedenfor presenterer vi i hvilken grad befalet og deres partnere beskriver uforutsigbarhet som en belastning og et konflikttema.

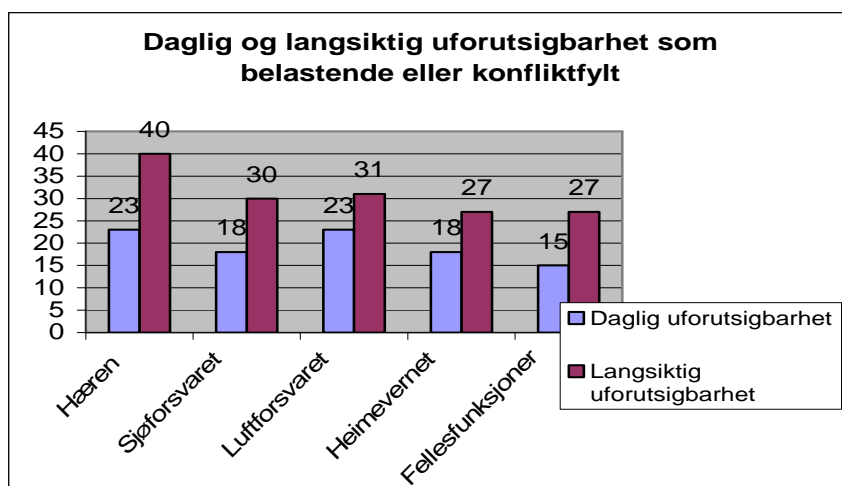


Figur 4-6. Vurdering av i hvilken grad 1) uforutsigbarhet i det daglige og 2) uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv er en belastning/gjenstand for uenighet eller konflikt. Befal og partnere. %. N befal= 980, N partner= 797.

Figuren viser for det første at vurderingene mellom befal og partnere er svært like, bortsett fra at befalet i noe større grad enn partnerne oppfatter den daglige uforutsigbarheten som problematisk. Om dette betyr at de faktisk opplever større grad av uforutsigbarhet, for eksempel i forhold til jobben, eller om de bare vurderer uforutsigbarheten som mer problematisk, gir ikke våre data mulighet for å svare på.

Figuren viser også at det er den langsiktige usikkerheten som rapporteres som mest negativ.

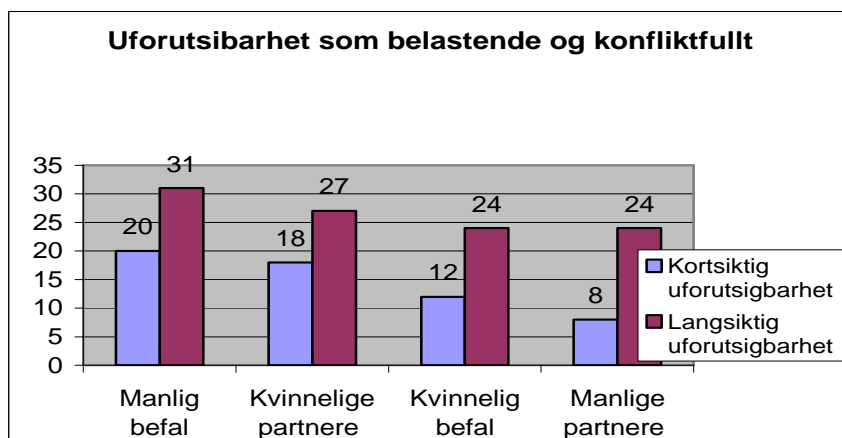
Vi skal også se om det er forskjell på forsvarsgrener når det gjelder å oppleve uforutsigbarhet som problematisk. Vi bruker tall fra befalet og ser hvor mange som har svart at dette gjelder i stor grad.



Figur 4-7. Vurdering av i hvilken grad 1) uforutsigbarhet i det daglige og 2) uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv er gjenstand for uenighet eller konflikt. Befal. % etter arbeidssted. N Hær=172, N Sjø=202, N Luft=254, N Heimev=51, N Fellesf=281.

Vi ser at i alle enhetene oppleves den langsiktige usikkerheten som noe mer problematisk enn den daglige. Vi ser også at det er en viss variasjon i forhold til hvilken grad man opplever den langsiktige usikkerheten som problematisk. Hæren utgjør det ene ytterpunktet med 40 % mens fellesfunksjoner og Heimevernet utgjør det andre med 27 %. Når det gjelder daglig uforutsigbarhet ligger også fellesfunksjoner lavest, og Hæren og Luftforsvaret høyest.

Hvordan kjønn for både befall og partnere slår ut i forhold til holdninger til uforutsigbarhet, presenteres i figuren under.



Figur 4-8. Uforutsigbarhet som belastning. Befall og partnere etter kjønn, %. N mannlig befall=771, N kvinnelig befall=209, N mannlige partnere=127, N kvinnelige partnere=670.

Figuren illustrerer for det første at det for både befall og partnere er det mangel på langsiktig uforutsigbarhet som oppleves som mest belastende. Figuren viser også at mannlig befall og kvinnelige partnere opplever uforutsigbarheten som noe mer belastende enn kvinnelig befall og mannlige partnere gjør. Vi finner, kanskje noe overraskende, at partnere av begge kjønn opplever uforutsigbarheten som litt mindre problematisk enn befalet selv gjør.

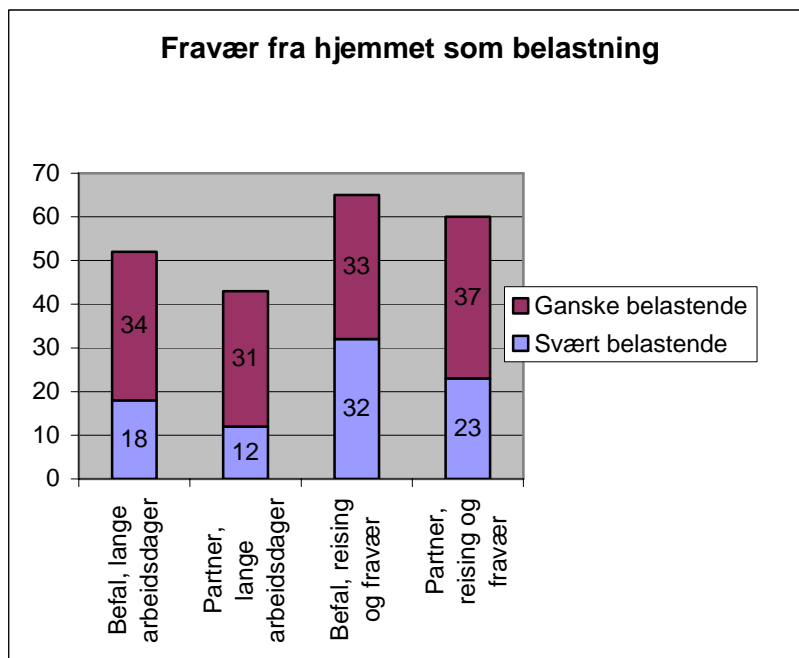
## 4.4 Fraværsproblematikk

Befalsarbeid innebærer for mange fravær fra familien i kortere eller lengre perioder, og i Modum bads forundersøkelse (ibid), var spørsmål knyttet til ulike typer fravær en sentral problematikk. I vår undersøkelse fremkommer også dette som et viktig tema.

Når det gjelder hvilke belastninger fravær kan medføre, hadde vi to spørsmål til befal og partnere som direkte adresserte dette temaet:

- I hvilken grad har det at befalet har lange arbeidsdager vært belastende/tema for konflikt for deg/din familie
- I hvilken grad har det at befalet har hatt mye reising/fravær fra hjemmet vært en belastning/kilde til konflikt for deg/din familie

I figuren nedenfor presenterer vi befalets og partnernes svar på disse spørsmålene:



Figur 4-9. Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet har lange arbeidsdager og 2) at befalet har vært mye borte fra hjemmet, har vært belastende eller vært et tema for uenighet og konflikt. %. N befal= 980, N partner= 794.

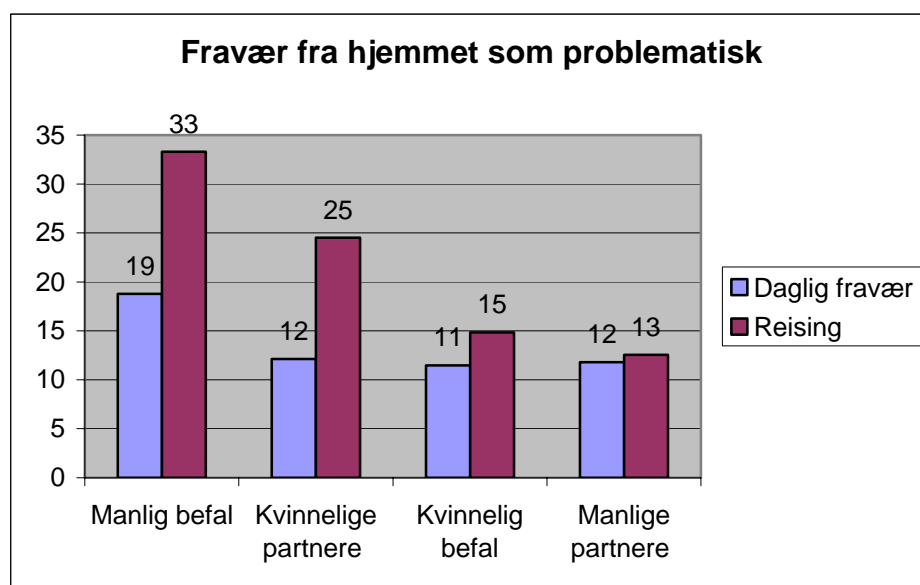
Figuren viser for det første at det er reising og lengre fravær som oppleves mest problematisk både av befal og partnere. Både når det gjelder å ha lange arbeidsdager og reise bort opplever imidlertid befalet det som et større tema for uenighet og konflikt enn partnerne gjør.

Vi finner små forskjeller knyttet til arbeidssted på disse spørsmålene med unntak av at befal i Heimevernet opplever lange arbeidsdager som adskillig mer konfliktskyt enn andre steder. Når det gjelder reising og lengre fravær fra hjemmet vurderer befal i Luftforsvaret og Heimevernet dette som litt mer problematisk enn befal innen de andre arbeidsområdene.

Når det gjelder daglig fravær knyttet til lange arbeidsdager er dette også relativt jevnt fordelt om vi ser bort fra Heimevernet. De skiller seg ut ved en spesielt høy score på dette spørsmålet. Om dette resultatet er knyttet til at de faktisk har lengre arbeidsdager enn annet befal, eller at det oppleves som mer problematisk har vi ikke grunnlag for å svare på.

## Kjønn

Til slutt skal vi se på ulikheter knyttet til kjønn, og vi skal her ta for oss både befalets og partnernes erfaringer. Vi presenterer bare tallene for de som svarte at dette i stor grad var et tema for uenighet og konflikt.



Figur 4-10. Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet har lange arbeidsdager og 2) at befalet har vært mye borte fra hjemmet, har vært belastende eller vært et tema for uenighet og konflikt, etter kjønn. Befal og partnere, %. N mannlig befal=771, N kvinnelig befal=209, N mannlige partnere =129, N kvinnelige partnere =793.

Også denne figuren viser stor forskjell på mannlig og kvinnelig befal og mannlige og kvinnelige partnere. Mannlig befal vurderer spesielt reising, men også daglig fravær som et adskillig større tema for konflikt og uenighet enn kvinnelig befal gjør. Om dette avspeiler at kvinnelig befal faktisk har mindre fravær eller om deres fravær bare er mindre belastende, kan vi ikke si. Sammenlikner vi mannlig befal med kvinnelige partnere, finner vi at befalet mener belastningene ved eget fravær er større enn det partnere mener, Kvinnelig befal og mannlige partnere kommer imidlertid ganske likt ut både når det gjelder daglig fravær og reising.

## 4.5 Deltagelse i hus og omsorgsarbeid

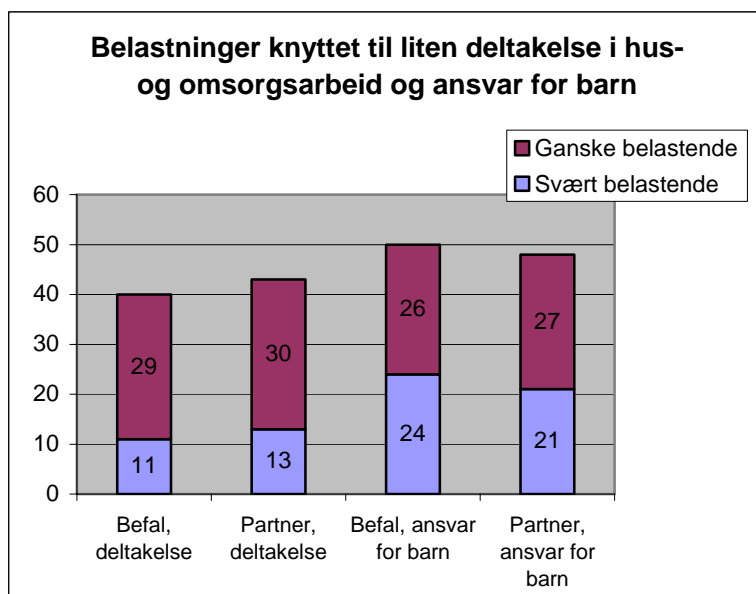
Vi har tidligere sett at partnerne i befalsfamiliene gjør mest husarbeid, og at en stor andel av både befal og partnere mener at det er nødvendig at partner kan ta det daglige ansvaret for barn og hjem. I dette avsnittet skal vi fortsette på med denne tematikken, og se om befalets

eventuelle manglende deltakelse i hus og omsorgsarbeid oppleves som belastende og konfliktfyllt.

Også her fikk befall og partnere omtrent likelydende spørsmål, og disse er om det har vært belastende, og medført uenighet at:

- Befallet har deltatt for lite i hus- og omsorgsarbeid
- Partner har vært for mye alene med ansvar for barn

Svarfordelingen for befall og partnere er vist i figuren under.



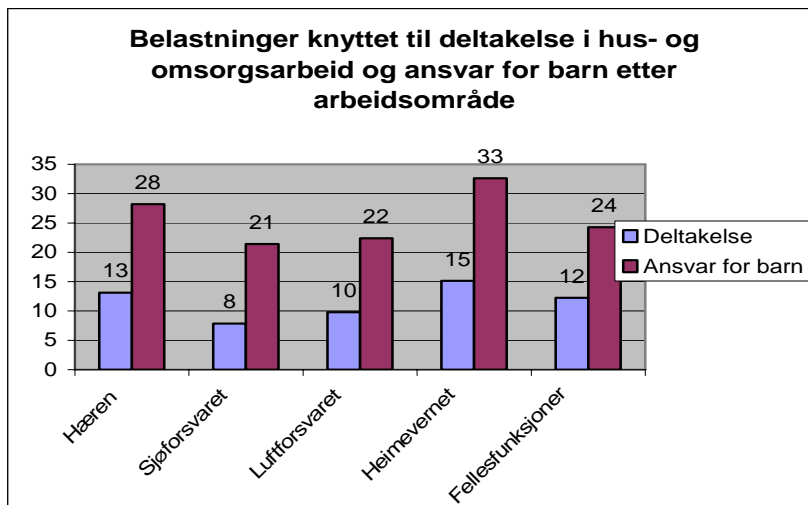
Figur 4-11. Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet deltar lite i hus og omsorgsarbeid og 2) at partner har vært mye alene med ansvar for barn, har vært et tema for uenighet og konflikt. Befall og partnere, %. N befall=964/972, N partner= 795/780

Vi ser for det første at også her fremstår ene-ansvar for barn som mer problematisk enn arbeidsdelingen i forhold til hus- og omsorgsarbeid. Vi ser videre at på begge spørsmålene er befalets og partnernes svar ganske like. Vi vil imidlertid peke på at disse prosenttallene er regnet ut på grunnlag av hele utvalget, ikke bare de som faktisk har barn. Dette betyr at blant de som faktisk har barn, er det en større andel av både partnere og befall som opplever eneansvar som belastende og konfliktfyllt.

Figuren under viser variasjonen mellom arbeidssted når det gjelder disse to spørsmålene. Også her tar vi utgangspunkt i befalets svar, og presenterer bare de som er helt enige at dette i



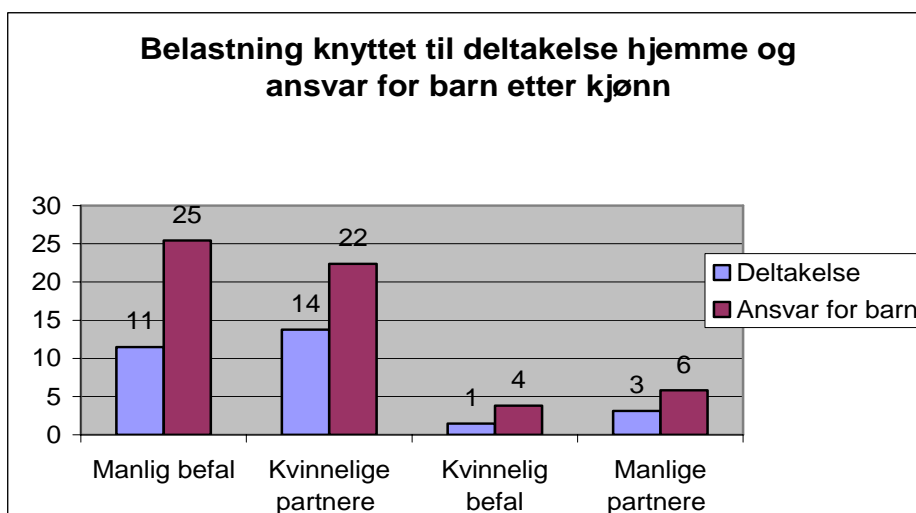
stor grad er et tema for uenighet eller konflikt. Også her er prosentene regnet ut på grunnlag av hele utvalget.



Figur 4-12. Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet deltar lite i hus og omsorgsarbeid og 2) at partner har vært mye alene med ansvar for barn, har vært et tema for uenighet og konflikt, etter arbeidsområde. Befal. %. N Hær= 172, N Sjø= 202, N Luft= 254, N Heimev= 51, N Fellesf= 281.

Vi ser at når det gjelder deltakelse i hus- og omsorgsarbeid er forskjellene relativt små, men Sjøforsvaret ligger noe lavere enn de andre, og Heimevernet noe høyere. Også når det gjelder konflikter knyttet til ansvar for barn, ligger Heimevernet høyest.

Til slutt skal vi undersøke i hvilken grad kjønn har betydning for svarfordelingen. I figuren nedenfor presenterer vi hvordan mannlig og kvinnelig befal og mannlig og kvinnelige partnere fordeler seg på disse to spørsmålene.



Figur 4-13. Vurdering av i hvilken grad 1) at befalet deltar lite i hus og omsorgsarbeid og 2) at partner har vært mye alene med ansvar for barn, har vært et tema for uenighet og konflikt, etter kjønn. Befal og partnere, %. N mannlig befal = 763, N kvinnelig befal= 207, N mannlige partnere= 127, N kvinnelige partnere= 668

Figuren viser at det er store forskjeller knyttet til kjønn. Videre er det for begge spørsmålene relativt stor enighet mellom mannlig befal – kvinnelige partnere og kvinnelig befal –mannlige partnere når det gjelder i hvilken grad disse forholdene er belastende og årsak til uenighet og konflikt. Mens 25 % av mannlig befal og 22 % av kvinnelige partnere rapporterer om stor grad av belastning og uenighet når det gjelder ansvar for barn, er det imidlertid bare 4 % av kvinnelig befal og 6 % av mannlige partnere som rapporterer om det samme. Også når det gjelder deltakelse i hus- og omsorgsarbeid finner vi at mannlig befal/kvinnelige partnere i adskillig større grad rapporterer om belastninger.

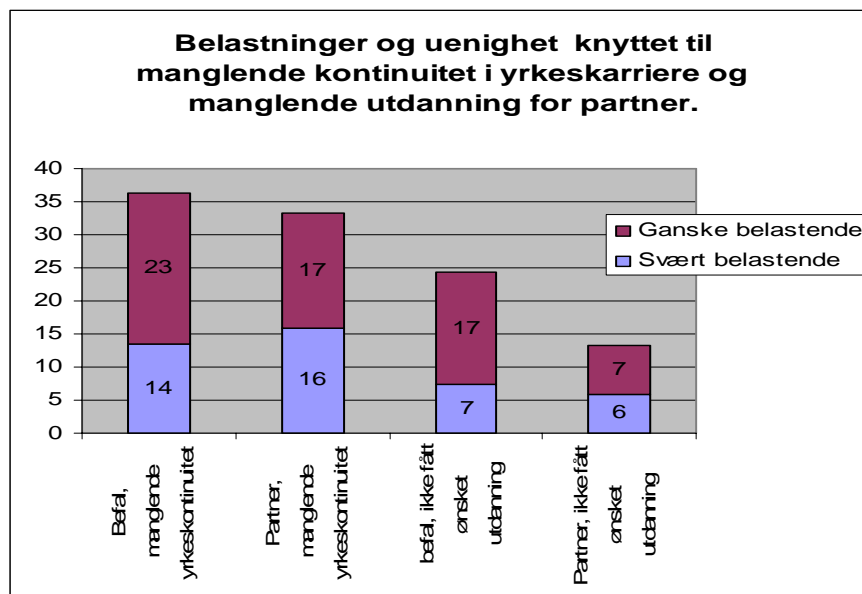
#### 4.6 Vansker i forhold til yrkeskarriere og utdanning for partner

Vi har tidligere sett at litt under ¼ av befal og partnere mener partner må begrense eller utsette egen yrkeskarriere på grunn av befalets jobb. I dette avsnittet skal vi se i hvilken grad dette vurderes som en belastning og er et område for konflikt og uenighet. Vi skal også se i hvilken grad det at partner ikke har fått den utdanningen han eller hun gjerne ville, har medført problemer. Også her skal vi starte med å presentere hva partnere og befal rapporterer før vi går over til å se på ulikheter knyttet til forsvarsgren og kjønn.

Spørsmålene vi stilte var:

- I hvilken grad har det at partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere vært gjenstand for uenighet eller konflikt mellom deg og partner?
- I hvilken grad har det at partner ikke har fått den utdanningen han/hun ønsket vært et tema for uenighet eller konflikt mellom deg og din partner?

Vi skal først se i hvilken grad befalet og partnerne er enige i dette.



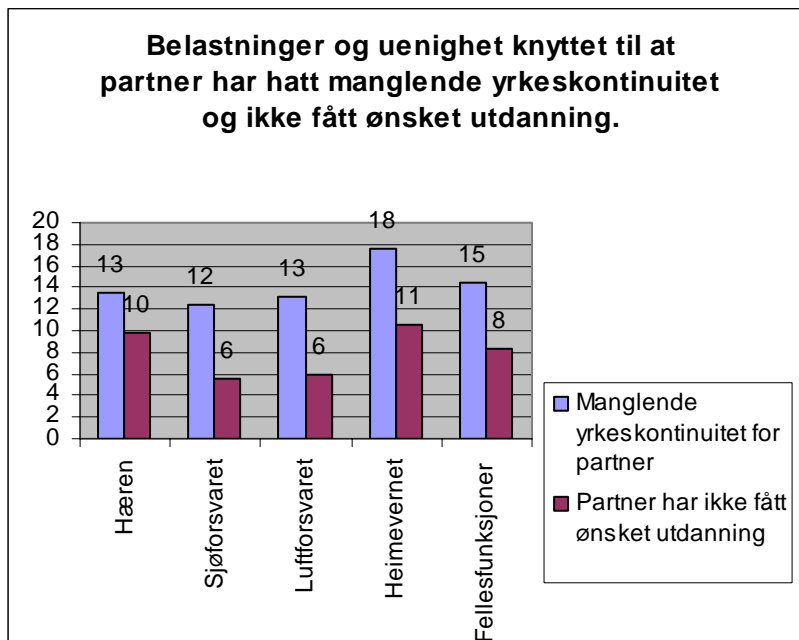
Figur 4-14. Vurdering av i hvilken grad 1) at partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere og 2) at partner har ikke fått den utdanningen han/hun ønsket, har vært en belastning og et tema for uenighet og konflikt. Befal og partnere. %. N befal= 980, N partnere =796.

Figuren viser for det første at manglende kontinuitet når det gjelder partners yrkeskarriere vurderes som mer av en belastning og konfliktema enn manglende utdanning. Vi antar dette henger sammen med at det er lettere å fortsette utdanning til tross for eksempel flytting, enn det kan være å vedlikeholde tilknytningen til arbeidslivet. Vi ser også at vurderingene mellom befall og partnere er ganske like.

At yrkeskarriere og utdanning vurderes som relativt sett såpass lite problematisk, er i tråd med hvordan dette ble vurdert i forhold til hvilke krav det medførte å leve sammen med et befall. Også der kom krav til å utsette eller begrense egen jobb og karriere relativt langt ned, tallmessig.

### Forskjeller mellom arbeidssteder

Ser vi på fordelingen mellom ulike arbeidssteder finner vi noen ulikheter, og også her tar vi utgangspunkt i hva befalet svarer og presenterer de som har svart at dette i stor grad har vært et tema for uenighet eller konflikt.

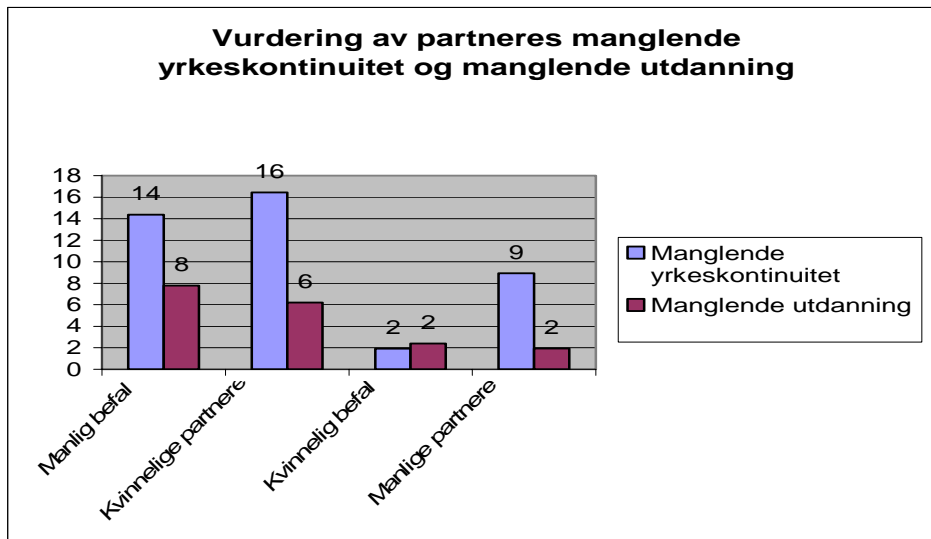


Figur 4-15. Vurdering av i hvilken grad 1) at partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere og 2) at partner har ikke fått den utdanningen han/hun ønsket, har vært en belastning og et tema for uenighet og konflikt, etter arbeidssted. Befal. %. N Hær= 172, N Sjø= 202, N Luft= 254, N Heimev= 51, N Fellesf= 281.

Likhetene mellom arbeidsstedene er stor, men også her ligger Heimevernet høyest med 18 % som rapporterer at partners mangel på kontinuitet i sitt yrkesliv er konfliktfylt.

## Kjønn

Til slutt i dette avsnittet skal vi se hvordan svarene på disse spørsmålene slår ut i forhold til respondentenes kjønn, og vi vil her både se på svar fra befal og fra partnere. Også her har vi presenterer vi bare tall for de som har krysset av for det meste negative alternativet.



Figur 4-16. Vurdering av i hvilken grad 1) at partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere og 2) at partner har ikke fått den utdanningen han/hun ønsket, har vært en belastning og et tema for uenighet og konflikt. Befal og partnere etter kjønn. %. N mannlig befal=771, N kvinnelig befal =209, N mannlige partnere=129, N kvinnelige partnere=606.

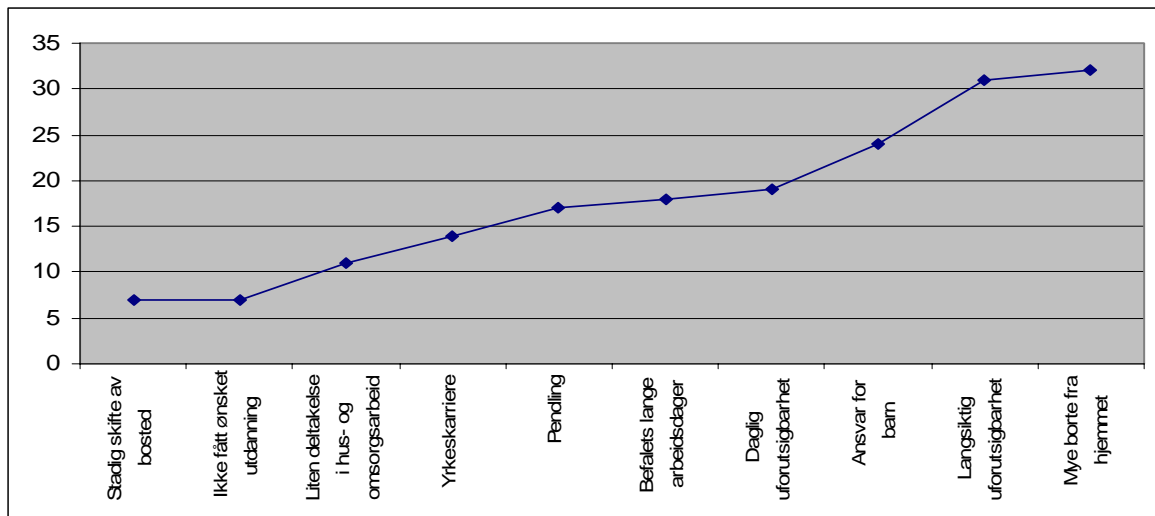
Når det gjelder manglende yrkeskontinuitet, ser vi for det første at dette rapporteres som et adskillig større problem blant kvinnelig befal og mannlige partnere enn blant kvinnelig befal og mannlige partnere. Dette er helt i tråd med hva vi fant når det gjelder faktisk yrkesdeltakelse hos partnere. Hos mannlig befal og kvinnelige partnere er det også stor grad av samsvar når det gjelder hvor mange som er helt enig i at dette er en belastning og et område for uenighet. Når det gjelder kvinnelig befal og mannlige partnere finner vi ikke samme grad av samsvar. Her rapporterer mannlige partnere i større grad enn kvinnelig befal at dette er en belastning.

En mulig forklaring kan være at mannlige partnere har større forventninger til egen yrkeskarriere, og hindringer som befalets yrkestilpassing legger i veien for dem oppleves derfor som større av mannlig enn av kvinnelige partnere. En annen forklaring kunne være at de faktisk opplever større hindringer, for eksempel fordi de har yrker eller posisjoner som er vanskeligere å kombinere med flytting, eller fordi de kanskje har måttet ta et større ansvar for hus og hjem enn mange andre menn. Som tidligere nevnt er også rundt 70 % av dem selv militært ansatt i Forsvaret.

Vi ser videre at det er enighet mellom menn og kvinner om at manglende utdanning er et mindre problem enn manglende yrkeskontinuitet. Vi finner imidlertid at mannlig befal likevel vurderer manglende utdanning som et adskillig større problem for sine partnere enn kvinnelig befal gjør.

## 4.7 Oppsummering

Oversikten under viser den relative svarfordelingen for befal på spørsmålene som er stilt.

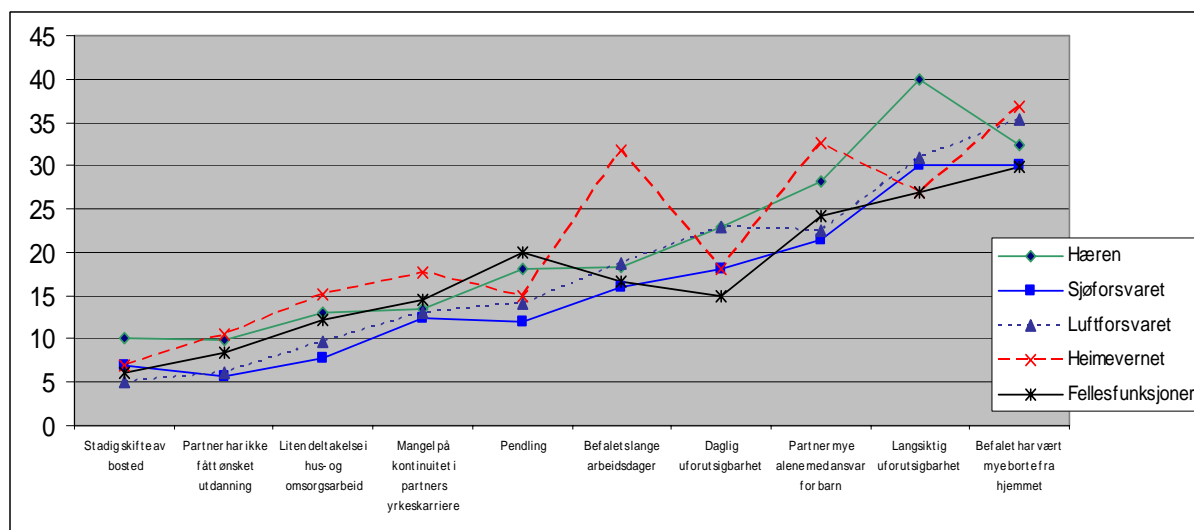


Figur 4-17. Vurdering av i hvilken grad ulike krav er belastende og konfliktyl. Andelen ja-svar hos befal. N = 980.

Figuren viser at:

- Fravær fra hjemmet og langsiktig uforutsigbarhet er de to tingene utgjør de største belastningen.
- At partner er mye alene med omsorg for barn beskrives som i stor grad å være et tema for uenighet og konflikt for nesten ¼ av befalet totalt, noe som betyr at tallet er høyere om man ser bare på de som har barn.
- At partner har deltatt for lite i hus - og omsorgsarbeid, at partner ikke har fått ønsket utdanning og flytting er temaer som er minst belastende og konfliktyl.

Forskjellene mellom de ulike arbeidsstedene er oppsummert i figuren under:

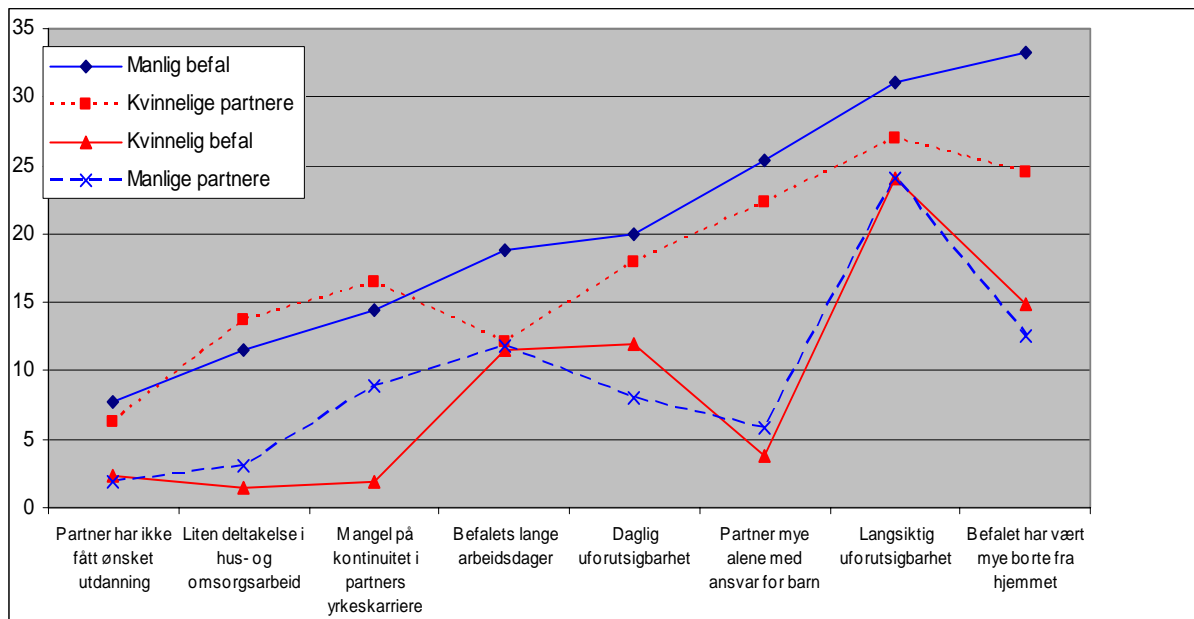


Figur 4-18. Vurdering av i hvilken grad ulike krav er belastende og konfliktyl. Andelen ja-svar hos befal, etter arbeidsområde. %. N Hær= 172, N Sjø= 202, N Luft= 254, N Heimev= 51, N Fellesf= 281.

Vi ser:

- Hovedfunnet er at det er relativt liten forskjell mellom de ulike arbeidsstedene, men:
  - Heimevernet skiller seg ut ved å ligge relativt høyt på de fleste spørsmålene, og spesielt høyt når det gjelder uenighet knyttet til lange arbeidsdager, og at partner er mye alene med ansvar for barn.
  - Hæren ligger spesielt høyt på langsiktig og kortsiktig uforutsigbarhet og fravær fra hjemmet inkludert at partner har hatt mye eneansvar for barn

Forskjellene knyttet til kjønn for henholdsvis befal og partnere, er oppsummert i figuren under.



Figur 4-19. Vurdering av i hvilken grad ulike krav er belastende og konfliktfylt. Partnere og befal etter kjønn, %. N mannlig befal=771, N kvinnelig befal =209, N mannlige partnere=129, N kvinnelige partnere=606.

- Konstellasjonen mannlig befal - kvinnelig partner rapporterer i så godt som alle spørsmål adskillig større belastninger og konflikter enn kvinnelig befal – mannlig partner.
- Mannlig befal rapporterer i all hovedsak om større grad av uenigheter og konflikter, enn kvinnelige partnere. Unntaket er deltagelse i hus- og omsorgsarbeid og mangel på kontinuitet i partners yrkeskarriere.
- Mannlige partnere har også høyere score enn kvinnelig befal på manglende deltagelse i hus- og omsorgsarbeid og mangel på kontinuitet i partners yrkeskarriere. Når det gjelder dette siste, er forskjellen mellom de mannlige partnerne og det kvinnelige befalet større enn for mannlig befal og kvinnelig partner.

## 5.1 Innledning.<sup>17</sup>

Forsvarets oppgaver omfatter nå i større grad enn tidligere deltagelse i internasjonale operasjoner (Forsvarsdepartementet 2004). Dette kan være fredsoppbyggende, fredsbevarende eller humanitære operasjoner. I følge Forsvarets egne internettsider var det pr 28. februar 525 personer som deltok i internasjonale operasjoner, og i følge Forsvarets sanitet, hadde 6225 personer tjenestegjort i fredsoppdrag i utlandet mellom 2000 og 2005 (Forsvarets sanitet 2006). Selv om begge disse tallene omfatter både befal og menige, viser de at et stort antall personer deltar og har deltatt i slike operasjoner, og det gjelder også befal.

Fordi internasjonale operasjoner er blitt en av Forsvarets hovedoppgaver, ble disse fra og med 1/1-2005 underlagt beordringsplikt, mens det tidligere hadde vært frivillig (Forsvarsdepartementet 2004). Selv om mange mener at det fremdeles er mulig å unngå å bli beordret evt. å få gjort om en slik beordring, oppleves mangelen på frivillighet som problematisk av en del. Ut fra samtaler og intervjuer med personer i Forsvaret, ser det også ut til å være en utbredt oppfatning at det er uheldig for videre karriere å ikke la seg deployere, selv om det i praksis kan være mulig.

I dette kapitlet skal vi først se på den faktiske forekomsten av deployering i vårt materiale. Deretter skal vi se på den generelle holdningen til deployering, og hva som oppleves som belastninger ved slik tjeneste. Vi skal også se på noen ulikheter i materialet, knyttet til kjønn og arbeidssted, og vi skal trekke fram noen synspunkter fra svarene på et åpent spørsmål om deployering, spesielt med hensyn på deployeringens lengde og økonomiske konsekvenser. Problemstillinger knyttet til sammenhengen mellom deployering og samlivsbrudd, blir behandlet i neste kapittel.

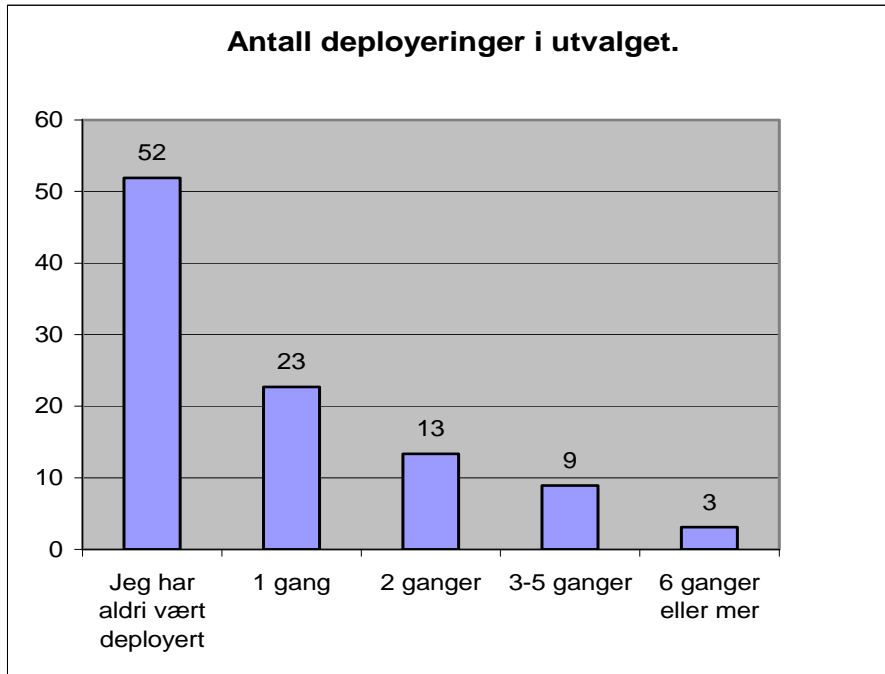
Utgangspunktet for analysene er delvis alt befal, delvis befal som har vært deployert og delvis samboende befal som har vært deployert. Vi skal også trekke inn partnernes erfaringer, og se i hvilken grad de stemmer overens med det som rapporteres fra befalet selv.

---

<sup>17</sup> I spørreskjemaet brukte vi delvis begrepet deployering, delvis internasjonale operasjoner. Vi er klar over at begge deler er begrep som kan tolkes ulikt og omfatter mange forskjellige tilpasninger. Til tross for noen tilbakemeldinger på at vi ikke hadde avgrenset begrepet tilstrekkelig, ser det imidlertid ut til at presisjonsnivået har vært tilstrekkelig til å gi meningsfulle svar, noe som også vises i antallet kommentarer som spørsmålene utløste. Vi er også klar over at befal for eksempel Sjøforsvaret kan ha fravær av tilsvarende lengde og med en del av tilsvarende problemstillinger, uten at dette nødvendigvis oppleves som å falle inn under begrepet deployering. Mye av belastningene ved andre typer langvarig fravær, kan også være det samme uavhengig av grunnen til fraværet.

## 5.2 Omfanget av deployering.

40 % oppgir at de er aktuelle for deployering. 49 % sier at de ikke er det, mens 11 % rapporterer at de ikke vet. Det er også en stor andel av befalet som faktisk har vært deployert. En oversikt over dette er vist i grafen under:

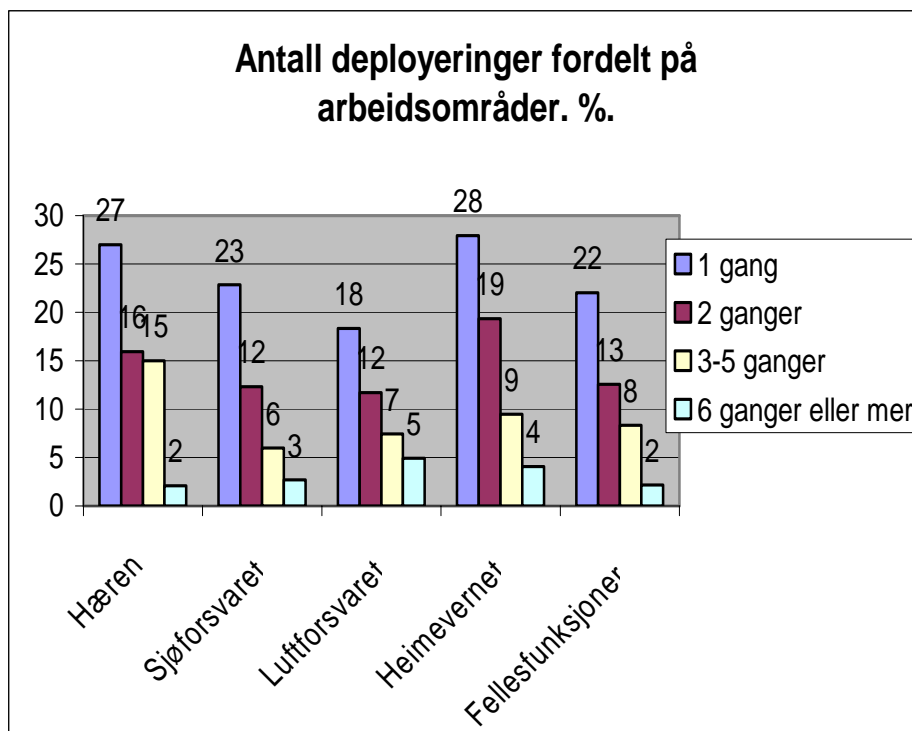


Figur 5-1. Antall deployeringer i utvalget i %. N= 1272

Vi ser at nesten halvparten av befalet har vært deployert minst en gang, men antallet deployeringer synker raskt. Kun tre prosent oppgir at de har vært deployert 6 ganger eller mer.



Hvordan antallet deployeringer fordeler seg innenfor de ulike arbeidsområdene, er vist i figuren under:



Figur 5-2. Antall deployeringer etter arbeidsområde, i %.. N Hær=263, N Sjø=264, N Luft=332, N Heimev.=58, N Fellesf.=330.

Vi ser at blant ansatte i Hæren og i Heimevernet er det 60 % som har vært deployert, mens det blant befal i Sjøforsvaret og Luftforsvaret er henholdsvis 44 og 42 % som oppgir det samme.

Figuren viser også at det er også Hæren som har flest deployeringer; her oppgir 17 % at de har vært deployert 3 eller flere ganger mens Sjøforsvaret ligger lavest med 9 %<sup>18</sup>.

Blant kvinnelig befal er det 92 personer, eller 33 % som sier at de har vært deployert. De har vært deployert færre ganger enn mannlig befal.

Vi ser altså at omfanget av deployering er høyest i Hæren og Heimevernet, men det er relativt vanlig innenfor alle arbeidsområder. Pr. i dag er det relativt få som har vært deployert tre eller flere ganger, men det er grunn til å tro at antallet befal som kommer til å bli berørt av deployeringer er økende, og at det samme gjelder antallet med mange deployeringer fordi Forsvaret nå er mer involvert i utenlandsoppdrag enn tidligere. Om dette stemmer, vil problemstillinger knyttet til deployering bli aktuelle for flere.

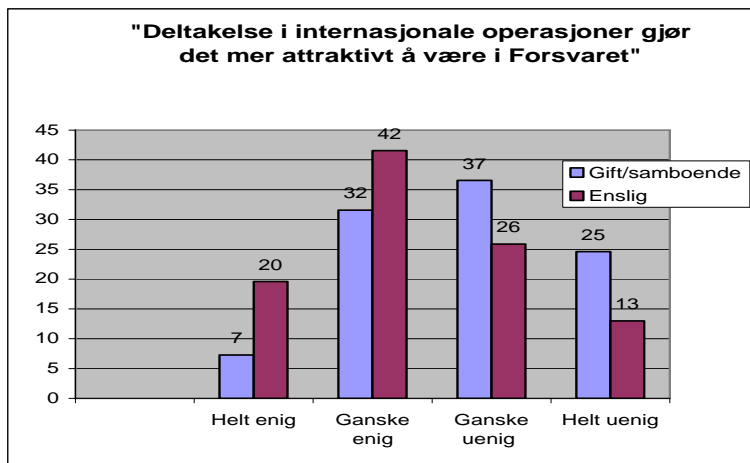
<sup>18</sup> I svar på åpne spørsmål fikk vi en del kommentarer fra befal i Sjøforsvaret som mente begrepet deployering var for snevert til å dekke deres virkeområde. Det er derfor muligens det er en viss underrapportering blant befal i Sjøforsvaret.

### 5.3 Holdning til deployering

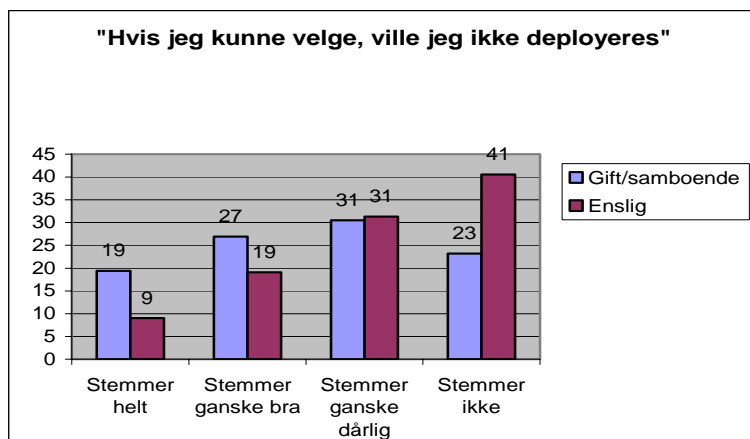
Et spørsmål som reiser seg, blir hvordan befalet vurderer egen deployering. Oppleves det som en positiv ting ved befalsyrket, eller er det noe man helst vil unngå? Og har holdninger til egen deployering noen sammenheng med om man har familieforpliktelser eller ikke? Vi skal her se litt på befalets holdning til deployering, både for samboende og for enslige. Det gjør vi gjennom å se på i hvilken grad befalet er enig eller uenig i følgende påstander:

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

Figurene under viser i hvilken grad enslig og samboende befal sier seg enig i disse to påstandene.



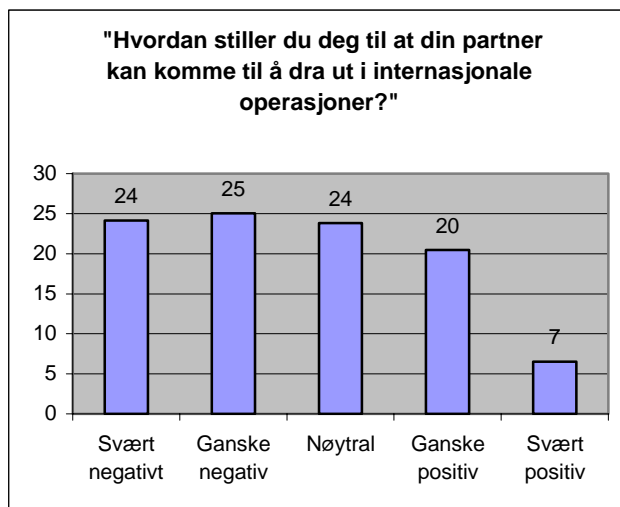
Figur 5-3. Svarfordeling på påstanden: "Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret". Gifte/samboende og enslige i %. N gifte/ samboende = 970, N enslige = 294



Figur 5-4. Svarfordeling på påstanden "Hvis jeg kunne velge, ville jeg ikke deployeres". Gifte/samboende og enslige med erfaring fra deployering, i %. N gifte/samboende = 440, N enslige = 124.

Begge figurene viser at enslige er adskillig mer positive til deployering enn befal som har familie. Blant enslige er det 62 % som er helt eller delvis enige i at deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret, mens det tilsvarende tallet blant samboende befal er 39 %. Blant enslige som har vært deployert er det bare 28 % som ønsker å velge bort deployering, mens 46 % av de samboende sier det samme. Denne forskjellen bekreftes også i svar på åpne spørsmål der flere trekker fram at de har fått en mer negativ holdning til egen deployering etter at de har fått familie.

Partnerne fikk spørsmål om hvordan de ville stille seg til at "deres" befal kunne komme til å dra ut i internasjonale operasjoner. Svarene på spørsmålet er vist i grafen under:



Figur 5-5. Svarfordeling på spørsmålet "Hvordan stiller du deg til at din partner kan komme til å dra ut i internasjonale operasjoner". Partnere. %. N=722

Denne figuren er ikke direkte sammenliknbar med de tidligere figurene fordi spørsmålene er formulert litt forskjellig, og svaralternativene her også omfatter et nøytralt alternativ som velges av ca 1/4 av partnerne. Vi kan derfor anta at de som er positive eller negative til dette spørsmålet, dvs partnere, er det i litt større grad enn for befalet der et nøytralt alternativ manglet. Til tross for disse ulikhetene, mener vi at figuren som viser befalets holdning til å eventuelt velge bort deployering, kan sammenliknes med partneres syn på deployering for den de bor sammen med. En slik sammenlikning har vi gjort i tabellen under

Tabell 5-1. Sammenlikning av befalets og partneres holdning til deployering, i %. N partnere=722, N befal = 564.

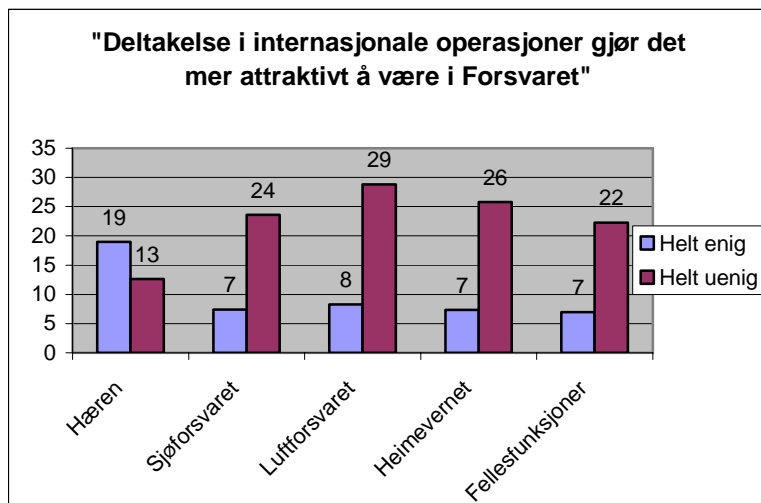
Partner negativ	49
Befal negativ (ville valgt bort deployering)	46
Partner positiv	27
Befal positiv (vil ikke velge bort deployering)	53

Vi ser at når det gjelder å være negativ til deployering er tallene omtrent de samme for befalet og for partnere. I begge tilfeller er det litt under halvparten som ønsker at befalet ikke skal deployeres. Vi ser imidlertid at befalet likevel ikke ønsker å velge bort deployering i samme grad som partnerne kanskje kunne ønske. Mens bare 27 % av partnerne er positive til deployering er det 53 % av befalet som ikke ville valgt det bort selv om det hadde vært mulig.

Det ser med andre ord ut til at befalet har mer sammensatte holdninger til deployering enn deres partnere har. På den ene siden er de like negative, på den andre siden fremstår deployering som en viktig og for mange ikke minst spennende del av det militære arbeidet.

### Forskjeller mellom arbeidssteder

Forekomsten av deployering og innholdet i arbeidet varierer etter arbeidssted. Det er også relativt klare forskjeller i holdning til deployering, avhengig av hvor befalet er ansatt<sup>19</sup>. Figuren under viser i hvilken grad befalet har sagt seg helt enige eller helt uenig i påstanden om at deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret.



Figur 5-6. Andel som sier seg helt enig eller helt uenig i påstanden: " Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret", etter arbeidssted, %. N Hær = 261, N Sjø= 261, N Luft=332, N Heimev=57, N Fellesf.= 327.

Figuren viser at spesielt hæransatte mener internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret. De ligger mer enn 10 % over de andre forsvarsgrenene når det gjelder å si seg helt enig i påstanden. Det er små forskjeller mellom de andre arbeidsstedene, men Luftforsvaret fremstår som minst positiv. Bortsett fra i Hæren ser det altså ikke ut til at internasjonale operasjoner øker Forsvarets attraktivitet. Kun i Hæren er det mer enn 50 % som sier seg helt eller delvis enig i utsagnet.

<sup>19</sup> Vi har spurt befalet hvor de var ansatt og svaralternativene var: Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Heimevernet, fellesfunksjoner og annet. Antallet som svarte "annet" er såpass lite, at vi ikke har det med i våre analyser. Blant ansatte i Heimevernet og fellesfunksjoner er det en overrepresentasjon av personer som er registrert som tilhørende Hæren.

Vi har ikke spurt eksplisitt om deployering gjør Forsvaret til en mindre attraktiv arbeidsplass, men bortsett fra blant hæransatte, ser ut som de negative holdningene er mer negative enn de positive holdningene er positive. Ut fra dette, og svar på åpne spørsmål, går det fram at det å kunne beordres til utenlandsoppdrag, gjør at en del mener en del at det blir mindre attraktivt å være i Forsvaret. Flere understreker at det bør være frivillig.

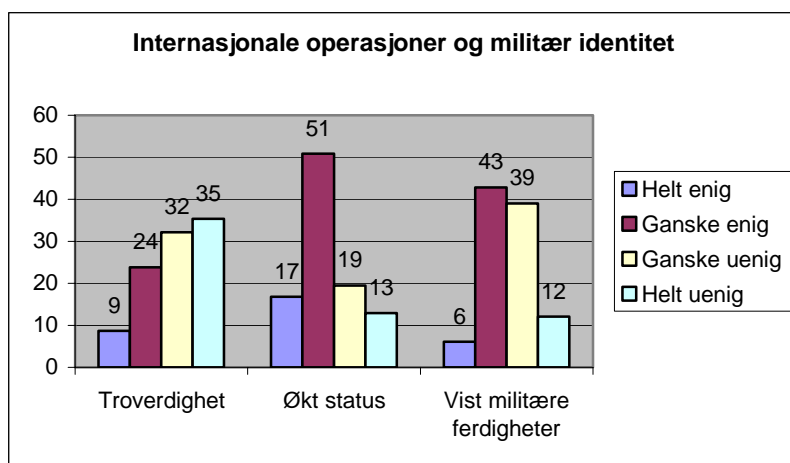
Ser vi på partnernes holdninger i forhold til hvor befalet er ansatt, finner vi at det også her er partnere i Luftforsvaret som er mest negative til deployering. Her stiller 29 % av partnerne seg svært negative til dette, og ytterligere 26 % er ganske negative. Det er blant partnere til befal i Heimevernet vi finner de minst negative holdningene til deployering. Her sier bare 9 % at de er svært negative til dette. I Hæren, Sjøforsvaret og fellesfunksjoner er det rundt 20 % av partnerne som stiller seg svært negative til at partners deployering.

## 5.4 Deployering og militær identitet

Deployering ser også ut til å være knyttet til den militære identiteten for mange. Vi har noen spørsmål der vi har forsøkt å kartlegge i hvilken grad deployering inngår som en del av det nåværende militære arbeidet. Dette har vi gjort gjennom å be befalet si i hvilken grad de er enige eller uenige i følgende utsagn:

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

Svarfordelingen er vist i figuren under



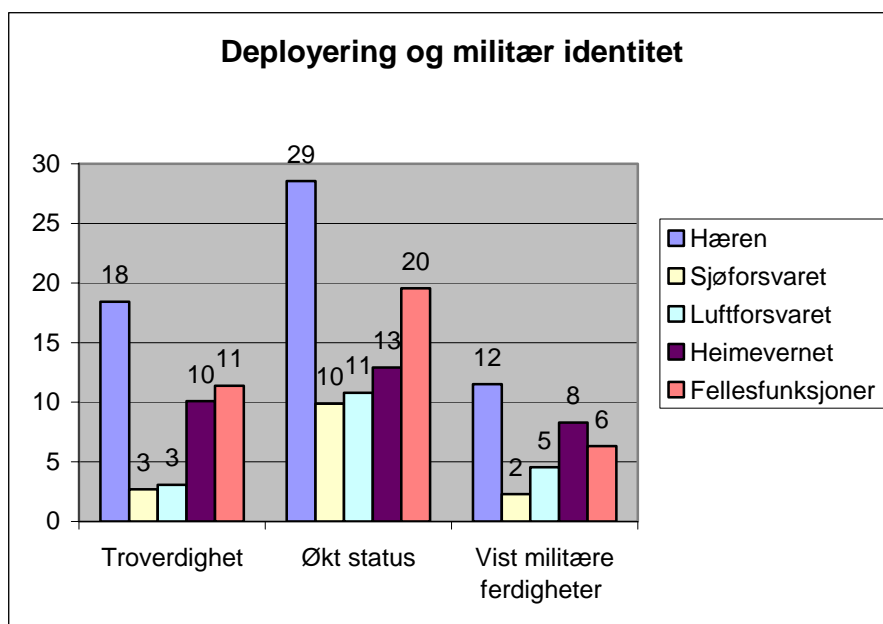
Figur 5-7. Andel som har sagt seg helt enig i påstandene: "Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal", "Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status", "Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter". %. N = 1263 og 1264.

Figuren viser at relativt få mener troverdighet som befal er knyttet til deployering. Litt over 1/3 av utvalget er helt uenig i denne påstanden og bare 9 % er helt enig. Det er flere som mener at det er i internasjonale operasjoner man får viste sine militære ferdigheter, og høyest

score får utsagnet som knytter deployering til økt status. 17 % sier seg helt enig i dette utsagnet, mens ytterligere 51 % sier seg delvis enig. Vi tolker denne svarfordelingen som et tegn på at deployering har utviklet seg til å bli en sentral del av den norske befalsidentiteten. Det å være befall handler ikke lenger bare om å forsvare landet mot inntrengere utenfra, men like mye eller mer om å delta i ulike typer av internasjonale operasjoner. Og som de forrige figurene viser; dette er en utvikling som ca halvparten av befalet ut fra vurdering av egen situasjon, ser som ønskelig.

### Forskjeller mellom arbeidssteder

Også når det gjelder disse spørsmålene, finner vi forskjeller mellom forsvarsgrenene. Figuren under viser fordelingen mellom arbeidssteder når det gjelder de som har sagt seg "helt enig" i påstandene om troverdighet, status og mulighet for å vise militære ferdigheter<sup>20</sup>.



Figur 5-8. Andel som har sagt seg helt enig i påstandene: "Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befall", "Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status", "Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter", etter arbeidsområde, %. N Hær= ca 260, N Sjø= ca 260, N Luft = ca 330, N Heimev= ca58, N Fellesf.= ca 328.

Vi ser at det samme mønsteret gjentar seg. Det er i Hæren internasjonale operasjoner fremtrer som viktigst for befalet, og det fremstår som minst viktig for Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

Når det gjelder selve deltakelsen i deployering finner vi også at de hæransatte er mest positive. Mens 28 % av utvalget totalt sier seg helt enige i at de har trivdes godt under deployering, er det 39 % av de hæransatte som sier dette. Tilsvarende tall for Luftforsvaret er 17 % og Sjøforsvaret var 22 %. Heimevernet og fellesfunksjoner plasserer seg i

<sup>20</sup> For oversiktens skyld presenterer vi bare fordelingen for de som er helt enig og ikke de andre svarkategoriene. Vi finner ulikheter mellom forsvarsgrener også i de andre fordelingene, men tendensen går fram gjennom "helt enig"-svarene.

mellomposisjoner med henholdsvis 26 og 32 % som sier seg helt enige i at de alt i alt hadde trivdes godt under deployering.

Det er også hæransatte som i størst grad opplever internasjonale operasjoner som personlig utviklende. Mens 32 % av utvalget som helhet sier seg helt enige i at deployering har vært personlig utviklende, er det 50 % av de hæransatte som sier dette, og ingen er helt uenige. Blant Sjøforsvaret, som her utgjør den andre ytterligheten, finner vi at bare 12 % sier seg helt enige i dette, mens 11 % er helt uenige.

I hvilken grad forskjeller mellom arbeidssteder kan knyttes til ulikhet når det gjelder faktisk ulikhet for eksempel i forhold til oppgaver, varighet og hyppighet av deployering, eller om det også er uttrykk for mer grunnleggende ”kulturforskjeller” blir et spørsmål som reiser seg.

Det nåværende militærvesenet beskrives ofte som ”postmoderne” (Moskos, Williams et al. 2000), og det pekes på at motivasjonen for deltakelse i vestlig militær virksomhet nå ofte er knyttet til eventyrlyst og mulighet for personlige opplevelser (Fabrizio 1997). Våre funn ser ut til å støtte slike antagelser. I åpne spørsmål nevner flere at deployering har inneholdt typer av opplevelser de ikke ville ha vært foruten, og det ser ut som en viktig del av motivasjonen for deltagelse i internasjonale operasjoner er knyttet til muligheten for lærerike og meningsfulle opplevelser. At hæransatte er mer positive til deployeringer kan i så fall henge sammen med at de utfører oppgaver som i større grad for uttelling i forhold til en slik ”postmoderne motivasjon”. Dette utelukker naturligvis ikke at andre typer av motivasjon, som for eksempel økonomiske belønninger, et ønske om å være til nytte for andre eller mer patriotiske eller politiske begrunnelser, også kan være til stede.

## 5.5 Belastninger

### Ettervirkninger

Deployering kan også medføre belastninger og problemer. Blant annet i media har det vært oppmerksomhet rundt psykiske og fysiske ettervirkninger av internasjonale operasjoner (Klassekampen 16/4- 2004; Vold 2006), og Forsvarets selv har også vist problemet oppmerksomhet, blant annet gjennom Kontor for psykiatri og stressmestring (KPS), (Rosvoll 2005), og ved å opprette en Nasjonal Militærmedisinsk poliklinikk som blant annet skal være et kontaktpunkt for veteraner når det gjelder spørsmål om psykisk helse relatert til internasjonal tjeneste.

I begge våre skjemaer har vi et spørsmål som berører dette temaet:

- Jeg har opplevd ting under deployering som preger mitt forhold til partner og barn på en negativ måte<sup>21</sup>.

5 % av de som har erfaring med deployering og lever i samliv, sier seg helt enige i utsagnet. 14 % sier at det stemmer ganske bra, mens 51 % sier at det ikke stemmer. Blant enslig befall

---

<sup>21</sup> I partnerskjemaet var ”jeg byttet ut med ”partner”.  
Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo  
r2006-5

er tallene omtrent de samme. Blant partnerne ligger tallene noe lavere. Ser vi på hvor befalet er ansatt, finner vi at det er ansatte i fellesfunksjoner og i Heimevernet som i størst grad sier seg helt eller delvis enige i utsagnet. I begge tilfeller ligger andelen på 23 %. Lavest ligger Sjøforsvaret med 11 %.

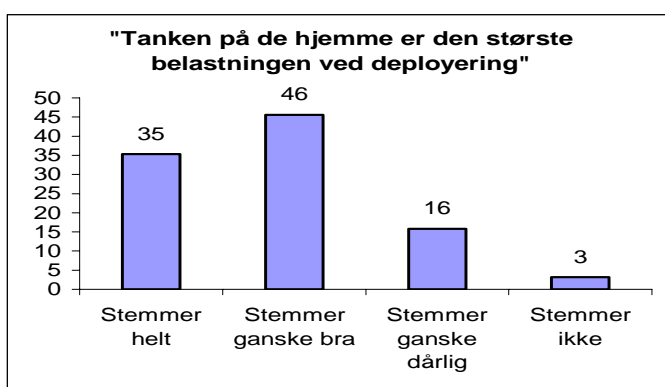
Vi vurderer dette til å være relativt lave tall, og i våre åpne spørsmål om deployering er det svært få som trekker ettervirkninger fram som et problem. Vi vil likevel være varsomme med å trekke konklusjonen at dette ikke er et problem, men vår undersøkelse tyder ikke på at det er et meget utbredt problem. Vi vil imidlertid understreke at selv om negative ettervirkninger ikke ser ut til å være et utbredt problem i vårt utvalg, sier svarene ingen ting om alvorlighetsgraden hos de som faktisk rapporterer dette som et problem.

### Belastninger knyttet til familien.

Vi har sett at positive holdninger til egen deployering er adskillig mer utbredt blant enslig befa enn blant de som har familie. I svar på åpne spørsmål var det også en god del som sa at de hadde vært enslige mens de hadde vært deployert og at de nå vurderte en eventuell egen deployering som adskillig mindre ønskelig. Svært mange trakk også fram ulike typer av negative konsekvenser av deployering på de som var igjen hjemme, og på familielivet mer generelt.

Dette bekreftes også av tallene. For befalet er tanken på de hjemme en stor belastning under deployering. Blant våre svaralternativer, er det tanken på de hjemme som klart slår ut som mest belastende ved deployering, og oppfatningen er også at deployering er en stor belastning for både partner og barn.

Vi satte fram utsagnet: "Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering", og figuren under viser i hvilken grad befalet mener dette stemmer. Spørsmålet er bare stilt til befa som oppgir å være samboende og har vært deployert.

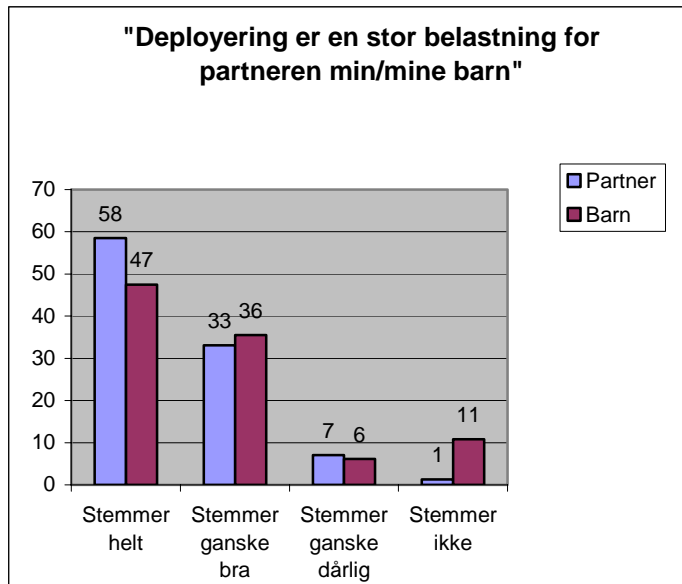


Figur 5-9. Svarfordeling på påstanden " Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering". Gifte/samboende som har vært deployert. %. . N =433



Diagrammet viser at 35 % av gifte/samboende med deployeringserfaring, sier seg helt enige i utsagnet. 46 % sier seg delvis enige. Det er altså bare 19 % som er uenige i at dette er den største belastningen.

Belastningen oppleves også å være større for partner enn for barn. Tall for dette er vist i figuren under.



Figur 5-10. Svarfordeling for påstandene: "Deployering er en stor belastning for partneren min" og "Deployering er en stor belastning for mine barn". Gifte/samboende som har vært deployert, %. N spørsmålet om partner = 441, N spørsmålet om barn=406.

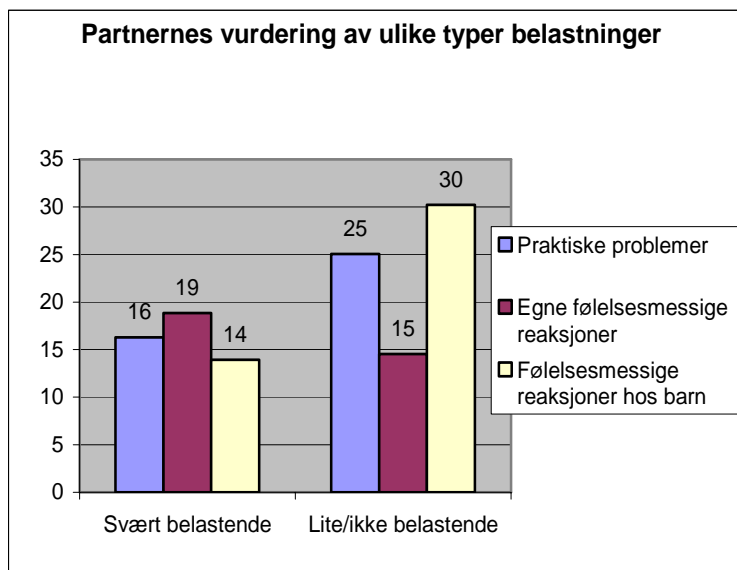
Figuren viser at befalet mener at deployering er en stor belastning spesielt for partner men også for barn.

Vi hadde et par spørsmål som eksplisitt gikk på egen og partners sjalusi under deployering. Svært få oppga at noen av delene forekom særlig hyppig.

Partnerne fikk spørsmål om i hvilken grad de hadde opplevd følgende forhold som belastende ved partners deployering:

- Praktiske problemer
- Egne følelsesmessige reaksjoner (engstelse, savn, ensomhet, sjalusi)
- Følelsesmessige reaksjoner hos eventuelle barn

Andelen som har svært ”svært belastende” og ”lite/ikke belastende” er vist i figuren under:



Figur 5-11. Partners svarfordeling på i hvilken grad praktiske problemer, egne følelsesmessige reaksjoner og følelsesmessige reaksjoner hos barn oppleves som belastende ved deployering, %. N praktiske problemer og egne reaksjoner= 362, N barns reaksjoner =308.

Figuren viser at partnerne vurderer egne følelsesmessige reaksjoner som mest belastende. Deretter kommer praktiske problemer og barns følelsesmessige reaksjoner kommer lavest. Det er altså samsvar mellom befalet og partnere når det gjelder om fraværet er mest belastende for partner eller for barn. I kommentarene fra partnere trekkes alle disse tre typene av belastninger fram. Dette ser ut til å være i tråd med at det å kunne klare seg alene i større grad ble vurdert som et krav enn det å kunne ta daglig ansvar for familien. I begge tilfellene fremstår de emosjonelle belastningene som viktigere enn de praktiske. Dette kan ses i sammenheng med at det som ofte legges vekt på i moderne parforholdet mer er det emosjonelle fellesskapet enn det praktiske.

#### Deployering og fremmedgjøring i forhold til familien.

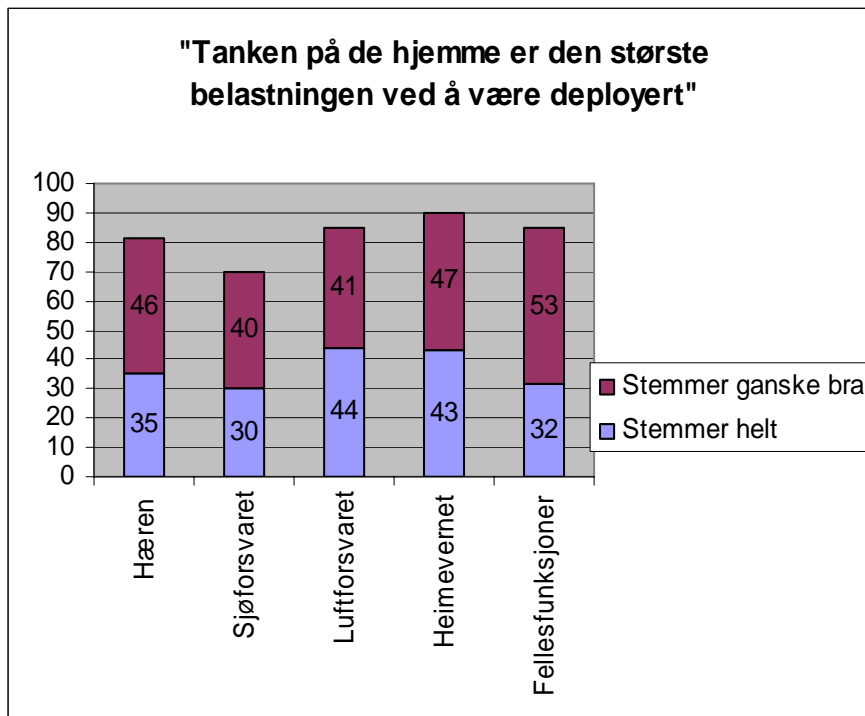
Det ser videre ut til at deployering kan skape en viss fremmedgjøring i forhold til familien og dette trekkes også fram i svar på åpne spørsmål. Blant gifte/samboende med erfaring fra deployering var 8 % helt og 32 % delvis enig i utsagnet om at de følte seg fremmed for familien når de kom hjem etter deployering.

At det kan utvikles fremmedfølelse, bekreftes også av partnerne. 14 % av dem sier seg helt enige i at deployering skaper avstand mellom befalet og familien, og 38 % sier seg delvis enig i dette. Begge parter beskriver altså en viss fremmedgjøring, og partnerne i noe sterkere grad enn befalet. Det ser også ut til at deployering for mange medfører behov for en overgangsfase før de igjen er fullt integrert i sitt daglige liv i Norge, og 16 % av partnerne er helt, og 34 % delvis enig i at det er slitsomt før familien igjen har funnet rytmen. Dette er også i tråd med Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo

andre studier som handler om ulike typer av veksling mellom fravær og tilstedeværelse i familien (Solheim, Heen et al. 1986), og vi finner beskrivelser som peker mot det samme i Linda Hansens hovedoppgave om forsvarfamilier (Hansen 2004).

### Forskjeller knyttet til arbeidssted.

Også når det gjelder opplevelse av belastninger i forhold til familien, finner vi forskjeller avhengig av hvor befalet er ansatt. Figuren under viser i hvilken grad befalet i de ulike våpengrenene er enig i at tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering.



Figur 5-12. Andel som sier seg helt eller delvis enig i påstanden: "Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering", %. N Hær = 98, N Sjø = 88, N Luft = 92, N Heimev = 28, N Fellesf = 119

Vi ser at Sjøforsvaret i mindre grad enn de andre opplever tanken på de hjemme som belastende, mens befalet i Luftforsvaret og Heimevernet er de som scorer høyest på dette spørsmålet.

Også når det gjelder å føle seg fremmed for familien, skiller ansatte i Heimevernet, i tillegg til fellestfunksjoner seg ut. I begge disse gruppene sier 45 % seg helt eller delvis enig i påstanden "Jeg føler meg fremmed for familien når jeg kommer hjem etter deployering". Her ligger ansatte i Luftforsvaret lavest med 33 %, mens Hæren og Sjøforsvaret ligger på henholdsvis 40 og 36 %.

Ser vi på alle de grafene vi har presentert i sammenheng, tolker vi det som at befalet i og for seg er relativt fornøyd med å være deployert, litt avhengig av arbeidssted. Spesielt hæransatte trives under deployering, og beskriver det som personlig utviklende. Det negative med deployering knyttes for størstedelen til at det oppleves som å øke belastningene på familien,

og dette utgjør i sin tur en belastning for dem. Vi tolker dette som et uttrykk for at befalet både har en høy grad av familieorientering og samtidig en høy grad av orientering mot egen jobb.

### Fraværets lengde og økonomiske konsekvenser

Vi har fått mange kommentarer som dreier seg om ulike sider ved deployering, og her vil vi trekke fram to momenter som nevnes av mange. Det første dreier seg om varighet av fraværsperioden som av mange rapporteres å være for lang, og det mange uttrykker klare ønsker om kortere deployeringsperioder.

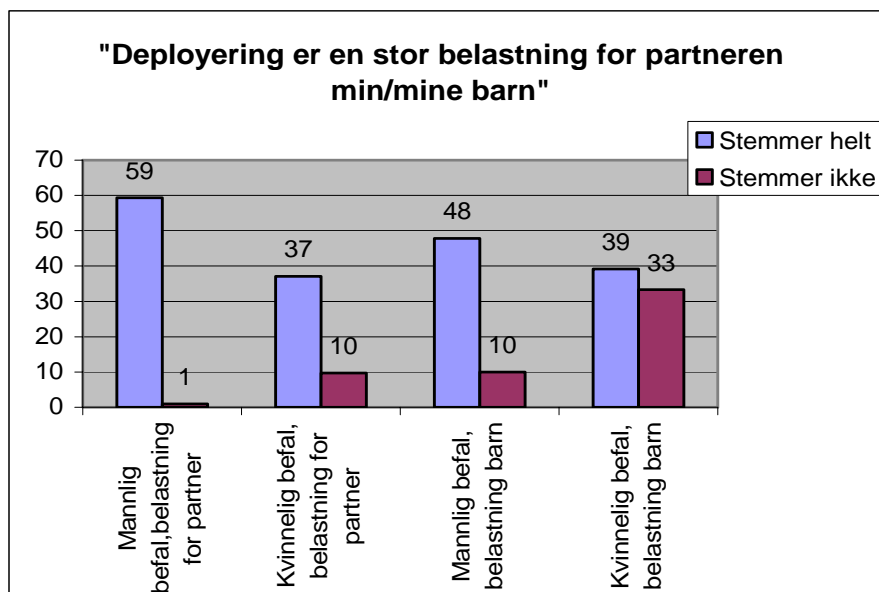
Det andre momentet dreier seg om økonomiske forhold knyttet til deployering. Vi spurte befalet om økonomiske belønninger var viktig ved deployering, og det var stor enighet om dette. 63 % var helt enig i dette og ytterligere 30 % var ganske enig. Ingen av de andre spørsmålene om deployering fremkalte den samme enigheten. Det er ikke noe spesielt for Forsvaret at økonomiske belønninger vurderes som viktig. Vi vil imidlertid trekke fram at i de åpne spørsmålene ble det ofte sagt at deployering førte til en faktisk nedgang i disponibel inntekt for familien. Dette hang i så fall gjerne sammen med at den som var igjen hjemme gikk ned i stillingsbrøk eller tok permisjon for å ivareta barn, og i en del tilfeller førte eneansvar for barn også til økte utgifter for barnepass. Dette ble opplevd som urimelig.

### Kjønn og deployering

Det ser ut til å være klare kjønnsforskjeller i opplevelsen knyttet til deployering og i vurderingen av hvilke belastninger det påfører familien. Antallet kvinnelig befalet som har vært deployert er imidlertid ganske lite, så tallene må tas med et visst forbehold. Totalt har som sagt 92 kvinnelig befalet, eller 33 % vært deployert.

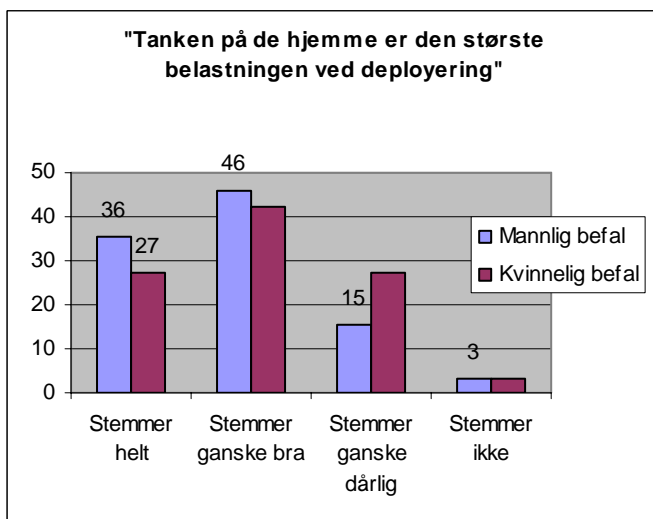
I all hovedsak ser det ut til at kvinner trives bedre under deployering enn menn. Sammenlikner vi samlevende kvinnelig befalet med samlevende mannlig befalet finner vi at henholdsvis 45 og 28 % er helt enig i at de alt i alt har trivdes godt under deployering. Det kvinnelige befalet rapporterer videre om færre belastninger knyttet til å komme hjem og de vurderer belastningene på familien som mindre.

Figuren under viser hvordan mannlig og kvinnelig befall vurderer belastning på partner og barn.



Figur 5-13. Fordeling av helt enig /helt uenig i påstandene "Deployering er en stor belastning for partneren min/mine barn" etter kjønn. %. N mannlig befall, belastning på partner = 375, N mannlig befall belastning på barn = 355, N kvinnelig befall, belastning på partner = 62, N kvinnelig befall belastning på barn = 51.

Figuren viser at både mannlig og kvinnelig befall vurderer belastningene på partner som høyere enn belastningene på barn. Figuren viser videre at i begge tilfeller vurderer kvinnelig befall belastningene som mindre enn det mannlig befall gjør. I tråd med dette er også kvinneligbefall i mindre grad enige i at tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering. Dette ser vi i neste figur.



Figur 5-14. Svarfordeling på påstanden "Tanken på de hjemme er den største belastningen ved deployering" etter kjønn, % N mannlig befall = 374, N kvinnelig befall = 59.

Figurene viser, kanskje litt overraskende for mange, at det ser ut som kvinnelig befal opplever det som mindre problematisk i forhold til familien å være deployert. Som sagt, tallene er små så resultatene må tolkes med en viss varsomhet, men alle grafene peker i samme retning. Vi vil derfor peke på noen momenter som kan ha betydning.

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

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

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

Det kan også være knyttet til at kvinnelig befal i utgangspunktet antagelig utgjør en spesiell gruppe i den forstand at de har valgt et svært mannsdominert yrke hvor de møter sterke mannlige tradisjoner (Hellern 2005). Ser vi dette i sammenheng med at deployering nå vurderes som en såpass sentral del av det militære arbeidet, kan det muligens slå ut i høy opplevelse av trivsel og lav rapportering av problemer.

Den siste faktoren vi vil trekke fram er knyttet til at kvinnelig befal til forskjell fra mannlig, i stor grad bor sammen med annet befal. 67 % av mannlige partnere oppgir at de er militært ansatt i Forsvaret, mens kun 5 % av de kvinnelige partnerne oppgir det samme. Dette betyr at adskillig mer enn halvparten av det kvinnelige befalet bor sammen med en person som i større grad har førstehånds kunnskap om hva det betyr å være befal og hvilke krav som stilles. De vet også mer om hva det vil si å være deployert enn hva mange utenfor Forsvaret vet. Dette kan gjøre at det kvinnelige befalets partner i utgangspunktet er mer positiv til hennes deployering og har større forståelse for hva det innebærer, enn det partnere til mannlig befal oftest har.

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

## 5.6 Oppsummering

Oppsummeringsvis har gjennomgangen av materialet vist følgende:

- Deployering ser ut til å ha blitt en viktig og integrert del av arbeidet i Forsvaret, og ca halvparten av befalet vurderer dette som positivt.
- Hæransatte skiller seg ut. Antallet med deployeringserfaring er størst her, og hæransatte er mest positive, både til deployering generelt og til egen deployering. De er også de som trives best under deployering
- Enslige er adskillig mer positive til egen deployering enn samboende.
- Partnere og befal er omtrent like negative til deployering, men befalet er adskillig mer positive
- Deployering anses være en stor belastning for partner og barn, og tanken på familien hjemme utgjør den største belastningen ved deployering for samboende befal. Heimevernet og fellesfunksjoner rapporterer i størst grad om belastninger på familien.
- Deployering kan medføre en viss fremmedgjøring i forhold til familien, og det rapporteres om overgangsproblemer i forhold til familien
- Negative etterreaksjoner når det gjelder forholdet til andre, rapporteres i liten grad
- Kvinnelig befal rapporterer om mer positive erfaringer med deployering enn mannlig befal, og de rapporterer i mindre grad om belastninger knyttet til partner og barn

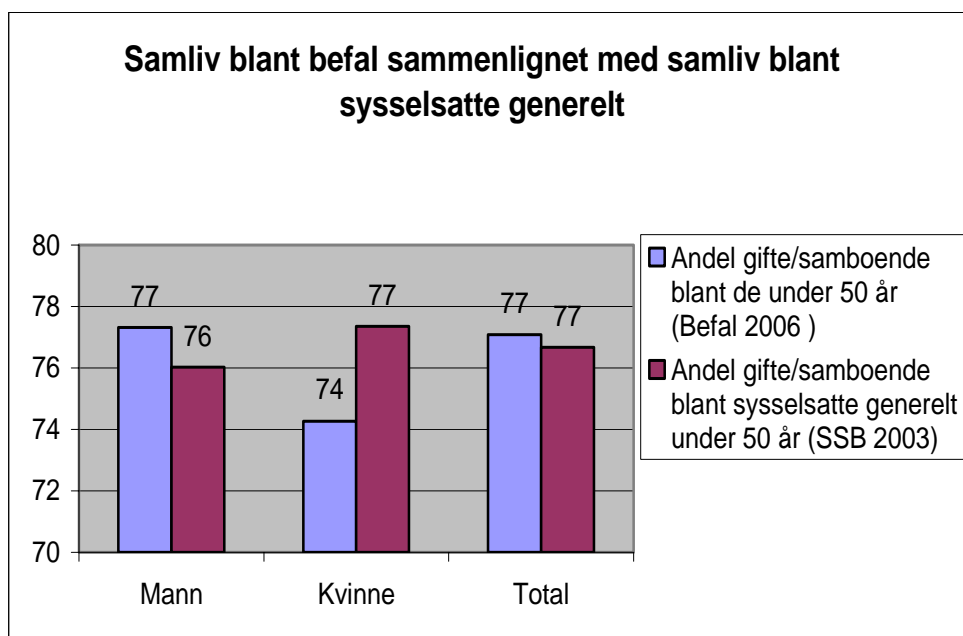
Det er en utbredt oppfatning innad i Forsvaret at andelen skilsmisser og samlivsbrudd er spesielt stor i etaten og i denne undersøkelsen har vi lagt opp til å belyse denne antagelsen. Mange tror også at deployering øker sjansen for samlivsbrudd, og vi har også ønsket å se i hvilken grad dette faktisk er tilfelle.

Både blant befal og i befolkningen for øvrig, er ugift samliv vanlig, og vi ønsket å kartlegge omfanget av samlivsbrudd inkludert opphør av ugift samliv. Vi har videre hatt som målsetting å sammenlikne situasjonen i Forsvaret med landet for øvrig. Vi har derfor valgt Statistisk Sentralbyrås (SSB) utvalgsundersøkelse om "Fremtidsplaner, familie og samliv" fra 2003 som sammenlikningsgrunnlag (Wiecek 2003). Når det gjelder skilsmisser og separasjoner i befolkningen, finnes det nyere tall, men i og med at skilsmisser bare fanger opp en del av de faktiske samlivsbrudd, har vi valgt å benytte denne studien fordi den også kartlegger samlivsbrudd blant samboere i befolkningen. SSB-studien er basert på et representativt utvalg fra folkeregisteret der 10 000 ble trukket ut og 6317 personer svarte. Studien omfatter hele befolkningen inkludert studenter, pensjonister, trygdede og hjemmeværende. Vi har valgt å sammenligne befalsansatte med sysselsatte generelt, inkludert de som for tiden er i lønnet permisjon (292), til sammen 4184 personer. I alle sammenlikningene vi har gjort er det altså sysselsatte i SSB utvalgsstudie fra 2003 som utgjør sammenlikningsgrunnlaget. En begrensning i vår sammenheng er at SSB-studien kun omfatter kvinner og menn under 50 år. For å få et mest mulig korrekt sammenlikningsgrunnlag er derfor respondenter over 50 fra befalstudien tatt ut i flere av analysene.



## 6.1 Samliv blant befal og sysselsatte i Norge fordelt på kjønn og alder

Forekomsten av samlivsbrudd henger sammen med forekomsten av samliv. Vi vil derfor først sammenlikne andelen samliv blant befal med befolkningen som helhet. Figuren under sammenlikner andelen samliv blant befal med andelen samliv hos sysselsatte generelt. I begge tilfeller er personer over 50 år utelatt.



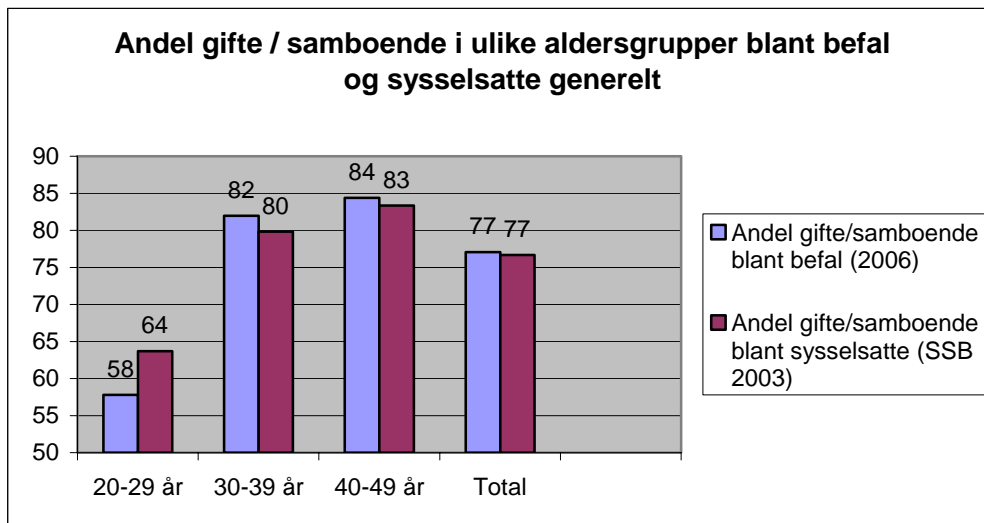
Figur 6-1. Andel gifte/samboende blant befal og blant sysselsatte generelt, %. Personer under 50 år. N befal= 1128 Menn N=856, Kvinner N= 272. N SSB-studien = 4184. Menn N= 2131, Kvinner =2053

Dersom vi tar med befal over 50 år kommer prosentandelen gifte/samboende blant befal opp i 79 %.

Denne grafen viser prosentandelen gifte og samboende blant sysselsatte i Norge og blant befal under 50 år fordelt på kjønn. Mannlig befal lever litt oftere i samliv enn kvinnelig befal (77 % mot 74 %). Sammenhengen mellom kjønn og samliv er svak, men signifikant blant befal. Blant sysselsatte generelt finner vi at menn lever litt sjeldnere i samliv enn kvinnelige sysselsatte (76 % mot 77 %), men forskjellen er ikke signifikant. Vi finner litt færre kvinner som lever i samliv blant befal (74 %) enn blant sysselsatte kvinner generelt (77 %). Blant menn finner vi marginale forskjeller: 77 % av mannlig befal (under 50 år) er gift eller samboende mot 76 % blant mannlige sysselsatte generelt.

Hovedbilde viser altså at ansatte i Forsvaret lever i samliv i like stor grad som andre sysselsatte, med et lite unntak for kvinnelig befal, der andelen gifte eller samboende er noen prosentpoeng lavere.

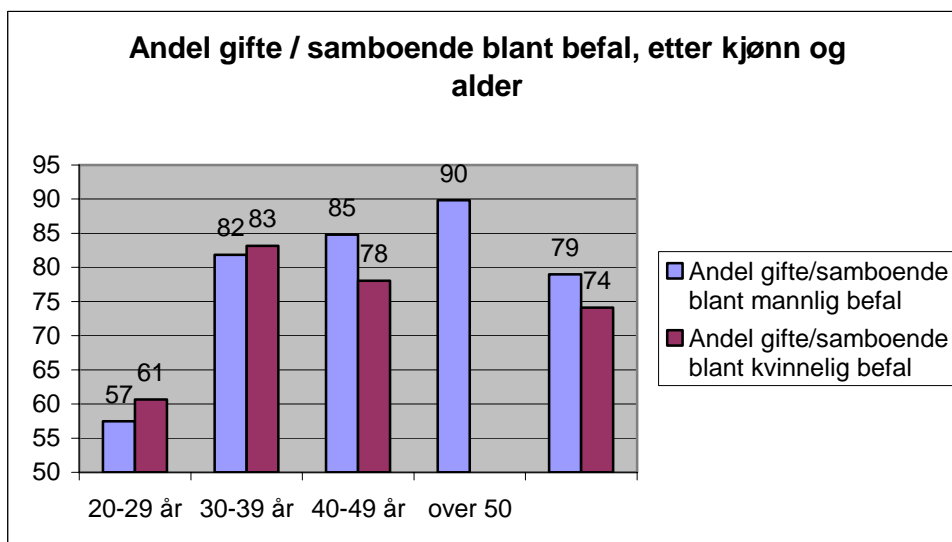
Både blant sysselsatte generelt og blant befal, er samliv avhengig av alder. Figuren under viser samliv i prosent for befal og andre sysselsatte, fordelt på aldersgrupper:



Figur 6-2. Andel gifte/samboende blant befal og blant sysselsatte generelt, etter alder. Personer under 50 år. %. N befal= 1128 Menn N=856, Kvinner N= 272. N SSB-studien = 4184. Menn N = 2131, Kvinner 2053

Andelen gifte og samboende øker med økende alder. Blant 20-åringene finner vi færre som er etablert i samliv blant befal (58 prosent) enn blant andre sysselsatte (64 prosent). Blant befal og sysselsatte generelt i 30- og 40-åra er andelen mye høyere - over 80 prosent var enten gift eller samboende på undersøkelsestidspunktene. I disse aldersgruppene er forskjellene mellom befal og andre sysselsatte minimale.

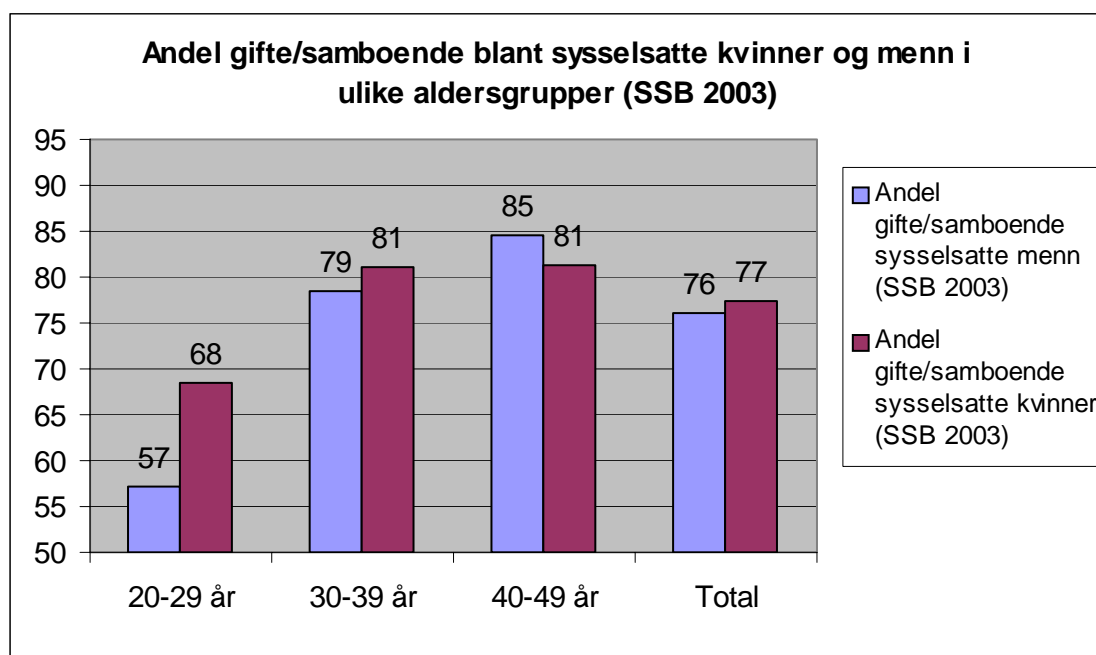
Samliv er også ulikt fordelt blant kvinner og menn i de ulike aldersgruppene. Figuren under viser hvordan samliv blant befal fordeler seg i forhold til kjønn og alder.



Figur 6-3. Andel gifte/samboende blant befal etter kjønn og alder. %. Mannlig Befal N= 992, Kvinnelig Befal N= 272 (Kvinnelig befal over 50 er utelatt fordi de er så få).

Vi finner en sterk sammenheng når det gjelder alder og samliv for mannlig befal. Mens bare 57 prosent av mannlig befal i 20 åra lever i samliv, omfatter dette 82 prosent av mennene i 30-åra og hele 90 prosent i 50-åra. For kvinnelig befal er ikke sammenhengen like klar. Her finner vi litt flere etablerte kvinner i 20-åra (61 prosent) og 30-åra (83 prosent). Blant kvinnelig befal i 40 åra er det bare 78 % som lever i samliv. Kvinnelig befal i 50 åra utgjorde en så liten gruppe i denne studien, at de er utelatt her.

Fordelingen blant sysselsatte i Norge generelt, er vist i figuren under.



Figur 6-4. Andel gifte/samboende blant sysselsatte etter kjønn og alder, %. N= 4184. Menn N = 2131, Kvinner N=2053

Vi finner det samme mønsteret for alder og samliv blant sysselsatte generelt i Norge. Effekten av alder på samliv er klar for menn, økende alder gir økende sannsynlighet for å være i samliv. Sammenlikner vi disse figurene, ser vi at i begge tilfeller er det kvinnene som trekker samlivsprosenten litt opp i de to yngste aldersgruppene (20-40 år), men deretter er det flere menn som lever i samliv. Blant sysselsatte kvinner generelt, er det imidlertid flere kvinner i 20-åra som lever i samliv (68 prosent) enn blant kvinner i forsvaret (61 prosent).

#### Oppsummering:

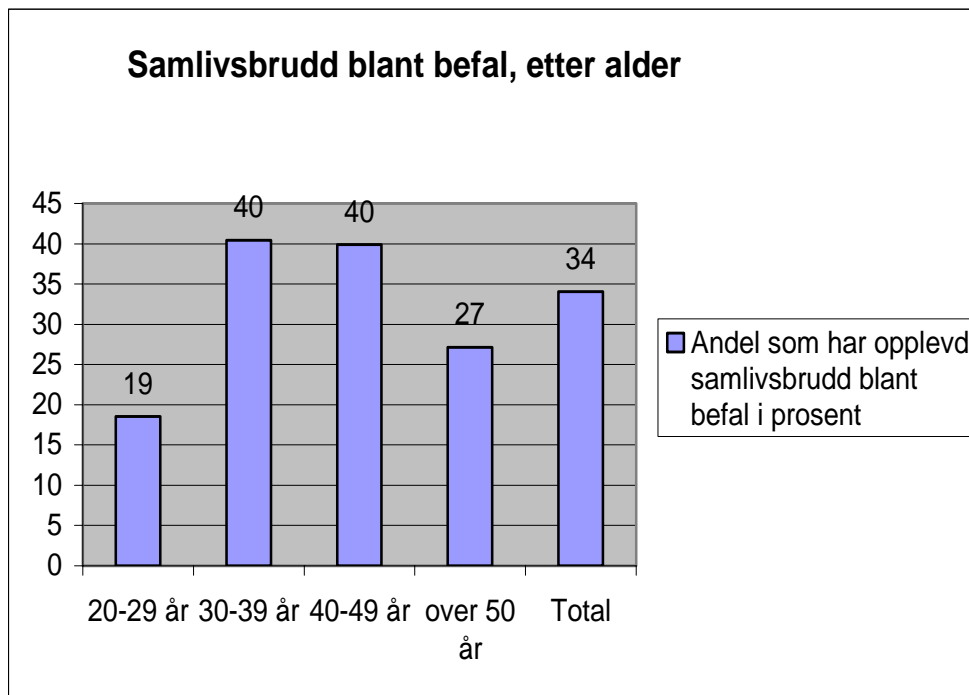
Ansatte i Forsvaret lever i samliv i like stor grad som andre sysselsatte.

Vi finner et lite unntak for kvinnelig befal, der andelen gifte eller samboende er noen prosentpoeng lavere.

Andelen gifte og samboende blant befal stiger med økende alder, med unntak for kvinnelig befal over 40 år. Her er andelen gifte eller samboende mindre enn for de andre aldersgruppene

## 6.2 Samlivsbrudd blant befal og sysselsatte i Norge

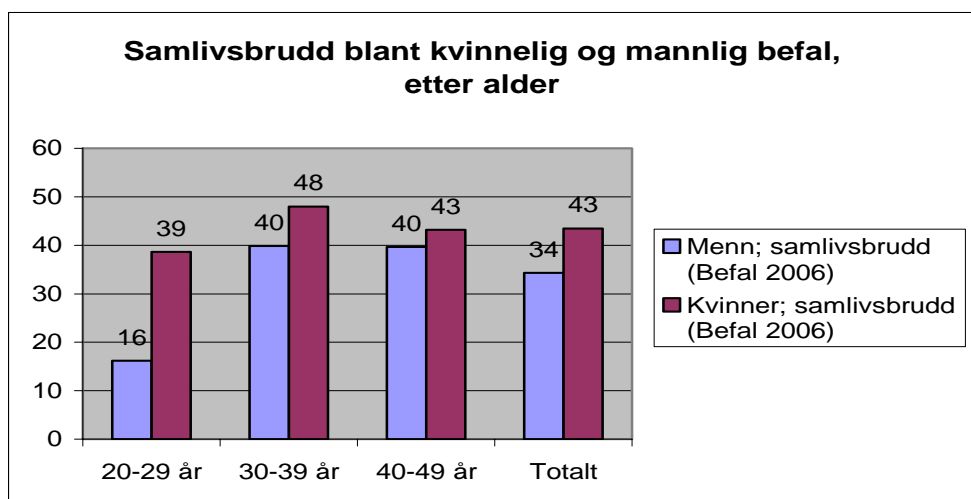
I dette avsnittet skal vi se på samlivsbrudd blant befal og andre sysselsatte. Vi skal først se på andelen samlivsbrudd blant befal. Deretter skal vi sammenlikne befal og andre sysselsatte innen ulike aldersgrupper. Presentasjonsmessig er altså alderskategoriene gjennomgående, og ut fra disse sammenlikner vi kvinner og menn, og sysselsatte og befal.



Figur 6-5. Samlivsbrudd blant befal etter alder, %.. N=1274

Totalt i befalstudien er det 34 prosent som har svart at de har opplevd samlivsbrudd. Men som vi ser, skjuler dette tallet store variasjoner. Blant befal i 20 åra er det bare 19 prosent som har opplevd samlivsbrudd. Dette må sees i sammenheng med det relativt sett høye antallet befal som ikke lever i samliv i denne aldersgruppen. I tillegg henger ofte samlivsbrudd sammen med ”tid i samliv”. Blant befal i 30- og 40- åra er andelen som har opplevd samlivsbrudd økt til 40 prosent. Når vi ser på befal over 50 år, er det bare 27 prosent som har opplevd samlivsbrudd, selv om denne gruppen har hatt ”lengst tid på seg”. Vi antar den lavere andelen brudd blant de over 50 er uttrykk for en generasjonseffekt. En slik generasjonseffekt finner vi også i andre studier (Noack and Seierstad 2003). Det er altså de eldste og de yngste som sammen trekker ned frekvensen av samlivsbrudd, men av ulike årsaker.

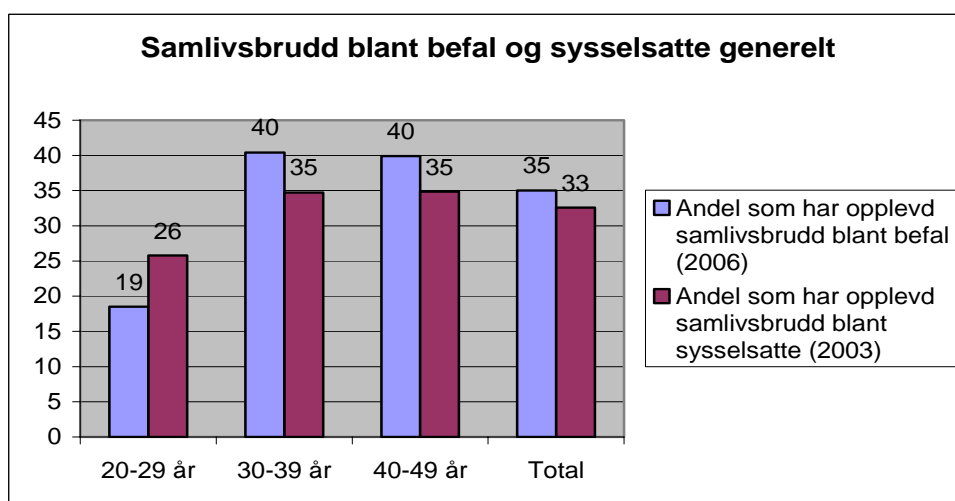
Figuren under viser samlivsbrudd for kvinnelig og mannlig befall fordelt på alder.



Figur 6-6. Samlivsbrudd blant befall etter kjønn og alder, %. Befal under 50 år N= 1128 Menn N=856, Kvinner N= 272

Vi finner vi store forskjeller knyttet til kjønn og samlivsbrudd blant befall. Andelen kvinner som har opplevd samlivsbrudd er høyere enn for menn i alle aldersgrupper, men forskjellen er særlig stor blant de yngste. 39 prosent av kvinnelig befall i 20-åra har opplevd samlivsbrudd, mot 16 prosent av mannlig befall i samme aldersgruppe. Noe av dette kan nok forklares med at kvinner generelt starter samlivskarrieren tidligere enn menn, men det kan ikke forklare en drøy fordobling av andelen som har opplevd samlivsbrudd. Også i 30-åra er andelen kvinner som har opplevd samlivsbrudd høy, 48 %, mot menn 40 %. Kvinner over 50 år utgjør en så liten gruppe at de er unntatt fra denne analysen.

Vi skal så gå over til å se på samlivsbrudd blant befall i forhold til samlivsbrudd blant sysselsatte generelt i ulike aldersgrupper:



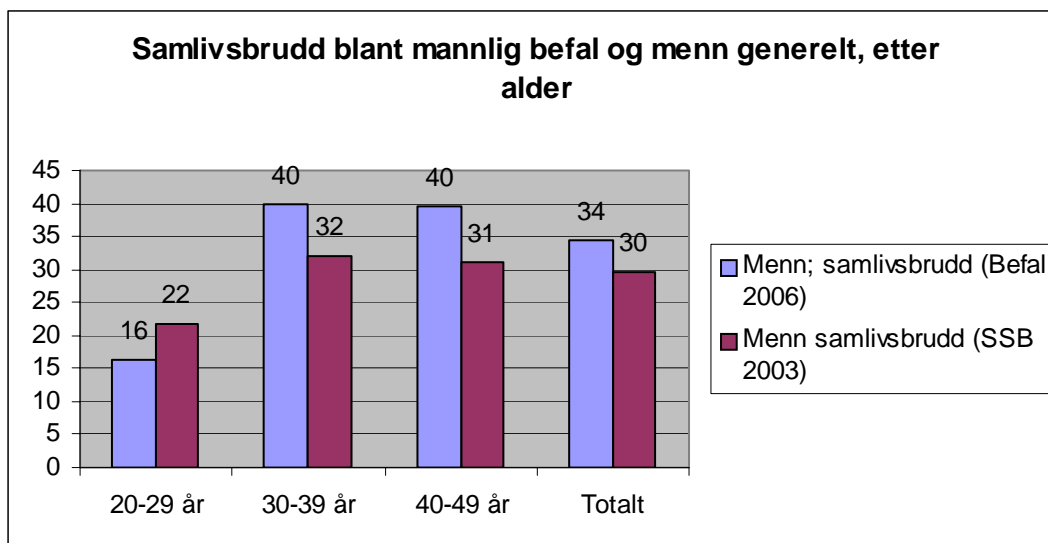
Figur 6-7. Samlivsbrudd blant befall og sysselsatte generelt, etter alder. Personer under 50 år. %. Befal N= 1147, Sysselsatte generelt N= 4184

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet, har vi fått tilgang til SSB-database over fremtidsplaner, familie og samliv. Denne basen inneholder bare opplysninger om kvinner og menn under 50 år, og i de følgende analysen er også befall over 50 utelatt.

Dersom vi holder de over 50 utenom, er det 35 prosent i befallstudien som oppgir å ha opplevd samlivsbrudd, mot 33 prosent av de sysselsatte i SSB-studien fra 2003. Forskjellen er størst blant 20-åringene, der andelen befallsansatte som har opplevd samlivsbrudd er mindre enn blant sysselsatte for øvrig. Blant 30- og 40-åringene finner vi det motsatte mønsteret, her er det 40 prosent av de befallsansatte som har opplevd samlivsbrudd, mot 35 prosent av sysselsatte generelt.

Samlivsbrudd er imidlertid generelt sett mer utbredt blant kvinner enn blant menn, og når vi sammenlikner befall som helhet med sysselsatte generelt, vil den lave andelen kvinnelig befall føre til at sammenlikningen blir skjev. Forskjellene i frekvens av samlivsbrudd mellom befall og andre sysselsatte vil bli mindre enn det som faktisk er tilfelle, fordi vi har sammenliknet en gruppe som består av mer enn 90 % menn med en gruppe som har en svært mye likere fordeling med hensyn på kjønn.

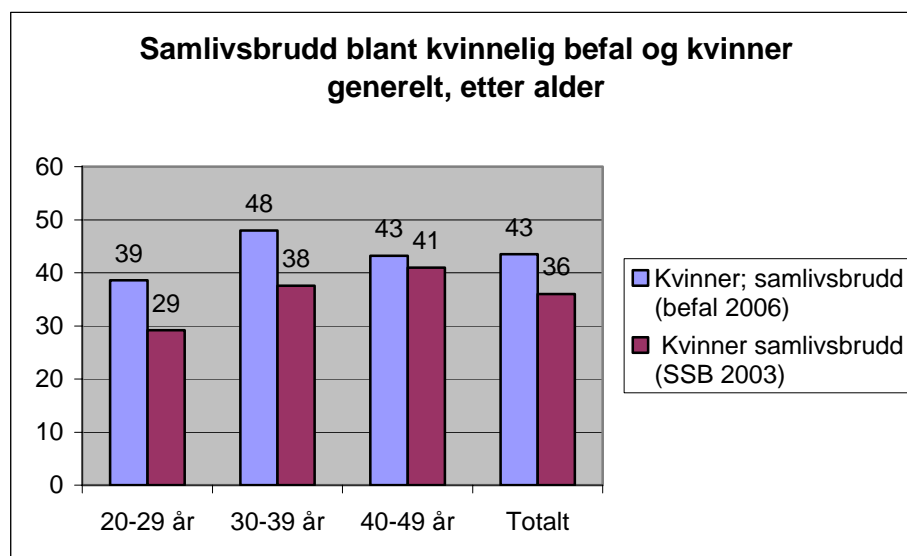
Vi skal derfor se på menn og kvinner for seg, og starter med å sammenlikne samlivsbrudd for mannlig befall med samlivsbrudd blant sysselsatte menn generelt i ulike aldersgrupper.



Figur 6-8. *Samlivsbrudd blant mannlig befall og blant sysselsatte menn generelt, etter alder. Personer under 50 år. N mannlig befall= 856, N sysselsatte menn generelt=2131*

Blant mannlig befall i 20- årene er det færre som har opplevd samlivsbrudd enn blant andre sysselsatte menn, bare 16 prosent av disse har opplevd samlivsbrudd. Blant 30- og 40-åringene er det derimot motsatt. Her har 40 prosent av mannlig befall opplevd samlivsbrudd, mot 31-32 prosent av sysselsatte menn generelt.

Tilsvarende skal vi sammenlikne samlivsbrudd hos kvinnelig befal med samlivsbrudd hos sysselsatte kvinner generelt, også fordelt på alder.



Figur 6-9. Samlivsbrudd blant kvinnelig befal og kvinnelig sysselsatte generelt, etter alder. Personer under 50 år. %. N kvinnelig befal=272, N sysselsatte generelt=2053

Andelen kvinnelig befal som har opplevd samlivsbrudd ligger klart høyere enn for andre kvinner. Mens andelen kvinnelig befal i 20-årene som lever i samliv er mindre enn blant andre sysselsatte kvinner, er erfaringen med samlivsbrudd mer utbredt: 39 prosent av kvinnelig befal i alderen 20-29 år har opplevd samlivbrudd, mot 29 prosent blant kvinnelige sysselsatte generelt. Blant kvinnelig befal i 30-årene gjelder dette for hele 48 prosent mot 38 blant sysselsatte generelt. For 40-åringene finner vi ikke så store forskjeller mellom befal og sysselsatte kvinner generelt.

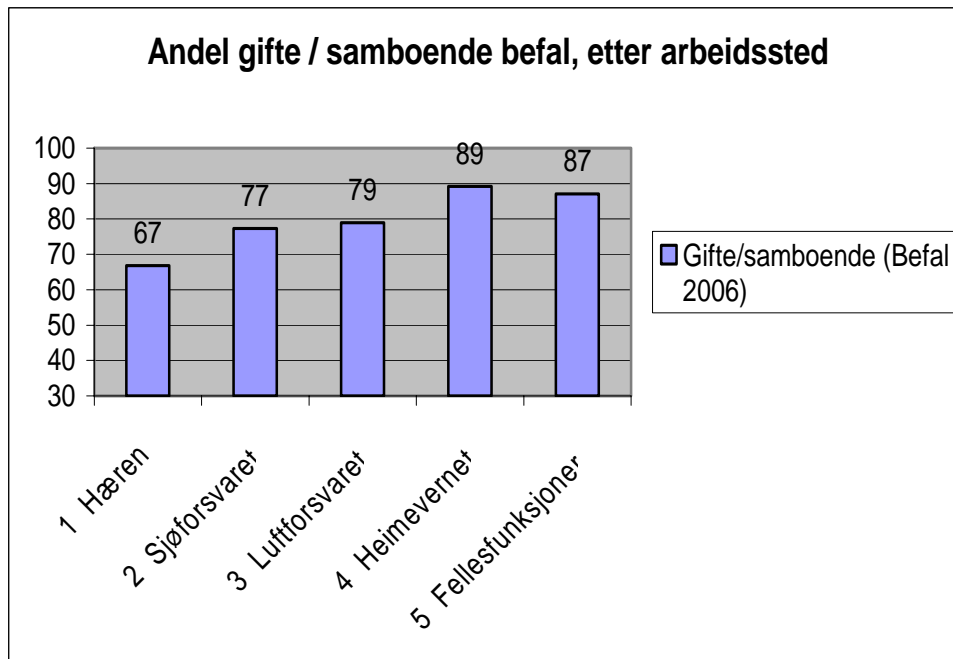
## Oppsummering

- Frekvensen av samlivsbrudd er høyere blant befal enn blant sysselsatte for øvrig.
  - Sett under ett har 35 prosent i befalstudien svart at de har opplevd samlivsbrudd, men andelen er avhengig av alder og kjønn.
  - 34 prosent av mannlig befal har opplevd samlivsbrudd mot 30 prosent av mannlige sysselsatte generelt.
  - Forskjellen er større for kvinner: 43 prosent av kvinnelig befal har opplevd samlivsbrudd mot 36 prosent av sysselsatte kvinner generelt, under 50 år.
  - Det er i aldersgruppen 30-39 år vi finner prosentvis flest samlivsbrudd: 48 prosent blant kvinner og 40 % blant menn.
  - De eldste og de yngste aldersgruppene trekker gjennomsnittstallet for samlivsbrudd ned. For den eldste gruppen er det høyst sannsynlig snakk om en generasjonseffekt fra en generasjon som skiller seg i mindre grad, mens det for de yngstes vedkommende sannsynligvis kan forklares med tidsfaktor; samlivsbrudd fordrer som oftest en viss tid i samliv.

### 6.3 Samlivsbrudd i ulike deler av Forsvaret

I dette avsnittet skal vi se om det er noen sammenheng mellom hvor i Forsvaret man er ansatt og andel samlivsbrudd. Vi har også sett etter forskjeller mellom operativt og administrativt ansatte, og relatert til grad og militær utdanning.

Vi skal først se på omfanget av samliv etter hvor befalet er ansatt. Dette er vist i figuren under.

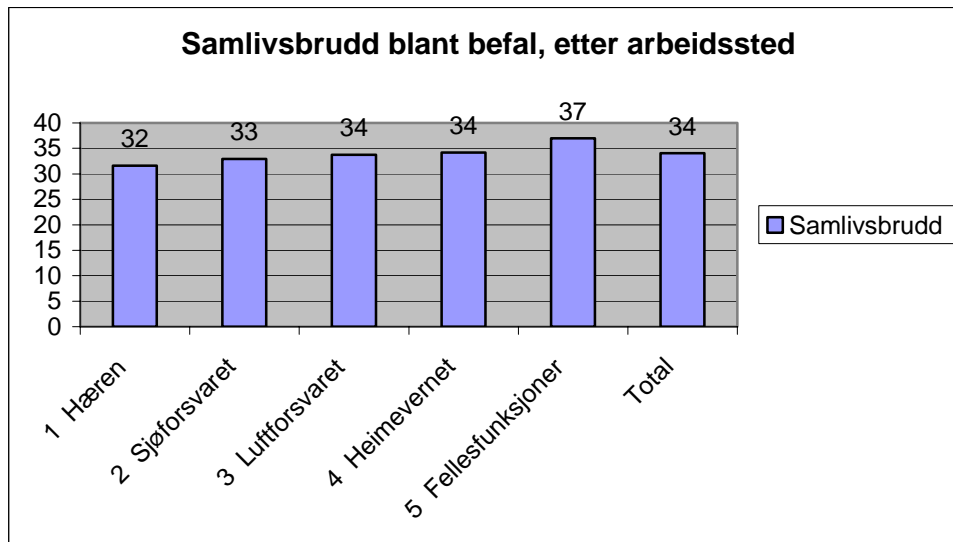


Figur 6-10. Gifte/samboende befal etter arbeidssted. %. Hæren N= 264, Sjøforsvaret N= 264, Luftforsvaret N=332, Heimevernet N=58 og Fellesfunksjoner N= 330

Forskjeller i samliv mellom de ulike forsvarsgrenene er små. Vi finner flest gifte og samboende blant de ansatte i Heimevernet (89 %). og i fellesfunksjoner (87 %), men forskjellene her er ikke signifikante. Andelen gifte og samboende i Sjøforsvaret og Luftforsvaret ligger nær gjennomsnittet (79 %), mens Hæren har færrest ansatte som lever i samliv, bare 67 %. Når vi kontrollerer for alder, ser vi at forskjellen mellom Hæren og de andre først og fremst kan knyttes til at befal i Hæren i mindre grad er etablert med samliv i 20-åra enn befal i de andre forsvarsgrenene, mens Heimevernet har en større andel gifte eller samboende i alle aldersgrupper.



Neste figur viser andelen samlivsbrudd avhengig av hvor befalet er ansatt.



Figur 6-11. Samlivsbrudd blant befa, etter arbeidssted, %. Befal under 50 år. Hæren N= 264, Sjøforsvaret N= 264, Luftforsvaret N=332, Heimevernet N=58 og Fellesfunksjoner N= 330

Erfaring med samlivsbrudd ser ut til å være relativt jevnt fordelt mellom forsvarsgrenene. Vi finner litt flere som har opplevd samlivsbrudd blant ansatte i fellesfunksjoner og litt færre blant ansatte i Sjøforsvaret og i Hæren, men forskjellene er ikke statistisk signifikante.

Vi har undersøkt om det er sammenheng mellom operativt og administrativt ansatte, men vi finner ingen signifikante forskjeller verken på samliv eller samlivsbrudd dersom vi kontrollerer for alder. Samlivsbrudd ser heller ikke ut til å være signifikant relatert til grad dersom vi kontrollerer for alder og heller ikke til militær utdanning.

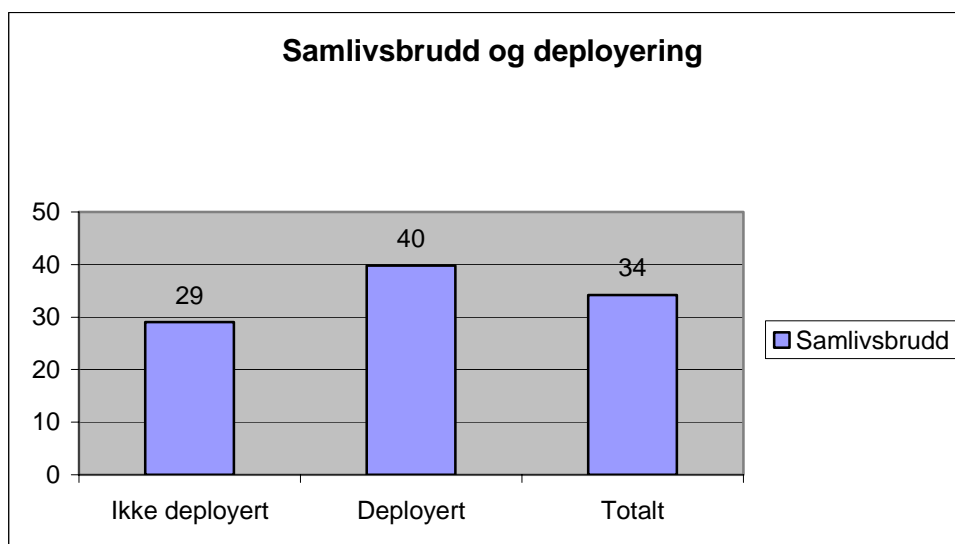
### Oppsummering

Både utbredelse av samliv og fordeling av samlivsbrudd ser ut til å være relativt jevnt fordelt mellom de ulike forsvarsgrener. Vi finner imidlertid ulikt mønster knyttet til å ha opplevd samlivsbrudd i ulike aldersgrupper innen ulike forsvarsgrener.

## 6.4 Deployering og samlivsbrudd

Som tidligere nevnt er det en antagelse om at det er en sammenheng mellom deployering og samlivsbrudd, og i dette avsnittet skal vi undersøke om dette faktisk er tilfelle og hvor sterk sammenhengen i så fall er. Vi minner om at 48 prosent av utvalget vårt har vært deployert, men de fleste bare en gang.

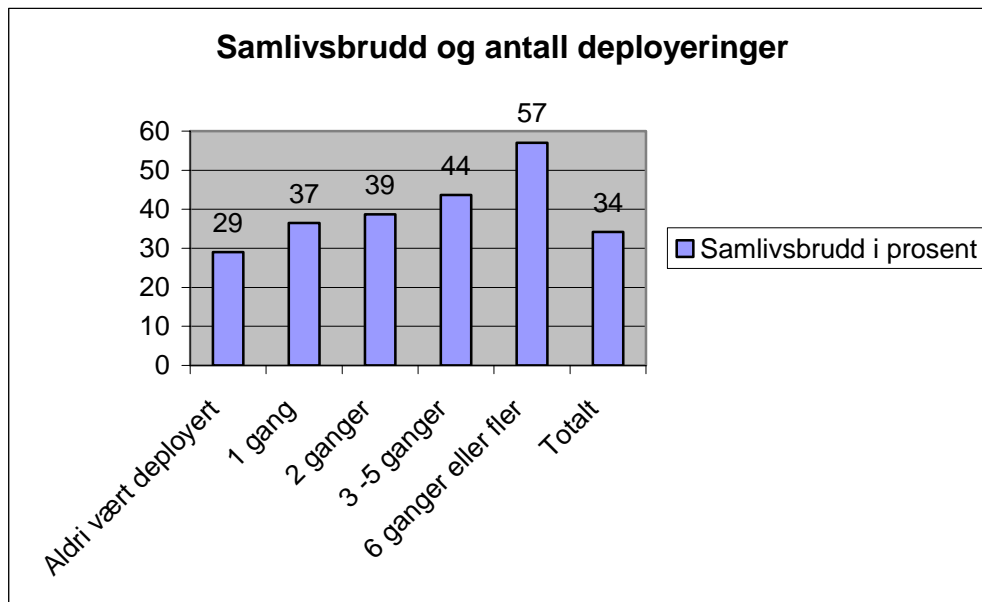
Sammenhengen mellom deployering og samlivsbrudd er vist i figuren under:



Figur 6-12. Samlivsbrudd og deployering. %, befall under 50 år. Ikke deployert  $N = 701$ , Deployert  $N = 571$

Vi finner flere som har opplevd samlivsbrudd blant de som har vært deployert (40 prosent) enn blant de som ikke har vært deployert (29 prosent). Vi finner en klar signifikant sammenheng mellom deployering og erfaring med samlivsbrudd. Denne sammenhengen er imidlertid bare signifikant for menn. Blant mannlige befall som har vært deployert er det også høyere andel som har opplevd samlivsbrudd. Blant kvinnelig befall er samlivsbruddsraten høy uansett.

Det neste spørsmålet som reiser seg, er om antallet ganger man har vært deployert har betydning for forekomsten av samlivsbrudd<sup>22</sup>. Denne sammenhengen er vist i figuren under:



Figur 6-13. Samlivsbrudd og antall deployeringer, %. Befal under 50 år. Jeg har aldri vært deployert N = 701, en gang N = 282, 2 ganger N = 157, 3-5 ganger N = 98, 6 ganger eller flere N = 34. Totalt 1272

Figuren viser at *andelen med samlivsbrudd stiger med antallet deployeringer*. Denne tendensen er entydig. Analysen viser sterkest sammenheng med samlivsbrudd mellom det å ikke ha vært deployert overhodet og å ha vært deployert en gang. Det er liten forskjell i samlivsbrudd mellom de som har vært deployert 1 og 2 ganger. Ser vi derimot på de som har vært deployert 3-5 ganger finner vi en noe større økning. Blant de som har vært deployert 6 eller flere ganger er andelen som har opplevd samlivsbrudd nesten 60 %. Vi vil imidlertid peke på at man i tolkningen av figuren må ta høyde for at de to siste kategoriene omfatter et spenn i antall deployeringer. Økning pr. antall deployering er derfor ikke fullt så stor som det kan se ut som ved første øyekast.

Bare 34 personer i utvalget vårt har vært deployert 6 ganger eller mer, og 98 personer har svart at de har vært deployert fra 3-5 ganger. Spesielt i den første gruppen er antallet respondenter lite, og svarene må vurderes deretter. Dersom trenden går i retning av hyppigere deployering, viser imidlertid disse tallene at det er grunn til å følge nøye med på mulige konsekvenser for samliv.

I diskusjonen om deployering og samlivsbrudd antas ofte at deployering er en belastning på familielivet og at dette kan føre til samlivsbrudd. Vi skal ikke argumentere mot dette, og i et tidligere kapittel har vi også vist at deployering medfører klare belastninger på mange

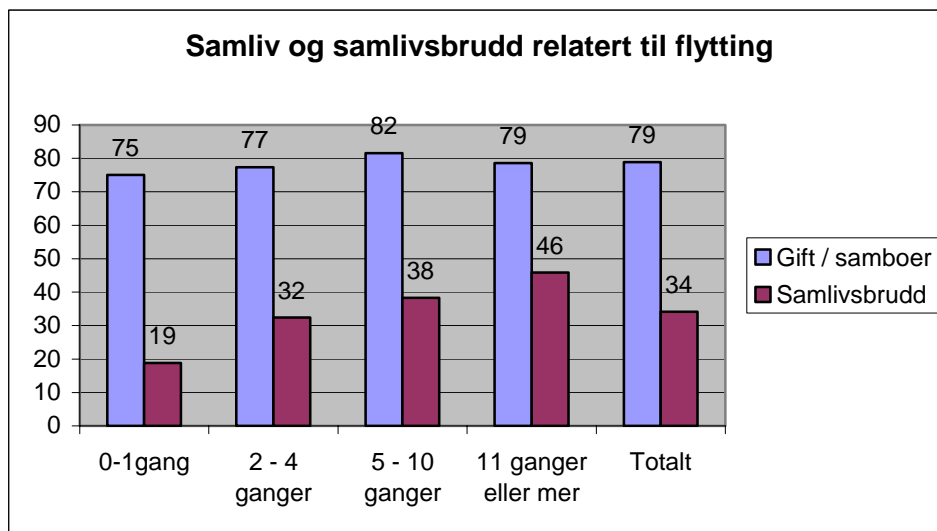
<sup>22</sup> En undersøkelse gjort av Forsvarets sanitet viste en synkende skilsmisefrekvens i inntil tre deployeringsperioder, og deretter steg den. Deres materiale var imidlertid mye mindre enn vårt, de undersøkte bare skilsmisser og separasjoner og ikke samlivsbrudd generelt og deres studie omfattet så vidt vi kunne se, både menige og befal. De har også bare vurdert deployeringer og skilsmisser etter år 2000. Forsvarets sanitet (2006). "Skilsmisseproblematikk i Forsvaret relatert til deltagelse i internasjonale operasjoner." Sjef FSAN's faglige meddelelse nr. 1.

familier. Vi vil imidlertid peke på at det også kan finnes en motsatt sammenheng. Har man opplevd samlivsbrudd, kan dette være medvirkende til at man ønsker å bli deployert.

I dette avsnittet har vi bare sett på hvordan antallet deployeringer samvarierer med samlivsbrudd, og vi har ikke tatt stilling til hvordan denne sammenhengen kan forklares. Vi finner imidlertid ingen signifikant sammenheng mellom det å være gift/samboer og deployering, sannsynligheten peker derfor i retning av belastningshypotesen.

## Flytting

En annen belastning knyttet til befalsyrket er knyttet til mange og hyppige skifter av bosted. Vi ønsket å undersøke sammenhengen mellom bosted og flytting:



Figur 6-14. Samliv og samlivsbrudd relatert til flytting. Alt befal. %. 0-1 gang N=157, 2-4 ganger N= 499, 5-10 ganger N= 529, 11 ganger eller mer N=88, Totalt 1273.

Flytting ser ikke ut til å ha noen klar sammenheng med om man er gift eller samboende ved undersøkelsestidspunktet. Derimot ser det ut til å være en sterk sammenheng mellom antall flyttinger i løpet av militær karriere og samlivsbrudd. Blant de som har flyttet 0-4 ganger er det færre som har opplevd samlivsbrudd enn gjennomsnittet, mens 40 prosent av de som har flyttet 5-10 ganger har opplevd samlivsbrudd og hele 49 prosent av de som har flyttet 11 ganger eller mer har opplevd samlivsbrudd. Sammenhengen består også når vi kontrollerer for alder. Vi finner også en sammenheng mellom mange flyttinger og at ”stadig skifte av bosted” har vært gjenstand for uenighet/konflikt med partner.

## 6.5 Oppsummering

- Vi finner en klar signifikant sammenheng mellom deployering og erfaring med samlivsbrudd. Blant de som har vært deployert har 40 prosent opplevd samlivsbrudd, mot 29 prosent av de som ikke har vært deployert. Denne sammenhengen er imidlertid bare signifikant for menn. Kvinner har høy samlivsbruddsrate uansett.
- Vi finner også en klar signifikant sammenheng mellom antall deployeringer og andel som har opplevd samlivsbrudd: Jo flere ganger man har vært deployert, jo større andel har opplevd samlivsbrudd.
- Flytting ser også ut til å korrelere med samlivsbrudd. Jo flere ganger man har flyttet i sin militære karriere, jo større andel har opplevd samlivsbrudd.

## 7.1 Innledning

I dette avsnittet skal vi presentere noen av de mer spesifikke tiltakene rettet mot forsvarsfamilier. Ordninger som inngår i den mer generelle personalpolitikken, som for eksempel økonomiske tilskudd knyttet til pendling, vil ikke bli tatt opp, selv om slike ordninger har stor betydning, noe som også åpne kommentarer på våre skjemaer viser.

Det er stor forskjell på omfanget av det vi har kalt tiltak i de ulike forsvarsgrenene, og også på hva slags tiltak som er satt i gang. Hæren er kommet lengst i dette arbeidet, men også innen Sjøforsvaret og Luftvåpenet finnes det tiltak, selv om det her er av mindre omfang. I utarbeidelsen av spørreskjemaet hadde vi samtaler og intervjuer med representanter for de tre forsvarsgrenene, der vi spurte om hvilke tiltak de hadde. Også i disse samtalene, ble det tydelig at Hæren var kommet lengst når det gjaldt aktivitet på dette området. Dette avspeiler seg også i våre resultater. Det har også skjedd endringer siden vi gjorde vår undersøkelse. Blant annet har arbeidet med familieweb kommet lenger, og den gjelder nå for alle forsvarsgrener. Det er også utarbeidet og vedtatt et felles familiedirektiv for hele Forsvaret, (Familiedirektivet 2006), mens det tidligere kun fantes ett for Hæren. Noen tiltak eksisterer kun på ett sted, for eksempel Sjøforsvarets barnehage.

Vi vil presentere erfaringene med tiltakene i hver forsvarsgren hver for seg. Vi gir først en nærmest stikkordsmessig beskrivelse av hva tiltaket handler om, og deretter presenterer vi erfaringene med tiltaket. Beskrivelsene av tiltakene bygger i stor grad på informasjon fra Forsvarets internettsider ([www.mil.no](http://www.mil.no))

## 7.2 Tiltak i Hæren

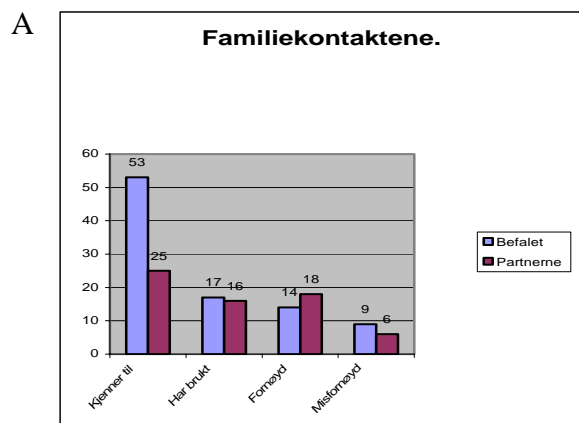
For ansatte i Hæren og deres partnere har vi spurt om erfaringer med:

- familiekontaktene
- møtestedet ”treffpunkt”
- lokale kvinnenettverk
- Forsvarets/Hærens familiesider på internett (familieweb.no)
- samlivskurs (PREP-kurs)
- muligheten for å søke økonomisk støtte til utdanning eller etablering av egen virksomhet

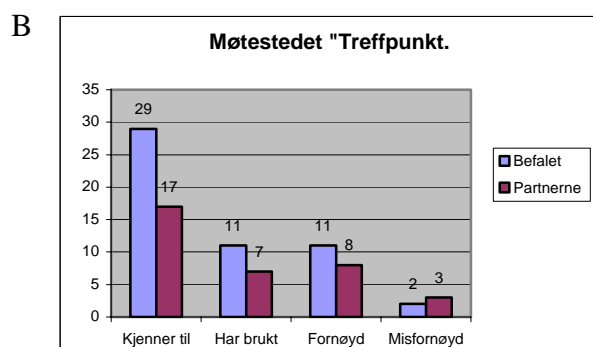
### Resultater.

Både befalet og deres partnere ble spurt om de kjente til tiltakene, om de hadde brukt det og om de var fornøyd eller ikke. Resultatene for hvert tiltak presenteres i grafene under.

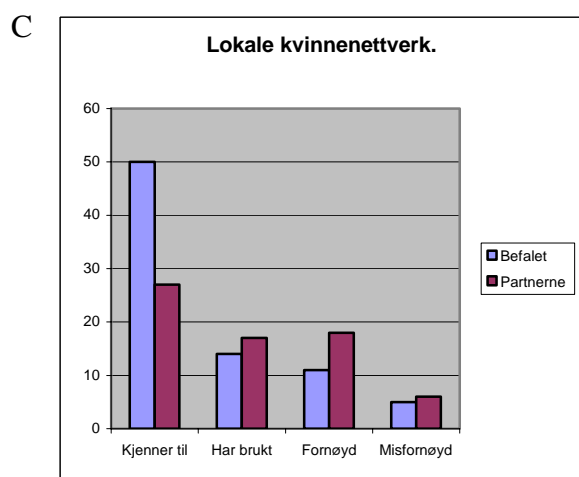
Figur 7-1. A-F. Erfaringer med ulike typer av tiltak i Hæren. Befal og partnere som kjenner til, har brukt og er fornøyd med tiltaket. N=171 for befalet, 243 for partnere<sup>23</sup>



**Familiekontaktene** skal være familiens kontaktpunkt inn mot bataljonen. Dette er lønnete sivile eller militære stillinger som skal fungere som støtte og tilrettelegger av informasjon, ikke minst ved utenlandstjeneste, men også i forhold til generelle spørsmål som hvilke rettigheter man har som medflytter, eller praktiske forhold.



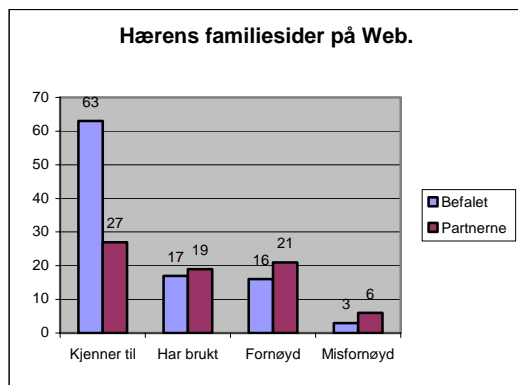
**Møtestedet "Treffpunkt"** er et møtested for alle med tilknytting til de militære avdelingene på Setermoen. Formålet er at det skal finnes et sted der man som medflytter kan møte familiekontaktene og andre familier i samme situasjon.



**Lokale kvinnenettverk** for kvinner med en eller annen tilknytting til Forsvaret finnes på flere steder i landet. Meningen med nettverkene er at kvinner som ønsker det skal ha noen å ta kontakt med som er i noenlunde samme situasjon som dem selv. Hovedoppgaven er vanligvis å bidra til sosiale aktiviteter.

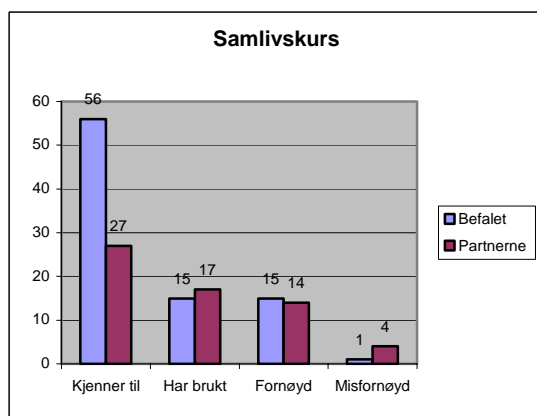
<sup>23</sup> Prosentanslagene i figuren angir hvor mange av de 171, henholdsvis 243 som har krysset av for at de kjenner til tiltaket, at de har brukt det osv. i forhold til det enkelte tiltak. Prosentandelen gjelder altså i forhold til hele universet. Dette gjelder også spørsmålene om man er fornøyd eller ikke. Prosenten angir altså ikke hvor mange av de som har brukt tiltaket som er fornøyd, men hvor mange av de 171/243 som har krysset av på om de var fornøyd og/eller misfornøyd. Det var altså ingen ting i veien for at man kunne krysse av både at man var fornøyd og at man var misfornøyd, eller at man kunne krysse av for at man var fornøyd selv om man ikke hadde krysset av for at man kjente til tiltaket eller hadde brukt det.

D



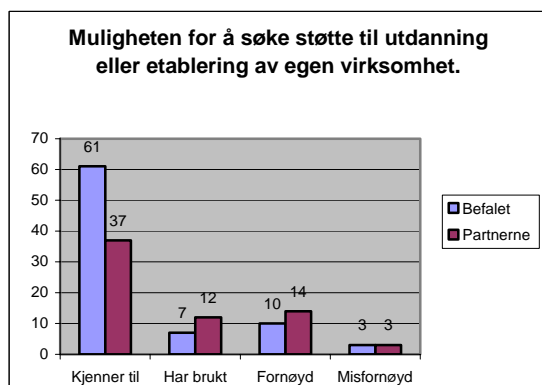
**Forsvarets/Hærens familiesider på internett (www. familieweb.no)** har som hovedmålsetting å være en informasjonskanal om ting som kan ha interesse for Forsvarsfamilier.

E



**Samlivskurs (PREP-kurs)** er kommunikasjonskurs for par som ønsker å få nye perspektiver på samlivet. Kursene har vært arrangert av Modum Bads samlivs-senter og Viken senter for psykiatri og sjelesorg. Kursene er helgekurs og har vært holdt flere ganger i året for personell i Hæren og deres partnere.

F



**Muligheten for å søke økonomisk støtte til utdanning eller etablering av egen virksomhet.** Ektefelle/samboer til ansatte i Hæren som flytter med den ansatte til nytt tjenestested kan få økonomisk støtte til utdanning eller til etablering av egen bedrift etter nærmere fastsatte regler. Tilskuddet gis vanligvis for dokumenterte utgifter for opptil 20 000 pr. år for fulltidsstudier.

Figurene viser for det første at tiltakene ikke er særlig godt kjent, verken blant befalet eller blant partnerne. Blant befalet er det Hærens hjemmesider på Web som er best kjent, mens muligheten for økonomisk støtte, kommer på en annen-plass. Samlivskurs, familiekontakter og lokale kvinnenettverk er det rundt halvparten av befalet som kjenner til. Lavest ligger møttestedet "Treffpunkt", noe som synes rimelig siden dette er et lokalt initiativ. Hos partnerne er det muligheten for økonomisk støtte til utdanning eller etablering av egen virksomhet som er best kjent. Bortsett fra møttestedet "Treffpunkt" som også her ligger lavere, er det rundt 25 % eller en fjerdedel av partnerne som kjenner til tiltakene.

Det er også verd å merke seg at alle tiltakene er mye bedre kjent blant befalet enn blant deres partnere. Skulle man trekke noen praktiske konklusjoner av dette, må det være at det er ser ut til å være nødvendig å henvende seg direkte til partnerne dersom man ønsker å informere



dem. Å regne med at informasjon nødvendigvis flyter fra befal til partner, ser ikke ut til å stemme.

Vi ser også at tiltakene stort sett er benyttet av i underkant av 20 % av partnerne. Et noe lavere anslag får vi om vi ser på hva befalet har svart.

### 7.3 Tiltak i Luftforsvaret

For befal i Luftforsvaret og deres partnere, har vi spurt om følgende tiltak:

- muligheter for praktisk hjelp når partner deltar i internasjonale operasjoner
- kontakttelefon i forbindelse med internasjonale operasjoner
- arrangementer før/under/etter deltakelse i internasjonale operasjoner
- stressmestringsseminar etter internasjonale operasjoner
- samlivskurs (PREP-kurs)

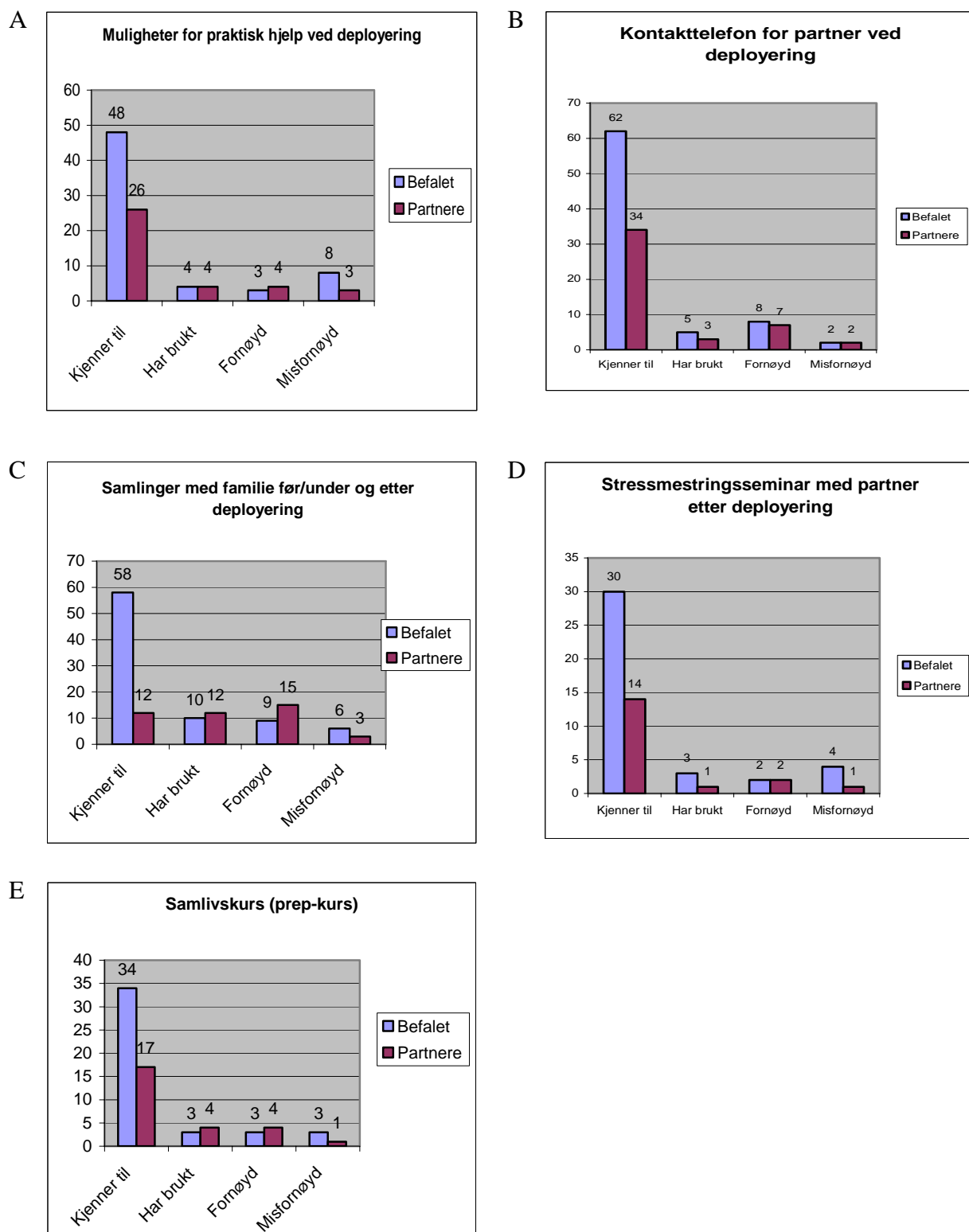
Luftforsvaret har få tiltak rettet mot befalets familier, men det er arbeid i gang for å få til mer aktivitet, og på Gardemoen flystasjon har de lenge hatt en lokal familiepolitikk. Mye av fokuset i de tiltakene som vi ble fortalt om, er rettet mot de ekstrabelastninger familiene kan oppleve når befalet er deployert, og skal vi dømme etter de tiltakene vi fikk beskrevet, var det lite fokus på de mer daglige belastningene. Spørsmål knyttet til familie og samliv ser med andre ord til å være lite fokusert i Luftforsvaret.

Noe som også kan tyde på det, er at ved et søk på ordet "familie" under Luftforsvaret internetsider dukket det opp 31 treff, noe som jo ikke er så lite. Ingen av treffene pekte imidlertid mot noe med familie i overskriften, og ved nærmere ettersyn var familietilknyttingen i flere av artiklene kun en understreking av at deployering var en belastning for de hjemme, og at god informasjon var viktig. I noen av artiklene ble det også nevnt at en ordning med hjemmestøtte var etablert. Vi søkte også på ordet "hjemmestøtte". Dette ga 8 treff, men bortsett fra en artikkel, viste overskriftene ingen tilknytting til søkeordet. Søker man på generelle Forsvarssider, er det stort sett ordninger i Hæren som dukker opp. Vi gikk også inn på hjemmesidene til noen av avdelingene, men heller ikke dette ga særlig uttelling. Det ser altså ut som det er lite informasjon tilgjengelig på internett om tiltak for familiestøtte i Luftforsvaret.

### Resultater

Også for ansatte i Luftforsvaret ble både befalet og deres partnere spurt om de kjente til tiltakene, om de hadde brukt det og om de var fornøyd eller ikke. Resultatene for hvert tiltak presenteres i grafene under:

Figur 7-2. A-E. Erfaringer med ulike typer av tiltak i Luftforsvaret. Befal og partnere som kjenner til, har brukt og er fornøyd med tiltaket. %. N=254 for befalet, 222 for partnere



Figurene viser at også her er tiltakene adskillig bedre kjent blant befalet enn blant partnerne. Når vi ser på antallet som har brukt tiltak, finner vi at dette er svært få. Høyest ligger deltagelse på samlinger før/under og etter deployering med 10, henholdsvis 12 %. De andre tiltakene ligger under 5 %. Om dette avspeiler at tiltakene faktisk ikke finnes overalt, eller om de ikke benyttes selv om de eksisterer, gir ikke materialet grunnlag for å svare på. Som en oppsummering kan vi si at tallene bekrefter at det ser ut til å være liten aktivitet når det gjelder familiestøtte i Luftforsvaret.

## 7.4 Tiltak i Sjøforsvaret

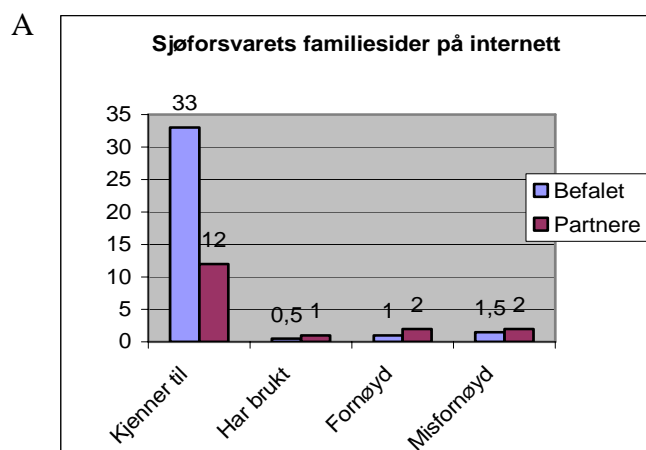
For ansatte i Sjøforsvaret og deres partnere har vi spurt om følgende tiltak:

- Sjøforsvarets familiesider på internett
- Marinenettverket
- lokalt familienettverk rundt partnerens fartøy
- barnehagen "Sjøsprøyten"
- kommunikasjonskurset "I krig og kjærlighet" (PREP-kurs)
- kontakttelefon når partner er fraværende

### Resultater:

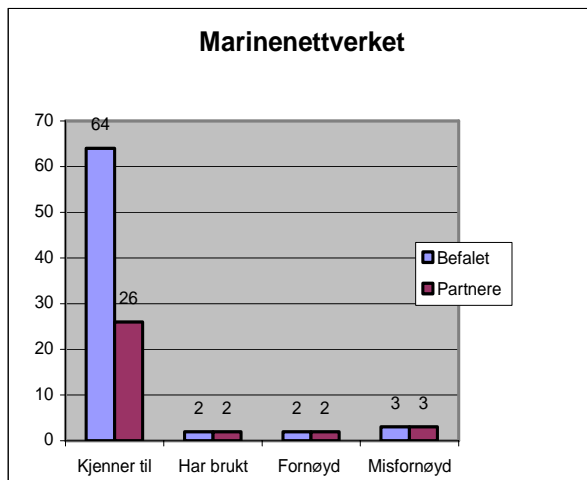
Også ansatte i Sjøforsvaret og deres partnere ble spurt om de kjente til de ulike tiltakene, om de hadde brukt dem og om de var fornøyd eller ikke. Resultatene for hvert tiltak presenteres i grafene under.

Figur 7-3. A-F. Erfaringer med ulike typer av tiltak i Sjøforsvaret. Befal og partnere som kjenner til, har brukt og er fornøyd med tiltaket. %. N=202 for befalet, 181 for partnere



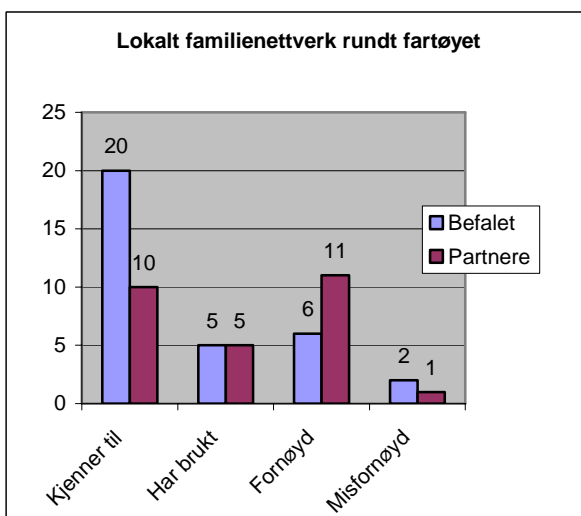
**Sjøforsvarets familiesider på internett** er etablert for å nå de ansattes familier uten å gå via den ansatte selv. Det er Sjøforsvarets øverste sjef som eier sidene.

B

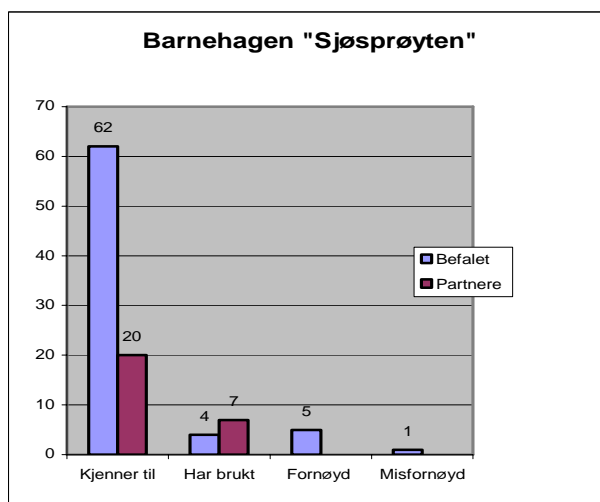


**Marinenettverket** er en frivillig organisasjon som ønsker å ivareta marinefamiliens interesser på en best mulig måte. Marinenettverket er støttet av Sjøforsvaret som også er representert i nettverkets styre. Marinenettverket ønsker å stimulere til at det opprettes lokale nettverk i tilknytning til de ulike tjenestesteder og enheter. Sentralt ønsker nettverket å arrangere ulike typer av møter samt samlivskurs.

C

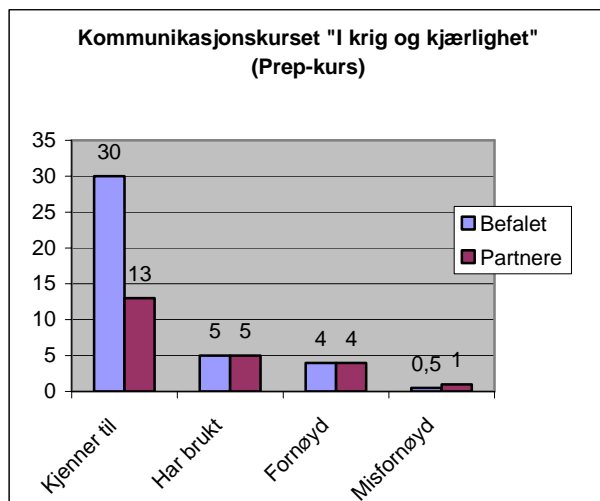


D



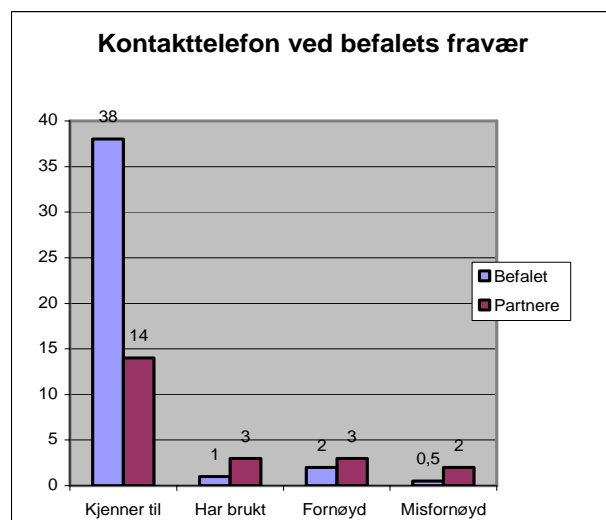
**Barnehagen "Sjøsprøyten"** er en barnehage i regi av Sjøforsvaret. Barnehagen ligger i Bergen og søker å dekke behov knyttet til at en eller begge foreldrene er befall i Sjøforsvaret.

E



**PREP-kurs** er et forebyggende sam- livskurs som særlig fokuserer på samlivsutfordringen knyttet til å være en Sjøforsvarsfamilie.

F



**Kontakttelefon ved partners fravær.** Når fartøyer og kom- mandoer deltar i internasjonale operasjoner, skal det etableres en familiekontakt som skal være binde- leddet mellom familien og personellet ute i tjeneste. De skal være behjelpelige med å svare på spørsmål og løse eventuelle praktiske problemer. Denne kontakten skal alltid kunne nås gjennom et bestemt telefonnummer. I tillegg eksisterer en krisetelefon som man alltid skal kunne ringe ved partners fravær.

Også her ser vi at kjennskapet til tiltakene er svært mye større blant befalet enn blant deres partnere. Marinenettverket er det som er best kjent, både blant befalet og blant partnerne. Rundt 60 % av befalet og 26 % av partnerne kjenner til nettverket, men svært få har vært i kontakt med det. Barnehagen "Sjøsprøyten" er også kjent av mange, og det er også flere som har brukt den. Når det gjelder de andre tiltakene er de relativt lite kjent. Dette gjelder både såpass sentrale og generelle tiltak som internettsider og kontakttelefon ved befalets fravær.

Grafene viser også at det er svært få som har brukt tiltakene; de fleste ligger på 5 % eller under.

## 7.5 Oppsummering

Når det gjelder tiltak har vi funnet at

- Tiltakene er lite kjent
- Befalet kjenner til tiltakene i større grad enn partnerne gjør. Dette betyr at skal man informere om tiltakene, må man henvende seg direkte til partnere. Det er ikke selvsagt at informasjon til befal når fram til partnerne.
- I alle forsvarsgrener har det vært tilbud om samlivskurs (PREP-kurs). I Hæren har rundt 15 % deltatt på slike kurs, i Sjøforsvaret og Luftforsvaret rundt 5 %.
- Omfanget av og bruken av tiltakene er generelt størst i Hæren.
- Familiesider på internett er brukt av i underkant av 20 % av partnerne i Hæren, og rundt 1 % i Sjøforsvaret. I Luftforsvaret er det svært vanskelig å finne informasjon av relevans for familien på internett.
- I Hæren har rundt 15 % av partnerne vært i kontakt med familiekontaktene og/eller lokale kvinnenettverk. I Sjøforsvaret har 5 % av partnerne hatt kontakt med lokale familienettverk og 2 % med Marinenettverket. I Luftforsvaret finnes ingen tilsvarende nettverk.
- I Luftforsvaret er familiestøtte omtrent utelukkende knyttet til befalets deltagelse i internasjonale operasjoner.

Forsvarsfamiliene eksisterer i spenningsfeltet mellom en, på mange måter ganske tradisjonell og mannsdominert arbeidsorganisasjon, og utviklingen av et mer likestilt samfunn på den andre. Det er nå vanlig at både menn og kvinner deltar i yrkeslivet og menns deltakelse i hus- og omsorgsarbeid har økt. Innad i familien har vi hatt en utvikling mot en økende vektlegging av parforholdet som et emosjonelt fellesskap, men det emosjonelle klimaet henger ofte nøye sammen med den faktiske arbeidsdelingen.

Dette skaper store utfordringer for Forsvaret. Forsvaret som arbeidsgiver, er i utgangspunktet interessert i at arbeid i etaten ikke skal gå ut over de ansattes familieliv. Vansker med å kombinere arbeid som befal med et tilfredsstillende familieliv har vært en viktig grunn til at ansatte har sluttet (Bjønnes II-utvalget 1997), og det er en utbredt oppfatning at problemer hjemme medfører at befalet yter mindre på jobben. Samtidig ser det ut til at utviklingen i Forsvaret heller gjør det vanskeligere enn enklere å kombinere befalsarbeid med et godt familieliv. Den økte vektleggingen av deltakelse i internasjonale operasjoner med tilhørende beordringsplikt, øker befalets langvarige fravær fra hjemmet. Nedbemanningen av Forsvaret rapporteres å ha økt arbeidsbyrden på de gjenværende, og oppdrag som medfører fravær fra familien har ikke blitt redusert tilsvarende, noe som betyr at de gjenværende blir mer borte fra familien. Det er i dette spenningsfeltet Forsvaret må utforme sin familiepolitikk.

### **Integrere familietenkning i all personelldisponering.**

I vår undersøkelse framsto uforutsigbarhet og befalets fravær fra familien, som det som var mest belastende for familielivet. Samtidig kan det se ut som det å kunne flytte på personellet på relativt kort varsel, utgjør et grunnelement i Forsvarets personelldisponering, noe som lett skaper den type vansker som fremkom i vår undersøkelse.

Forsvaret er i dag i en situasjon hvor de bør ta hensyn til at mesteparten av befalet lever i familieforhold der også partneren har egne interesser i å etablere og vedlikeholde en tilfredsstillende tilpassing til yrkeslivet. I tillegg har befalet selv svært ofte ønsker om å kunne delta i familielivet på lik linje med sin partner. Befalet selv har gjennom denne og tidligere undersøkelser gitt uttrykk for at forpliktelser i forhold til familie veier tungt, og denne innsikten bør i større grad inkorporeres i personellbehandling i etaten. Familietenkning bør derfor etter vår mening bli en integrert del av selve planleggingsprosessen i Forsvaret både i det store og det lille. Familiepolitikk bør med andre ord ikke bare handle om å kompensere for ulemper andre forhold har skapt for familiene, men i størst mulig grad søke å unngå at det skapes problemer i første omgang. Dette handler om å utvikle rutiner og praktiske løsninger, der hensyn til familiens og partnerens behov rutinemessig tillegges vekt. For at dette kan bli virkelighet må det imidlertid også utvikles holdninger i organisasjonen som gjør at det

oppleves som naturlig å inkorporere konsekvenser for befalets familier som et element i beslutninger som har personellmessige konsekvenser.

I følge familiedirektivet har den enkelte avdeling ansvar for at direktivet blir fulgt og at eget personell blir gjort kjent med innholdet. Å ha retningslinjer og direktiv er imidlertid ikke tilstrekkelig. Å implementere direktivet, blir en viktig oppgave, og ledere på alle nivåer må ansvarliggjøres i forhold til familiepolitikken. Dette bør følges opp på lik linje med andre ansvarsområder. I direktivet står videre at det ikke er et økonomisk hjemmelsdirektiv og at iverksetting av tiltak og ordninger må iverksettes innenfor gjeldende avtale- og økonomiregelverk. Dette kan på den ene siden sies å være i tråd med vår anbefaling om å integrere familiepolitisk tenkning i alle beslutninger med personellmessige konsekvenser. På den annen side er det også et spørsmål om det hadde vært gunstig, kanskje spesielt i en startfase, også å øremerke noen midler til arbeid med å utvikle familiepolitikken videre.

### **Organisering av arbeidet med familiepolitikken**

Familiepolitikken skal gjelde for hele Forsvaret og samtidig er den praktiske utøvelsen i all hovedsak delegert til de ulike forsvarsgrenene, med den enkelte avdeling som ansvarlig for at direktivet blir fulgt. Dette stiller særskilte krav til samordning for å sikre en enhetlig politikk og sikre at ingen faller utenom.

Etter vår mening bør den grenmessige organiseringen av arbeidet med familiepolitikk suppleres med organisering på tvers for å sikre en enhetlig politikk. Arbeidet som er startet med å etablere et *felles familieforum* er etter vår mening et viktig initiativ for å få til dette.

I tillegg vil vi anbefale etablering av *nettverk på tvers* av forsvarsgrener og andre enheter for personer som arbeider aktivt med familiepolitiske spørsmål. Dette kan gi grunnlag for erfaringsoverføring og læring i tillegg til at det kan bidra til bedre samordning og koordinering av tiltak. Spørsmål om hva som bør gjøres hvor, og måter å organisere på, vil også være relevante spørsmål å ta opp i et slikt nettverk.

Vi vil også peke på at ansatte i Heimevernet og i Fellesfunksjoner i mange tilfeller ser ut til å falle utenfor tiltak og muligens også familiepolitisk tenkning overhode, fordi både tiltak og organisering i så stor grad ser ut til å være knyttet til forsvarsgren. Vi vil derfor peke på at det er viktig å sørge for at også disse enhetene blir involvert i familiepolitisk arbeid.

Som vi tidligere har argumentert for, handler familiepolitikk grunnleggende sett om hvordan Forsvaret tenker omkring personell disponering i forhold til familiespørsmål. Samtidig handler familiepolitikk også om rettigheter og velferdsordninger som utløses på grunn av befalets familiesituasjon. Ikke minst på grunn av dette siste, er det viktig å ha et samarbeid med befalets organisasjoner, både når det gjelder utforming av konkrete tiltak og når det gjelder mer langsiktig tenkning på det familiepolitiske området. Vi vil derfor anbefale at befalets organisasjoner trekkes med i det familiepolitiske arbeidet, sentralt så vel som lokalt.



## **Uforutsigbarhet**

Langsiktig uforutsigbarhet var en av de tingene som ble rapportert å være mest belastende for befalsfamiliene. Det skaper vansker med planlegging av familieaktiviteter, og kan medføre praktiske problemer i forhold til partners jobb, søknader til skoler og barnehager ol.

Uforutsigbarheten er knyttet til flere forhold, hvorav vi først vil trekke fram at søknadsrundene avgjøres såpass sent at det ofte medfører vansker for familier som skal flytte. Vår anbefaling i forhold til dette er at det bør legges større vekt på å få avgjort søknadsrundene tidligere. Å få til dette, vil antagelig kreve en grundig gjennomgang av de administrative og beslutningsmessige rutinene som styrer denne prosessen, Vi har ikke tilstrekkelig detaljkunnskap til å komme med mer spesifiserte anbefalinger, men vil tilrå at det gjøres et arbeid slik at søknadsprosessene kan avgjøres tidligere.

Tidspunkt for deployering er også ofte beheftet med usikkerhet, og mange rapporterer at de er blitt deployert på kort varsel. Med tanke på familiens situasjon, bør dette unngås, og man bør så langt mulig planlegge utenlandsoperasjoner på en slik måte at befall og familie får tilstrekkelig tid å forberede seg. Spesielt trekkes det fram som problematisk dersom befalet blir deployert rett etter at familien har flyttet til et nytt sted hvor de kanskje verken har familie eller kjente. Dette bør unngås. Beordring, både til avdeling i Norge og i utlandet, bør ses i sammenheng med eventuell snarlig deployering.

Når det gjelder Sjøforsvaret bør befalet få informasjon om seilingsplaner for lengre tid av gangen og så tidlig som mulig.

## **Fravær**

Langvarig fravær fra familien ble rapportert å være svært belastende. I svar på åpne spørsmål gikk det fram at fraværets lengde var av stor betydning, og at mange mente for eksempel at deployeringsperioder på et halvt år var svært problematisk. Å etterstrebe kortere uteperioder ser derfor ut til å være hensiktsmessig.

Fravær og nærvær kan også ses på som et spørsmål om *arbeidstidsordninger*. Vi har fått en del innspill som foreslår at det bør innføres turnusordninger der det inngår faste arbeidsperioder og faste avspaseringsperioder. Vi ville anbefale at mulighetene for dette ble utredet der det er relevant. Dette vil også kunne bidra til mindre uforutsigbarhet.

Fravær har ofte praktiske konsekvenser for resten av familien. Spesielt i familier med barn omfatter familieansvaret også ansvar for å bidra til at det praktiske går rundt, for eksempel når det gjelder å hente barn i barnehage, passe barn utenfor barnehagenes åpningstider, ivareta syke barn osv. Fravær innebærer at dette daglige ansvaret i all hovedsak må ivaretas av partneren alene, og bor man i tillegg på et sted der man ikke har familie og kanskje lite sosialt nettverk, betyr dette at partner kan få lite handlingsrom, både i forhold til arbeid og annet sosialt liv. Arbeid utenfor barnehagenes åpningstider kan bli svært vanskelig, og mange har

rapportert at langvarig fravær, for eksempel i forbindelse med deployering har medført at partner må gå i redusert stilling eller ta permisjon.

Vi anbefaler derfor at Forsvaret bidrar til å videreutvikle ordninger som kan kompensere for befalets fravær i forhold til omsorg for barn. Dette kan for eksempel være å samarbeide med kommunene om barnehager med utvidet åpningstid, arbeid for at befalets rett til fravær ved barns sykdom kan overføres til partner dersom han/hun har brukt opp sin kvote og partner er på langvarig oppdrag i inn- eller utland, utvide mulighetene for barnepassreiser ol.

Vi har fått en god del kommentarer på at familien i praksis går ned i lønn ved deployering, blant annet fordi partneren må redusere sitt lønnede arbeid på grunn av økte familieforpliktelser. Dette oppleves som urimelig, og vi mener Forsvaret så langt mulig bør bidra til kompensatoriske ordninger som gjør at partner både kan fortsette sitt yrkesarbeid og ivareta familien.

Langvarig fravær kan også innebære at andre arbeidsoppgaver som vanligvis ivaretas av befalet nå må gjøres av andre. Ordninger med ulike typer av hjemmestøtte i form av muligheter for praktisk hjelp ser ut til å eksistere en del steder, og slike tilbud bør utvides til å gjelde flere.

## **Deployering**

Undersøkelsen viste at deployering er en stor belastning for familien, og tanken på familien er det som oppleves mest belastende for befalet. Å minimalisere disse belastningene bør derfor være en viktig målsetting for familiepolitikk i forhold til deployering.

Deployering er en form for fravær som i tillegg til at fraværet oftest er av ganske lang varighet, kan medføre særegne problemer i forhold til familien. Usikkerheten omkring hva som kan skje kan være stor, mulighetene for kontakt med familien kan være begrenset, og familiens informasjonsbehovet er ofte stort. Samtidig ser det ut til å være stor bevissthet omkring det at familiene kan ha behov for støtte og informasjon ved deployering, og ulike typer av tiltak er igangsatt.

I de åpne spørsmålene ble det av mange trukket fram deployeringens nåværende varighet var for lang og det var ønske om kortere uteperioder. Med hensyn på familien vil vi støtte slike ønsker og anbefale at kortere deployeringsperioder vurderes, evt at det innføres en eller annen type av turnusordning slik at det er mulig å veksle mellom å være ute og hjemme.

Når det gjelder å videreutvikle og forbedre tiltak for familiestøtte ved deployering anbefaler vi at det arbeides videre med familiestøtte før, under og etter deployering, og at utformingen av slike tiltak gjøres i nært samarbeid med dem det gjelder. Her vil enheter som ikke har kommet langt i dette arbeidet kunne dra nytte av hva som er gjort andre steder, og slik erfaringsutveksling bør organiseres.

Vi vil også peke på behovet for informasjon om slike tiltak. Undersøkelsen har vist at informasjon til befalet ikke nødvendigvis når fram til partner. Det er derfor ønskelig å

adressere informasjon om tiltak til partner direkte og ikke være avhengig av at befalet bringer slik informasjon med seg hjem.

Vi også henlede oppmerksomheten på at det er oppsettende avdeling som har ansvar for familiestøttende tiltak i forbindelse med deployering, og dette innebærer ofte at familien til deltakere fra andre avdelinger faller utenom. Det bør derfor sikres at familiestøttende tiltak omfatter alle som blir deployert, inklusive personer fra Heimevernet og fellesfunksjoner. Om dette best gjøres ved at familiestøttende tiltak blir iverksatt ved *alle enheter* som har deployerende personell, eller at dette sikres på andre måter, må vurderes ut fra hva som er mest hensiktsmessig.

### **Informasjon, nettverk og velferdsgoder**

I tillegg til ulike typer av velferdsgoder som støtte ved pendling, flytting ol, har mye av tiltakene i forhold til familie handlet om informasjon, etablering av ulike typer av nettverk som i stor grad er basert på frivillig arbeid samt samlivskurs.

Informasjon når man kommer til et nytt sted, introduksjon og kanskje sponsorfamilie kan lette nyetablering og vi vil anbefale at alle slike tiltak videreutvikles i nær kontakt med de det gjelder. Vi vil også anbefale at slike tiltak innføres der de ikke allerede er etablert.

Å få førstehånds kunnskap om befalets arbeidsplass oppleves av mange som noe som gjør det lettere å kommunisere omkring hva befalets arbeid innebærer. Sosiale evenementer av forskjellig slag, besøksreiser for eksempel til befalets skip ol, kan bidra til at slik kunnskap utvikles, og vi vil anbefale at slike tiltak iverksettes der det er mulig.

I vår undersøkelse kom det fram at befalet var svært mye bedre informert om ulike typer av tiltak enn partnerne var. Det ser med andre ord ut som man ikke bør være avhengig av at befalet videreformidler informasjon, men bør rette denne direkte til partner.

For å bidra til en enhetlig familiepolitikk vil vi også anbefale at det etableres en *felles familieweb* som omfatter hele Forsvaret, dvs alle forsvarsgrener, i tillegg til Heimevernet og fellesfunksjoner, og at de enkelte enhetenes familiesider ligger under denne, i stedet for at hver forsvarsgren har sin egen.

Erfaringene med samlivskurs ser også ut til i all hovedsak å være gode, og dette er et tilbud som også med fordel kan utvides til å gjelde flere.

### **Kvinnelig befall og familiepolitikk.**

I vår undersøkelse fant vi at kvinnelig befall i stor grad levde sammen med annet befall, og vi fant at kvinnelig befall og mannlige partnere rapporterte om mindre grad av uenighet og belastninger knyttet til befalets jobb enn mannlige befall og kvinnelige partnere. På mange måter fremstod dette som overraskende, fordi det er lett å tenke seg at for eksempel fraværspolitikk kan bli ekstra vanskelig når det er to befall i familien. Samlivsbrudd var også vanligere blant kvinnelig befall enn blant mannlige.

Samtidig fikk vi relativt mange tilbakemeldinger på at vår undersøkelse ikke ”traff” familier der begge var befal, og dette tyder på at det her er særegne forhold og problemer som vi ikke har klart å fange opp i vår undersøkelse. Vi vil derfor anbefale at forholdet mellom arbeid og familie der begge er befal, undersøkes nærmere, for eksempel gjennom en undersøkelse som fokuserer på disse familiene.

Kvinnelig befal som lever sammen med partner som *ikke* er befal, er en liten gruppe, og vi har ikke fokusert spesielt på dem i denne undersøkelsen. Vi vil imidlertid anta at man også her kan forvente andre typer av belastninger, og andre måter å håndtere dem på enn i familier der det er mannen som er befal. Vi vil derfor anbefale at også denne gruppen inkluderes i en eventuell utdypende undersøkelse. Ikke minst i lys av Forsvarets økte satsning på å rekruttere kvinner, vil det være viktig å få kastet mer lys over betingelsene for familieliv for kvinnelig befal.

I familier der begge er befal bør Forsvaret legge til rette for at det tas hensyn til dette ved beordringer som medfører flytting og fravær fra hjemmet eller andre situasjoner som er spesielt belastende. Når det gjelder beordringer vil vi anbefale at det legges bedre til rette for at befal som lever sammen blir beordret til samme sted dersom de ønsker dette. Vi har forstått det som at samboende befal nå gjør dette ved å bare søke på ett sted slik at de derved sikres å bli plassert på samme sted. Dette begrenser imidlertid valgmulighetene, og man bør i stedet finne ordninger som kan knytte slike søknader sammen på andre måter, for eksempel ved å ha en rubrikk for dette i søknaden ol.

Helt til slutt vil vi peke på at mye lokal familiestøtte ser ut til å passe bedre for kvinnelige partnere enn for mannlige. Mannlige partnere har antagelig sjeldnere behov for kvinnenettverk, men de kan ha andre typer av behov som nå i liten grad ivaretas.



## LITTERATURLISTE

Barstad, A. and O. Hellevik (2004). På vei mot det gode samfunn. Om forholdet mellom ønsket og faktisk samfunnsutvikling. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Bjønnes II-utvalget (1997). Forsvarsdepartementet.

Fabrizio, B. (1997). "Peacekeeping and the postmodern soldier." Armed Forces and Society 23(3).

Familiedirektivet (2006). "Direktiv for organisering og tiltak for ivaretagelse av familier i Forsvarets militære organisasjon (Familiedirektivet)."

Folkenborg, K. and K. Nergaard (2001). På vei mot et nytt forsvar. Virkninger for de ansatte. Oslo, Fafo.

Forsvarets sanitet (2006). "Skilsmisseproblematikk i Forsvaret relatert til deltagelse i internasjonale operasjoner." Sjef FSAN's faglige meddelelse nr. 1.

Forsvarsdepartementet (2004). "Lov om personell i Forsvaret." Pressemelding nr 09/2004.

Gardemoen flystasjon (2005). "Familieprogram ved Gardemoen flystasjon. Policydokument."

Gjerberg, E. (2003). "Women doctors in Norway: the challenging balance between career and family life." Social Science and Medicine 57(7): 1327-1341.

Hansen, L. I. (2004). Ekteskapeleg samspill En analyse av kvinners mestringsstrategier i samliv med en Forsvarsansatt. Institutt for Sosiologi. Tromsø, Universitetet i Tromsø.

Hellern, C. V. A. (2005). Blindgjenger. En kvinne blant menn. Oslo, Emilia.

Hærens familiepolitikk (2005).

Kjeldstad, R. and E. H. Nymoene (2004). Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordelinger og forklaringer. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Klassekampen (16/4- 2004). Forsvaret vedgår svikt. Aurdal, Martine. Oslo.

Modum Bad - Samlivssenteret (2005). Forprosjekt for samlivsundersøkelse i forsvar.

Moskos, C. C., J. A. Williams, et al., Eds. (2000). The Postmodern Military. Oxford, Oxford University Press.

Noack, T. and A. Seierstad (2003). "Utviklingen i samliv - Heller jeg enn vi." Samfunnsspeilet(3).

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

Rosvoll, F. (2005). Stressmestring får ny giv, Forsvarsnett.

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

SSB (2003). "Fremtidsplaner, familie og samliv."

St meld nr 22 (1997 -1998). "Hovedretningslinjer for Forsvarets virksomhet og utvikling i tiden 1999 -2002."

Vold, L. M. M. (2006). "Veteranene sliter." Sjekkposten(1).

Wiecek, C. (2003). Undersøkelse om fremtidsplaner, familie og samliv - Dokumentasjonsrapport. Oslo, SSB.

# Vedlegg

## Om metode

Undersøkelsen er lagt opp som en representativ spørreundersøkelse, til et utvalg befal og deres ektefeller/samboere.

### Utarbeiding av skjemaene

Undersøkelsen er basert på to spørreskjemaer, ett som ble sendt elektronisk til befalet (quest-back), og ett som ble sendt med vanlig post til partnerne. Skjemaene er laget over samme lest, men med nødvendige tilpasninger. (Skjemaene ligger sist i dette vedlegget). I utarbeidelsen av spørreskjemaene gikk vi gjennom tidligere litteratur på området, inkludert forundersøkelsen fra Modum bad (Modum Bad - Samlivssenteret 2005). Vi intervjuet også alle seniorprestene og enkelte andre feltprester for å skaffe et bredere og mer spesifikt kunnskapsgrunnlag for utarbeidelsen av spørreskjemaene. I tillegg hadde vi samtaler med sentrale personer når det gjaldt familiepolitikk i alle forsvarsgrener, inkludert en person fra forsvarsstaben. Da skjemaene var ferdig utarbeidet ble de kvalitetssikret gjennom å bli gjennomgått av personer av Feltprestkorpsset, enkelte personer som er sentrale i utarbeidelsen av Forsvarets familiepolitikk samt representanter for målgruppen, og skjemaene ble revidert etter at vi hadde fått inn kommentarer.

### Stratifisering av universet.

Vi ønsket å ha både gifte/samboende og enslig befal i utvalget. Vi ønsket også alle forsvarsgrener representert og fordi det er såpass mange flere ansatt i Hæren ønsket vi at de andre grenene skulle være overrepresentert i utvalget. Det samme gjaldt kvinnelig befal. De er i utgangspunktet såpass få, at vi ønsket å inkludere alle. Dette gjorde at vi valgte å trekke et stratifisert utvalg. Stratifiseringen ble gjort på følgende måte: Ut fra en liste over det totale antall befal pr 21-12-05 laget vi 8 strata. Det mannlige befalet ble delt inn i 6 strata, to fra hver forsvarsgren. Det ene stratumet besto her av menn som var registrert som gift/samboende, det andre av menn som fremsto som aleneboende. I tillegg laget vi to strata med kvinnelig befal der vi i det ene inkluderte alle som var registrert som gift/samboende uavhengig av gren, og det andre besto av kvinnelig befal som fremsto som uten partner. Til sammen laget vi altså 8 strata. I den statistiske bearbeidningen av materialet har vi vektet svar fra både befal og partnere i forhold til dette. Forsvarets register er imidlertid ikke sammenfallende med om man faktisk bor sammen med en partner eller ikke. Et lite antall personer som var registrerte som gift/samboende oppga i svarene sine at de var aleneboende, mens et adskillig større antall som fremsto som enslige i registeret, oppga at de var gift eller samboende<sup>24</sup>

Vi ønsket også å sende spørreskjema til partnerne i utvalget, uten å gå veien om befalet. I Forsvarets register er ikke navn på ektefelle/samboer registrert direkte, men mesteparten har oppgitt en person som pårørende, og for gifte/samboende befal var dette oftest ektefelle/samboer, men ikke alltid. Vi valgte derfor å bruke disse listene som utgangspunkt,



dvs hvis det sto i registeret at pårørende var befalets ektefelle eller samboer, fikk vedkommende tilsendt et partnerskjema. For befal som var registrert som enslige, ble det derfor heller ikke sendt skjema til partneren.

For mannlig befal har vi altså 6 strata, for kvinnelig befal har vi to.

Befal i Heimevernet var ikke mulig å skille ut som en egen kategori i det registeret vi tok utgangspunkt i, men var registrert under den forsvarsgrenen de tilhørte. Vi kunne derfor ikke sørge for at ansatte i Heimevernet ble overrepresentert i utvalget og resultatet er at vi har relativt få svar fra dem.

Tabell 1. Oversikt over strataene, absolutte tall for universet.

	Hær/ menn	Sjø/menn	Luft/menn	Sum menn	Kvinner/alle grener	Sum alle
Ektefelle/samboer som pårørende	2067	1260	1603	4930	260	5190
Andre enn ektefelle/samboer som pårørende	1777	1184	1133	4094	360	4454
Sum	3844	2444	2736	9024	620	9644

#### Uttrekk og frafall.

I hvert av strataene foretok vi i et tilfeldig utvalg, bortsett fra at i strataene som omfattet kvinner lot vi alle være med fordi antallet kvinnelig befal i utgangspunktet er såpass lite. E-postadresser ble skaffet fram av Forsvaret med utgangspunkt i vårt utvalg. På grunn av at det var en del personer vi av ulike grunner ikke kunne få e-postadresser til, og for at vi ikke skulle vite hvem det var, ble ca 13 % av navnene på mannlig befal og 10 % av kvinnelig befal, fjernet.

Befalsutvalget og partnerutvalget er ikke helt overlappende. Når det gjaldt partnere, ble også de der vi ikke hadde e-postadresser til befalet, inkludert. I tillegg viste det seg at det fantes en god del befal som hadde partnere, men som ikke var registrert som gift eller samboende i registeret. Partnerne til dette befalet er ikke inkludert, fordi de ikke fantes i Forsvarets register. Felles kodennummer både på elektronisk skjema og på papirskjema har gjort det mulig å koble skjemaene sammen i par der begge har svart.

Tabellen under gir en oversikt over det totale antallet befal i de ulike strataene i universet, samlet frafall, antall vellykkete utsendelser og antall svar i prosent av vårt opprinnelige uttrekk samt av vellykkede utsendelser.

<sup>24</sup> I våre analyser, har vi tatt utgangspunkt i det som faktisk ble svart, ikke i det som var registrert.

Tabell 2. Oversikt over universet, uttrekk, frafall og svar i absolutte tall og prosent, alt fordelt på strata.

<i>Stratum /kategori</i>	<i>Totalt antal i universet</i>	<i>Første uttrekk til Forsvaret</i>	<i>Totalt frafall før utsendelse ( % av uttrekket i parentes)</i>	<i>Vellykket utsendelse</i>	<i>Antall svar</i>	<i>Svar % av antall /vellykket utsendelse (og av hele uttrekket i parentes)</i>
Hær, menn gift/sambo	2067	459	137 (30 %)	322	198	61,1 (43,1)
Sjø, menn, gift/sambo	1260	357	65 (18 %)	291	172	59,1 (48,1)
Luft, menn, gift/sambo	1603	354	69 (19 %)	286	177	61,9 (50,0)
Kvinner, alle, gift/sambo	260	260	43 (17 %)	217	131	60,3 (50,4)
Hær, menn, ugift	1777	444	87 (29 %)	357	165	46,2 (37,1)
Sjø, menn, ugift	1184	356	52 (15)	304	131	43,1 (36,8)
Luft, menn, ugift	1133	350	74 (21)	276	146	52,9 (41,7)
Kvinner, alle, ugift	360	360	64 (18)	296	153	51,7 (42,5)
Sum	9644	2940	591 <sup>25</sup> (20 %)	2349	1273 <sup>26</sup>	54,2 (43,3)

I beskrivelsen over, har vi skilt mellom to ulike typer av frafall. For det første er det en del av vårt uttrekk som av ulike grunner ikke mottok spørreskjema. Absolutte og %-vise tall for dette er vist i tabellen over i kolonnen ”Totalt frafall før utsendelse.” Dette frafallet består for det første av personer der vi ikke fikk utlevert e-post adresser av Forsvaret. Dette omfatter personer som av ulike grunner har en skjermet e-postadresse, og det omfatter personer som er på utenlandsoppdrag. I tillegg var det et tilfeldig utvalg av personer vi heller ikke fikk e-postadresser til. I tillegg viste det seg at en del personer var registrert med dobbeltadresser, og i en del tilfeller kom ikke skjemaet fram. Dette omfatter blant annet folk som hadde sluttet, eller var i permisjon. Som tabellen viser utgjorde dette frafallet til sammen 20 %, men med en relativt større prosentandel blant mannlig befall i Hæren. Den andre typen frafall omfatter de som mottok, men som ikke besvarte skjemaet.

Tabellen under gir en tilsvarende oversikt når det gjelder partnere. Her er naturligvis kun ektefeller og samboere inkludert, det finnes ingen enslige.

<sup>25</sup> 3 personer kjenner vi ikke stratatilhørigheten til. .

<sup>26</sup> Summen inkluderer 1 uten løpenr.

Tabell 3. Oversikt over uttrekk, frafall og svarprosent for partnere, delt på strata.

<i>Stratum/ kategori</i>	<i>Totalt antall i universet</i>	<i>Første uttrekk til Forsvaret</i>	<i>Totalt fracfall før utsendelse ( % av uttrekket i parentes)</i>	<i>Vellykket utsendelse</i>	<i>Antall svar</i>	<i>Svar % av antall /vellykket ut- sendelse (og av hele uttrekket i parentes)</i>
Hær, menn gift/sambo	2067	459	66 (14)	393	282	72,0 (61,7)
Sjø, menn, gift/sambo	1260	357	87 (24 %)	270	194	71,9 (54,3)
Luft, menn, gift/sambo	1603	354	65 (18 %)	289	187	64,7 (52,8)
Kvinner, alle, gift/sambo	260	260	32 (12 %)	228	145	64,0 (56,2)
Sum	5190	1430	250 (17 %)	1180	810 <sup>27</sup>	68,6 (56,6)

Frafallet før ”vellykket utsendelse” består her av personer som var registret med dobbelt adresse, de som ikke hadde tilstrekkelige adresser, skjemaer som ble returnert av postverket, og de som hadde ektefeller som hadde sluttet. I tillegg var det også her en del som ikke svarte.

#### Om representativitet

Den første tabellen over frafall viser at frafallet for befall i Hæren er mye høyere enn for befall i de andre Forsvarsgrenene. Dette henger antageligvis sammen med at det er en større andel av ansatte i Hæren som er på utenlandsoppdrag enn i de andre forsvarsgrenene. Dette er en type systematisk frafall, men utenlandsoppdrag er samtidig en så vanlig hendelse blant hærbefal at det er liten grunn til å tro at de som er ute akkurat nå, utgjør en spesiell gruppe.

Av en eller annen grunn var det også bare blant gift/samboende hærbefal at vi registrerte dobbeltadresser, men her utgjorde det 37 personer eller i underkant av 1/3 av det totale frafallet i kategorien. Vi finner ingen grunn til å anta at dette utgjør en type systematikk med relevans for våre problemstillinger, men det vet vi ikke<sup>28</sup>.

Når det gjelder svarprosenten i forhold til vellykkede utsendelser, finner vi at den ligger rundt 60 for gifte/samboende befall. Her er det liten forskjell mellom de ulike strataene. Blant befall kategorisert som enslige, er svarprosenten adskillig lavere, og vi finner det rimelig å anta at vi nok har en større svarprosent blant befall som rent faktisk er samboende enn blant befall som ikke er det. Det er altså grunn til å tro at enslig befall er underrepresentert blant de som har svart på vårt skjema. Dette må holdes i mente i analyser som omfatter hele utvalget, men har ikke betydning der vi bare analyserer svar fra gifte/samboende.

Som nevnt har vi også et frafall som består av personer som har sluttet. Om forhold knyttet til samliv og familie har vært en medvirkende grunn til at de har sluttet, vet vi naturligvis ikke.

<sup>27</sup> Dette tallet inkluderer ett skjema uten løpenr.

Om så hadde vært tilfelle, hadde dette betydd at vi kanskje får mindre negative svar enn vi ellers ville fått. Antallet er imidlertid såpass lite, at vi regner med at det ikke spiller noen rolle.

Når det gjelder partnerskjematerialet, har vi det samme frafallet når det gjelder dobbeltadresser som hos befalet. Det vil si at det er et frafall på 37 personer blant partnere til befalet i Hæren. For partnere til befalet i Sjøforsvaret er frafallet hovedsakelig at det ikke fantes fullstendige adresser til at skjemaene kunne sendes ut., og blant partnere til befalet i Luftforsvaret kom det største frafallet ved at skjemaene ble returnert av posten. Alle disse typene av frafall har med oppdatering av selve registeret å gjøre, og vi kan ikke se noen grunn til at det skulle gi systematiske skjevheter i forhold til våre problemstillinger.

Vi vil igjen peke på at våre partnerskjematerialet bare har gått til partnere der befalet har vært registrert som gifte/samboende av Forsvaret. Det vil si at ut fra statistiske hensyn, kan vi egentlig ikke generalisere til partnere som ikke er registrert fordi de ikke hadde noen sjanse til å komme med i vårt utvalg. Vi har imidlertid sammenliknet aldersfordelingen i de to mannlige strataene for befalet innenfor samme forsvargren. Da finner vi at det særlig er blant de yngre at vi finner gifte og samboende som ikke er registrert. Så lenge vi har dette i mente, mener vi at det er forsvarlig ikke helt å ekskludere denne gruppen ikke-registrerte familier, ikke minst fordi befalet selv jo er representert.

Generelt må vi altså konkludere med at ut fra rent statistiske hensyn har materialet noen svakheter, og kan ikke brukes til å trekke bastante konklusjoner om små forskjeller. På den annen side er materialet relativt stort, og vi har informasjon både fra befalet selv og deres partnere. Det gjør for det første at totalmaterialet blir enda større, og i tillegg til at det gir et bredere bilde, gir det også en viss mulighet for å kryssjekke resultater og sammenlikne tendenser, noe vi blant annet har gjort gjennom å sammenlikne svar fra familier der begge har svart med tall fra henholdsvis gift/samboende befalet og partnere generelt. Vi mener derfor at materialet er tilstrekkelig robust til å kunne trekke konklusjoner der analysene viser klare forskjeller, og i tillegg kan det brukes til å beskrive trekk ved Forsvarsfamiliene mer generelt.

---

<sup>28</sup> Egentlig betyr dobbeltregistrering at selve uttrekket vårt (og i og for seg også universet) ble redusert med antallet dobbeltregistrerte. Det egentlige frafallet er altså mindre for gruppen gifte/samboende hærbealet.

# *Samliv i Forsvaret*

*En undersøkelse blant befal og deres ektefeller og  
samboere, gjennomført av  
Arbeidsforskningsinstituttet A/S på vegne av  
Forsvaret.*

Spørreskjema til ektefeller og partnere

# Bakgrunn

## 1. Hvilket kjønn har du?

Mann  Kvinne

## 2. Hvor gammel blir du i 2006? ..... år

## 3. Er du gift eller samboende?

Gift  Samboende

## 4. Hva er din høyeste sivile utdanning?

- Realskole/ungdomsskole
- Yrkerskole/videregående skole yrkesfaglig retning
- Gymnas/videregående skole allmennfaglig retning
- Høgskole/universitetsutdanning
- Annet

## 5. Hva er din høyeste militære utdanning?

- Har ikke militær utdanning
- Grunnleggende befalsutdanning
- Krigsskole (2, 3 eller 4-årig)
- Forsvarets stabsskole /Forsvarets forvaltningsskole
- Forsvarets høgskole

## 6. Hvor mange innbyggere har stedet der du bor?

- Under 10 000
- 10 000 – 19 999
- 20 000 – 49 000
- 50 000 eller større

## 7. Hva slags boligforhold har du?

- Militær bolig (eid eller leid av Forsvaret)
- Leier annen bolig
- Bor i egen bolig

## 8. Hvor lenge har du bodd på nåværende bosted?

- 0 – 1 år
- 1 – 5 år
- 5 - 10 år
- mer enn 10 år

**9. Hvor mange ganger har du flyttet i løpet av nåværende samliv?**

- 0 – 1
- 2 – 4
- 5-10
- Mer enn 10 ganger

**10. I det daglige, omgås du mest medlemmer av andre forsvarsfamilier eller personer uten tilknytting til Forsvaret?**

- Mest medlemmer av forsvarsfamilier
- Mest personer uten tilknytting til Forsvaret
- Like mye

## **Nåsituasjon – familie**

**11. Hvor mange år har ditt nåværende ekteskap/samboerskap vart? \_\_\_\_\_ år**

**12. Bor du sammen med barn? (du kan sette flere kryss)**

- Nei
- 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

**13. Har du særkullsbarn?**

- Ja
- Nei

**14. Om ja, har dere hatt uenighet eller konflikter i familien knyttet til at Forsvaret har behandlet dine særkullsbarn annerledes enn din partners barn?**

- Ikke aktuelt, partner har ikke barn
- Ja, men sjelden
- Ja, ganske ofte
- Nei

**15. Hvordan er arbeidsoppgaver knyttet til barneomsorg vanligvis fordelt?**

- Det er ingen barn i husholdet
- Jeg gjør mest
- Jeg og partner gjør omtrent like mye
- Partner gjør mest

**16. Hvordan er husarbeidet vanligvis fordelt?**

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

## Nåsituasjon – arbeid

### 17. Er du yrkesaktiv/studieaktiv nå?

- Ja, arbeider heltid
- Ja, arbeider deltid
- Ja, studerer på heltid
- Ja, studerer på deltid
- Ja, studerer deltid og arbeider deltid
- Nei, har for tiden permisjon
- Nei, er hjemmearbeidende
- Nei, er trygdet

### 18. Dersom du er i arbeid, er du:

- Militært ansatt i Forsvaret
- Sivilt ansatt i Forsvaret
- Ansatt i annen offentlig virksomhet
- Ansatt i privat virksomhet
- Selvstendig næringsdrivende

*Hvis du er i lønnet arbeid, studerer eller er i permisjon, fortsett med neste spørsmål. Dersom du ikke er i lønnet arbeid og ikke heller studerer, gå til spm 23*

### 19. Er forhold knyttet til din arbeids- eller studiesituasjon 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
- Nei, ikke i det hele tatt

### 20. Opplever du at partneren din er støttende i forhold til din jobb/ dine studier?

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



**21. Ville du vært mer tilfreds med din nåværende jobb/dine studier dersom partneren din ikke hadde vært knyttet til Forsvaret?**

- Ja, helt sikkert
- Muligens
- Antagelig ikke
- Helt sikkert ikke

**22. Hvor fornøyd er du alt i alt med din jobb/studiesituasjon?**

- Svært fornøyd
- Fornøyd
- Litt misfornøyd
- Svært misfornøyd

*Spørsmålene 23 og 24 skal bare besvares av personer som ikke er i arbeid og heller ikke studerer. Andre kan gå direkte til spm 25.*

**23. Tror du at du i større grad ville vært tilknyttet arbeidslivet eller studert dersom din partner ikke hadde vært ansatt i Forsvaret?**

- Helt sikkert
- Ganske sikkert
- Lite trolig
- Helt sikkert ikke

**24. Er din manglende tilknytting til arbeidsliv/studier et tema for uenighet mellom deg og din partner?**

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

## Familieorientering

	I svært stor grad	I ganske stor grad	I ganske liten grad	Overhodet ikke
<b>25. I hvilken grad vil du beskrive deg selv som karriereorientert?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>26. I hvilken grad vil du beskrive deg selv som familieorientert?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>27. I hvilken grad vil du beskrive din partner som karriereorientert ?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>28. I hvilken grad vil du beskrive din partner som familieorientert?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**29. Hvilken av de tre familietyperne som er beskrevet nedenfor er mest i tråd med din oppfatning av hvordan en familie skal være?**

- En familie der de to 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 hovedansvaret for hus og barn
- En familie der bare mannen har jobb, og det er kvinnen som tar seg av hus og barn
- I tvil

**30. Hvordan stiller du deg til at din partner kan komme til å dra ut i internasjonale operasjoner?**

- Ikke aktuelt
- Svært negativ
- Ganske negativ
- Nøytral
- Ganske positiv
- Svært positiv

## Partners bakgrunn og nåværende arbeidssituasjon

31. Hvor gammel blir din partner i 2006? ..... år

32. Hvilken del av Forsvaret er partneren din tilknyttet nå?

- Hæren
- Sjøforsvaret
- Luftforsvaret
- Heimevernet
- Fellesfunksjoner
- Annet
- Vet ikke

33. Hvilken militær grad har partneren din?

- Sersjant/kvartermester
- Fenrik/løytnant/kaptein/rittmester/kapteinløytnant
- Major/orlogskaptein
- Oberstløytnant/kommandørkaptein
- Oberst/kommandør eller høyere
- Vet ikke

34. Er partneren din engasjert befal (inkludert avdelingsbefal) eller yrkesoffiser (fast ansatt)?

Engasjert befal  Yrkesoffiser  Vet ikke

35. Er partneren din ansatt i en operativ eller en administrativ stilling?

Administrativ stilling  Operativstilling  Vet ikke

36. Pendler partneren din nå?

Ja  Delvis  Nei

37. Hvilke konsekvenser har din partners nåværende jobb for deg?

	Ja	Delvis	Nei
<b>Jeg må:</b>			
- kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- kunne klare meg alene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- gi følelsesmessig støtte og oppmuntring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ha en positiv innstilling til Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- utsette eller begrense egen jobb eller karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- delta i sosiale arrangementer i forbindelse med partners jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**38. Nedenfor er det fremsatt noen påstander om hvordan det er å ha en partner som arbeider i Forsvaret. Vi vil be deg krysse av for i hvilken grad disse påstandene stemmer for deg.**

	Stemmer helt	Stemmer ganske godt	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Jeg er glad for at min partner har en jobb i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det har hatt negative konsekvenser for vårt samliv at partneren min er i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forsvaret har en god familiepolitikk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min partners jobb er ofte årsak til konflikt og uenighet mellom oss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir ofte sjalu på min partners jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når man er gift med et befall er det rimelig at man må tilpasse egen yrkeskarriere til hva som er mulig på grunn av hans/hennes jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alt i alt er det flere fordeler enn ulemper med å ha en partner i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg synes min partner prioriterer jobben i for stor grad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det å ha en partner i Forsvaret gir meg frihet til å leve mitt eget liv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**39. Har du utfyllende kommentarer kan du skrive dem her.**

.....

.....

.....

**40. Har du seriøst vurdert skilsmisse i ditt nåværende samliv på grunn av din partners tilknytning til Forsvaret?**

- Ja, ganske ofte
- Ja, en gang i blant
- Ja, noen få ganger
- Nei, aldri

## Om utenlandsoperasjoner (deployering)

**41. Er partneren din aktuell for deployering (internasjonale operasjoner) i sin nåværende stilling?**

Ja  Nei  Vet ikke

**42. Har partneren din vært deployert i nåværende jobb? (du kan sette flere kryss)**

- Ja, partneren min er deployert nå
- Ja, partneren min har vært deployert tidligere
- Nei
- Vet ikke

**43. Hvis partneren din har vært deployert tidligere, hvor lenge siden er det han/hun kom hjem fra siste deployering?**

- En måned eller mindre
- Mellom en måned og et halvt år
- Mellom et halvt og ett år
- Mer enn et år

**44. Totalt har partneren min vært deployert \_\_\_\_\_ antall ganger i løpet av samlivet vårt. (inkluder eventuell nåværende deployering)**

*Hvis partneren din har vært deployert, fortsett med neste spørsmål. Hvis ikke, kan du gå direkte til spm. 47.*

**45. Partners faktiske eller mulige deltakelse i operasjoner i utlandet kan skape særegne problemer for ektefelle og barn. Nedenfor er listet opp noen slike mulige problemer. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad du har opplevd disse forholdene som belastende:**

	Svært belastende	Ganske belastende	Noe belastende	Lite/ikke belastende
Praktiske problemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egne følelsesmessige reaksjoner (engstelse, savn, ensomhet, sjalusi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Følelsesmessige reaksjoner hos eventuelle barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**46. I hvilken grad stemmer følgende beskrivelser med dine erfaringer.**

	Stemmer helt	Stemmer ganske godt	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Deployering skaper fremmedgjøring og avstand mellom partner og resten av familien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partneren min har opplevd ting under deployering som har skapt problemer i forhold til meg og/eller barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min partners deployering har hatt positive konsekvenser for vårt samliv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partneren min er ofte sjalu når jeg er alene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når partneren min kommer hjem, er det slitsomt før vi har "funnet rytmen" igjen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har vært fornøyd med informasjonen fra Forsvaret under min partners deployering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleden når partner kommer hjem oppveier alt det negative med deployeringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**47. Har du utfyllende kommentarer knyttet til deployering, kan du skrive dem her.**

.....

.....

.....

.....

## Erfaringer med å ha et befall som partner

**48. Nedenfor har vi listet opp en del forhold som mange mener kan være belastende med å ha en partner i Forsvaret. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad disse forholdene har vært belastende for deg og/eller din familie.**

	Ikke aktuelt	Svært belastende	Ganske belastende	Litt/ikke belastende
Stadig skifte av bosted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partners pendling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
At partner har lange arbeidsdager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partner har hatt mye reising/fravær fra hjemmet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partner har deltatt for lite i hus- og omsorgsarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uforutsigbarhet i det daglige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brutte løfter i det daglige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangel på kontinuitet i egen yrkeskarriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har ikke fått den utdanningen jeg ønsket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vært mye alene med ansvar for barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**49. Har du utfyllende kommentarer, kan du skrive dem her:**

.....

.....

.....

*Dette og neste spørsmål gjelder for personer som har en partner i Hæren. Personer med en partner i Sjøforsvaret kan gå til spm.52 og personer med en partner i Luftforsvaret kan gå til spm 54.*

**50. Nedenfor har vi listet opp en del tiltak, og i det første spørsmålet ber deg krysse av for om du kjenner til og har brukt tiltaket. I det neste spørsmålet spør vi etter hvor fornøyd du er med tiltaket. Vi ber deg krysse av i de riktige rutene i begge spørsmålene. Når du har gjort dette, kan du gå til spørsmål 56.**

	Kjenner ikke til	Kjenner til	Vært i kontak tmed/ deltatt på/brukt
Familiekontaktene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Møtestedet ”Treffpunkt”	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokale kvinnenettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forsvarets/hærens familiesider på internett (familieweb.no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PREP-kurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muligheten til å søke økonomisk støtte til utdanning eller etablering av egen forretningsvirksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**51. Hvor fornøyd har du vært med din kontakt med/deltagelse på/bruk av:**

	Ingen erfaring	Svært fornøyd	Fornøyd	Litt misfornøyd	Svært misfornøyd
Familiekontaktene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Møtestedet ”Treffpunkt”	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokale kvinnenettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forsvarets/hærens familiesider på internett (familieweb.no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PREP-kurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muligheten for å søke økonomisk støtte til utdanning eller etablering av egen forretningsvirksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



*Følgende to spørsmål gjelder personer med en partner i Sjøforsvaret.*

**52. Nedenfor har vi listet opp en del tiltak., og i det første spørsmålet ber deg krysse av for om du kjenner til og har brukt tiltaket. I det neste spørsmålet spør vi etter hvor fornøyd du er med tiltaket. Vi ber deg krysse av i de riktige rutene i begge spørsmålene. . Når du har gjort dette, kan du gå til spørsmål 56.**

	Kjenner ikke til	Kjenner til	Vært i kontakt med/deltatt på/brukt
Sjøforsvarets familiesider på internett	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marinenettverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokalt familienettverk rundt partnerens fartøy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Barnehagen ”Sjøsprøyten” (tidligere ”Huset”)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikasjonskurset ”I krig og kjærlighet” (PREP-kurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakttelefon når partner er fraværende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**53. Hvor fornøyd har du vært med din kontakt med/deltagelse på/bruk av:**

	Ingen erfaring	Svært fornøyd	Fornøyd	Litt misfornøyd	Svært misfornøyd
Sjøforsvarets familiesider på Internett	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marinenettverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokale familienettverk rundt partnerens fartøy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikasjonskurset ”I krig og kjærlighet” (PREP-kurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakttelefon når partner er Fraværende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Følgende to spørsmål gjelder personer med en partner i Luftforsvaret*

**54. Nedenfor har vi listet opp en del tiltak, og i det første spørsmålet ber deg krysse av for om du kjenner til og har brukt tiltaket. I det neste spørsmålet spør vi etter hvor fornøyd du er med tiltaket. Vi ber deg krysse av i de riktige rutene i begge spørsmålene. Når du har gjort dette, kan du fortsette med spørsmål 55.**

	Kjenner ikke til	Kjenner til	Vært i kontakt med/deltatt på/brukt
Muligheter for praktisk hjelp når partner deltar i internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakttelefon i forbindelse med internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arrangementer før/under og etter deltakelse i internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressmestringsseminar etter internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samlivskurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**55. Hvor fornøyd har du vært med din kontakt med/deltagelse på/bruk av:**

	Ingen erfaring	Svært fornøyd	Fornøyd	Litt misfornøyd	Svært misfornøyd
Muligheter for praktisk hjelp når partner deltar i internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakttelefon i forbindelse med internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arrangementer før/under og etter deltakelse i internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressmestringsseminar etter internasjonale operasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samlivskurs (PREP-kurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**56. Til alle:** hvis du har forslag til tiltak, kan du skrive dem her:

.....

.....

.....

.....

.....

	Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Ganske misfornøyd	Meget misfornøyd
<b>57. Alt i alt, hvor fornøyd er du med din egen livssituasjon?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>58. Alt i alt hvor fornøyd tror du partneren din er med sin livssituasjon?</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**59. Har du andre kommentarer, er du velkommen til å skrive dem her.**

.....

.....

.....

.....

.....

***Takk for hjelpen!***

## PREVIEW

 Save as
  Print
**SAMLIV I FORSVARET A**

Om utfylling av skjemaet:

Skjemaet har noen få obligatoriske spørsmål som man må svare på for å komme videre. Disse er merket med stjerne.

I de fleste avkryssingsspørsmålene aksepteres bare et kryss. Dersom man krysser av for flere alternativer, er det bare det siste som blir stående. Der man kan krysse av flere alternativer, er dette nevnt særskilt. Dette vil også vises ved at avkryssingsboksene er firkantete.

Kommentarer og eventuelle spørsmål kan stilles til Hanne Heen (hanne.heen@afi-wri.no tlf 23 36 92 50)  
Ditt svar vil være anonymt  
(QuestBack ivaretar din anonymitet)

**Egen bakgrunn**

**Hvilket kjønn har du? (Grunnen til at dette er et obligatorisk spørsmål, er at kvinner på noen spørsmål får mindre spesifiserte svaralternativer enn menn. Dette er for å sikre anonymiteten for alle.) \***

Mann  Kvinne

**Hvor gammel blir du i 2006?**

- Velg svaralternativ - 

**Hvilken del av Forsvaret arbeider du i nå? \***

- Hæren  
 Sjøforsvaret  
 Luftforsvaret  
 Heimevernet  
 Fellesfunksjoner  
 Annet



This box is shown in preview only.

The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :

Hvilket kjønn har du? (Grunnen til at dette er et obligatorisk spørsmål, er at kvinner på noen spørsmål får mindre spesifiserte svaralternativer enn menn. Dette er for å sikre anonymiteten for alle.) - Mann

**Hvilken grad har du?**

- Sersjant/kvartermester  
 Fenrik  
 Løytnant

- Kaptein/rittmester/kapteinløytnant  
 Major/orlogskaptein  
 Oberstløytnant/kommandørkaptein  
 Oberst/ kommandør eller høyere

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Hvilket kjønn har du? (Grunnen til at dette er et obligatorisk spørsmål, er at kvinner på noen spørsmål får mindre spesifiserte svaralternativer enn menn. Dette er for å sikre anonymiteten for alle.) - Kvinne

#### Hvilken grad har du?

- Sersjant/kvartermester  
 Fenrik  
 Løytnant  
 Kaptein/rittmester/kapteinløytnant  
 Major/orlogskaptein eller høyere

#### Hva slags befall er du?

- Avdelingsbefall/annet engasjert befall     Yrkesoffiser

#### Er du ansatt i en operativ eller administrativ stilling?

- Operativ stilling     Administrativ stilling

#### Pendler du nå?

- Ja     Delvis     Nei

#### Hva er din høyeste militære utdanning?

- Grunnleggende befalsutdanning  
 Krigsskole (2, 3- eller 4 -årig)  
 Forsvarets stabsskole/ Forsvarets forvaltningsskole  
 Forsvarets høgskole

#### Hva er din høyeste sivile utdanning?

- Ungdomsskole/realskole  
 Videregående skole, yrkesfag/yrkesskole  
 Videregående skole, allmennfag/gymnas  
 Høgskole/universitetsutdanning  
 Annet

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Hva er din høyeste sivile utdanning? - Annet

#### Hvilken utdanning er dette?

---

**Hvor mange innbyggere har stedet der du bor?**

- Under 10 000  
 10 000 - 19999  
 20 000 - 49 999  
 50 000 eller større
- 

**Hvor lenge har du bodd på nåværende bosted?**

- 0-1 år    1-5 år    5 -10 år    mer enn 10 år
- 

**Hvor mange ganger har du flyttet i løpet av din militære karriere?**

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

**Er du for tiden gift/samboende? \***

- Ja    Nei
- 

**Hva er din FORMELLE sivilstatus? \***

- Ugift  
 Gift  
 Enke/enkemann  
 Separert  
 Skilt


<p><b>This box is shown in preview only.</b>  <b>The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :</b>          Er du for tiden gift/samboende? - Ja  <i>and</i>          Hva er din FORMELLE sivilstatus? - Skilt  <i>or</i>          Hva er din FORMELLE sivilstatus? - Separert  <i>or</i>          Hva er din FORMELLE sivilstatus? - Ugift  <i>or</i>          Hva er din FORMELLE sivilstatus? - Enke/enkemann</p>
---

**Er dere formelt registrert som samboende av Forsvaret?**

- Ja    Nei    Vet ikke
- 


<p><b>This box is shown in preview only.</b>  <b>The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :</b>          Er du for tiden gift/samboende? - Ja</p>
---

**Hvor mange år har du vært samboende med din nåværende ektefelle/samboer?**

- Velg svaralternativ - 

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Har du noen gang seriøst vurdert å avslutte ditt nåværende samliv?**

- Ja  Nei  


**Bor du sammen med barn? (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.

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Har din partner særkullsbarn?**

- Ja  Nei

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Har din partner særkullsbarn? - Ja

**Har dere hatt uenigheter eller konflikter i familien knyttet til at Forsvaret har behandlet din partners særkullsbarn annerledes enn dine barn?**

- Ikke aktuelt, jeg har ingen egne barn  
 Ja, men sjelden  
 Ja, ganske ofte  
 Nei

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Bor du sammen med barn? (du kan sette flere kryss) - Ja, med barn i alderen 0 - 5 år  
*or*  
 Bor du sammen med barn? (du kan sette flere kryss) - Ja, med barn i alderen 16 - 18 år  
*or*  
 Bor du sammen med barn? (du kan sette flere kryss) - Ja, med barn i alderen 6-15 år

**Hvordan er arbeidsoppgaver knyttet til barnomsorg vanligvis fordelt?**

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

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Hvordan er husarbeidet vanligvis fordelt?**

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

This box is shown in preview only.  
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Hvilke konsekvenser har din jobb for din partner:**

	Ja	Delvis	Nei
Hun/han må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem	<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"/>
Hun/han må gi meg følelsesmessig støtte og oppmuntring	<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"/>
Hun/han må utsette eller begrense egen jobb eller karriere	<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"/>

This box is shown in preview only.  
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**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 gjøre karriere i Forsvaret har ikke hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanskene med å kombinere arbeid i Forsvaret med et tilfredsstillende familieliv, gjør at jeg stadig vurderer min tilknytting til Forsvaret.	<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"/>
Hvis jeg måtte velge mellom å fortsette i Forsvaret og fortsette mitt nåværende samliv, ville jeg velge Forsvaret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



This box is shown in preview only.  
 The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :



Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Er forhold knyttet til din arbeidssituasjon et tema for uenighet og konflikt mellom deg og din partner?**

- I svært stor grad  
 I ganske stor grad  
 I ganske liten grad  
 ikke i det hele tatt


**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**I hvilken grad har følgende tema vært gjenstand for uenighet eller konflikt mellom deg og din partner?**

	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 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 jeg deltar 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"/>
Partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner har ikke fått den utdanningen han/hun ønsket	<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"/>

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Ønsker partneren din at du kunne finne en annen jobb?**

- Ja, svært ofte  
 Ja, ganske ofte  
 Av og til  
 Nei, aldri  
 Vet ikke  


**Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (Ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold)**

Aldri  1 gang  2 ganger  3 eller flere ganger

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (Ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold) - 1 gang

or

Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (Ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold) - 3 eller flere ganger

or

Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (Ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold) - 2 ganger

**I hvilken grad var følgende tema gjenstand for uenighet eller konflikt mellom deg og tidligere partner(e)?**

	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 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 jeg deltar 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"/>
Partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner har ikke fått den utdanningen han/hun ønsket	<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"/>

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (Ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold) - 1 gang

or

Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (Ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold) - 3 eller flere ganger

or

Hvor mange ganger tidligere har du vært gift/samboende? (Ikke regn med nåværende ekteskap/samboerforhold) - 2 ganger

**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



**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Nei

**Nedenfor er det satt opp noen påstander om forholdet mellom arbeid i Forsvaret og familieliv. Vi ber deg sette kryss for i hvilken grad du tror/har erfaring med at påstandene stemmer.**

	Stemmer helt	Stemmer ganske bra	Stemmer ganske dårlig	Stemmer ikke
Jeg vil revurdere min tilknytning til Forsvaret dersom jeg gifter meg eller inngår samboerskap.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nåværende og/eller tidligere kjærester har vært skeptiske til at jeg jobber i Forsvaret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forhold ved min arbeidssituasjon har vært en medvirkende årsak til at tidligere forhold har tatt slutt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg måtte velge mellom å fortsette i Forsvaret og stifte familie, ville jeg velge Forsvaret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Har du utfyllende kommentarer kan du skrive dem her.**

**I hvilken grad vil du beskrive deg selv som karriereorientert?**

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

**I hvilken grad vil du beskrive deg selv som familieorientert?**

- I svært stor grad  
 I ganske stor grad

- I ganske liten grad  
 Ikke i det hele tatt

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**I hvilken grad vil du beskrive din partner som karriereorientert?**


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

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**I hvilken grad vil du beskrive din partner som familieorientert?**

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

**Hvilken av de tre familietyperne 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 tvil  


**Om deployering**

**Er du aktuell for deployering i din nåværende stilling?**

- Ja  Nei  Vet ikke

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du aktuell for deployering i din nåværende stilling? - Ja

**Er du deployert nå?**

- Ja  Nei

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du aktuell for deployering i din nåværende stilling? - Ja

**Har du vært deployert?**

- Ja  Nei

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du deployert nå? - Nei  
*and*  
 Har du vært deployert? - Ja

**Hvor lenge siden er det du kom hjem fra siste deployering?**

- En måned eller mindre  
 Mellom en måned og et halvt år  
 Mellom et halvt og et år  
 Mer enn et år.



**Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber.**

- Jeg har aldri vært deployert  
 1 gang  
 2  
 3 -5 ganger  
 6 ganger eller fler

**Nedenfor følger noen påstander om deployering. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad du er enig eller uenig i påstandene**

	Helt enig	Ganske enig	Ganske uenig	Helt uenig
Deltakelse i internasjonale operasjoner gjør det mer attraktivt å være i Forsvaret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man må ha deltatt i internasjonale operasjoner for å ha troverdighet som befal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltakelse i internasjonale operasjoner gir økt status.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomiske belønninger er viktig i forbindelse med internasjonale operasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er i internasjonale operasjoner man får vist sine militære ferdigheter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja  
*and*  
 Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 6 ganger eller fler  
*or*  
 Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 3 -5 ganger  
*or*  
 Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 1 gang  
*or*  
 Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 2

**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
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"/>
Alt i alt har jeg trivdes godt under deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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 lurert 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"/>

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Er du for tiden gift/samboende? - Nei

and

Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 6 ganger eller fler

or

Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 3 -5 ganger

or

Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 1 gang

or

Hvor mange ganger har du vært deployert? Regn med både i nåværende og tidligere jobber. - 2

**Nedenfor følger noen 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
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"/>
Alt i alt har jeg trivdes godt under deployering	<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"/>
Gleden når jeg kommer hjem oppveier alt det negative ved deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Har du utfyllende kommentarer knyttet til deployering, kan du skrive dem her.**

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Partner og partners jobb**

**Hvor gammel blir partneren din i 2006?**

- Velg svaralternativ - 

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Hva er din partners høyeste sivile utdannelse?**

Ungdomsskole/realskole

- Videregående skole, yrkesfag/yrkesskole  
 Videregående skole allmennfag/gymnas  
 Høgskole/universitetsutdanning  
 Annet  
 Vet ikke

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

#### Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv?

- Ja, arbeider heltid  
 Ja, arbeider deltid  
 Ja, studerer på heltid  
 Ja, studerer på deltid  
 Ja, studerer på deltid og arbeider deltid  
 Nei, har for tiden permisjon  
 Nei, er hjemmearbeidende  
 Nei, er arbeidsledig  
 Nei, er trygdet

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv? - Ja, arbeider heltid  
 or  
 Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv? - Nei, har for tiden permisjon  
 or  
 Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv? - Ja, studerer på deltid og arbeider deltid  
 or  
 Er partneren din yrkesaktiv/studieaktiv? - Ja, arbeider deltid

#### Er partneren din:

- Militært ansatt i Forsvaret  
 Sivilt ansatt i Forsvaret  
 Ansatt i annen offentlig virksomhet  
 Ansatt i privat virksomhet  
 Selvstendig næringsdrivende

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er partneren din: - Militært ansatt i Forsvaret

#### Hvilken del av Forsvaret arbeider partneren din i nå?

- Hæren  
 Sjøforsvaret  
 Luftforsvaret  
 Heimevernet  
 Fellestiltak  
 Annet

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Hvilket kjønn har du? (Grunnen til at dette er et obligatorisk spørsmål, er at kvinner på noen spørsmål får mindre spesifiserte svaralternativer enn menn. Dette er for å sikre anonymiteten for alle.) - Kvinne  
 and  
 Er partneren din: - Militært ansatt i Forsvaret



**Hvilken grad har partneren din?**

- Menig/utskrevet menig/flysoldate/korporal/utskrevet ledende menig/grenader/matros
- Sersjant/kvartermester
- Fenrik
- Løytnant
- Kaptein/rittmeister/kapteinløytnant
- Major/orlogskaptein
- Oberstløytnant/kommandørkaptein
- Oberst/ kommandør eller høyere

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Hvilket kjønn har du? (Grunnen til at dette er et obligatorisk spørsmål, er at kvinner på noen spørsmål får mindre spesifiserte svaralternativer enn menn. Dette er for å sikre anonymiteten for alle.) - Mann  
and  
Er partneren din: - Militært ansatt i Forsvaret

**Hvilken grad har partneren din?**

- Menig/utskrevet menig/flysoldat/korporal/grenader/matros
- Sersjant/kvartermester
- Fenrik
- Løytnant
- Kaptein/rittmeister/kapteinløytnant
- Major/orlogskaptein eller høyere

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Er partneren din: - Militært ansatt i Forsvaret

**Hva slags befal er partneren din ?**

- Avdelingsbefal/annet engasjert befal    Yrkesoffiser    Er ikke befal

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Er partneren din: - Militært ansatt i Forsvaret

**Er partneren din i en operativ eller administrativ stilling?**

- Operativ stilling    Administrativ stilling

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Er forhold knyttet til din partners nåværende eller tidligere arbeids/ eller studiesituasjon et tema for uenighet og konflikt?**

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

**This box is shown in preview only.**

**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**

Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Tror du partneren din ville hatt en bedre jobb i dag dersom du ikke hadde vært tilknyttet Forsvaret?**

- Ja, helt sikkert  
 Muligens  
 Antagelig ikke  
 Helt sikkert ikke



**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Hvilken del av Forsvaret arbeider du i nå? - Hæren  
*and*  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Nedenfor har vi listet opp en del tiltak, og ber deg krysse av for om du kjenner tiltaket og om du og/eller partneren din har benyttet seg av tiltaket. Vi ber deg også krysse av for hvor fornøyd du/dere har vært med tiltaket. Du kan sette flere kryss**

	Kjenner ikke til tiltaket	Kjenner til tiltaket	Jeg og/eller partner har benyttet oss av tiltaket	Fornøyd	Misfornøyd
Familiekontaktene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Møtestedet 'Treffpunkt'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokale kvinnenettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hærens familiesider på internett (familieweb.no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samlivskurs (PREP-kurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muligheten for å søke økonomisk støtte til utdanning eller etablering av egen forretningsvirksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Hvilken del av Forsvaret arbeider du i nå? - Sjøforsvaret  
*and*  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Nedenfor har vi listet opp en del tiltak, og ber deg krysse av for om du kjenner tiltaket og om du og/eller partneren din har benyttet seg av tiltaket. Vi ber deg også krysse av for hvor fornøyd du/dere har vært med tiltaket. Du kan sette flere kryss**

	Kjenner ikke til	Kjenner til	Jeg og/eller partner har benyttet oss av
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	tiltaket	tiltaket	tiltaket	Fornøyd	Misfornøyd
Sjøforsvarets familiesider på internett	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marinenettverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokalt familienettverk rundt ditt fartøy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Barnehagen 'Sjøsprøyten' (tidligere 'Huset')	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikasjonskurset 'I krig og kjærlighet' (PREP-kurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakttelefon ved ditt fravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Hvilken del av Forsvaret arbeider du i nå? - Luftforsvaret  
*and*  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Nedenfor har vi listet opp en del tiltak, og ber deg krysse av for om du kjenner tiltaket og om du og/eller partneren din har benyttet seg av tiltaket. Vi ber deg også krysse av for hvor fornøyd du/dere har vært med tiltaket. Du kan sette flere kryss**

	Kjenner ikke til tiltaket	Kjenner til tiltaket	Jeg og/eller partner har benyttet oss av tiltaket	Fornøyd	Misfornøyd
Mulighet for praktisk hjelp når jeg er deployert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakttelefon når jeg er deployert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samlinger for familie før/under og etter deployering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stressmestringsseminar med partner etter deployering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samlivskurs (prep-kurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Har du forslag til tiltak, er du velkommen til å skrive dem her.**

**Alt i alt, hvor fornøyd er du med din:**

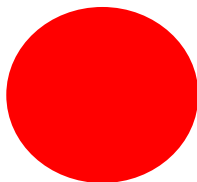
	Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Ganske misfornøyd	Meget misfornøyd
Jobbsituasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parrelasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Livssituasjon generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**This box is shown in preview only.**  
**The following criteria must be fulfilled for this question to be shown :**  
 Er du for tiden gift/samboende? - Ja

**Alt i alt, hvor fornøyd tror du partneren din er med sin:**

	Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Ganske misfornøyd	Meget misfornøyd
Jobbsituasjon	<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"/>
Livssituasjon generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Har du andre kommentarer, er du velkommen til å skrive dem her.**



# Arbeidsforskningsinstituttet

## OM AFI:

AFI er et tverrfaglig samfunnsvitenskapelig forskningsinstitutt. Instituttet skal medvirke til verdiskapning, god tjenesteyting og godt arbeidsmiljø og styrke betingelsene for læring, medvirkning og omstilling i offentlig og privat sektor. Instituttet legger vekt på forsknings- og utviklingsarbeid i samarbeid med brukerne.

## HVORDAN SKAFFE MER INFORMASJON?

### **Instituttet utgir:**

AFIs skriftserie: Teoretiske og metodiske bidrag. Serien henvender seg til forskere og brukere.

AFIs rapportserie: Rapporter fra oppdragsprosjekter

AFIs notatserie: Underveisrapporter, mindre prosjektrapporter, artikler som har krav på offentlig tilgjengelighet.

AFIs serie for hovedfagsoppgaver:

Hovedfagsoppgaver knyttet til instituttets forskning.

Publikasjoner kan bestilles via AFIs hjemmeside på Internett eller direkte fra instituttet.

Postboks 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensbergg. 25

Telefon: 23 36 92 00  
Fax: 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
Nettadresse: [www.afi-wri.no](http://www.afi-wri.no)