



FFI Forsvarets
forskningsinstitutt

26/005

FFI-RAPPORT

Militære i Forsvaret

– hvorfor blir de, og hvorfor slutter de?

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

Militære i Forsvaret

– hvorfor blir de, og hvorfor slutter de?

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

Emneord

Personell
Arbeidsforhold
Spørreundersøkelser

FFI-rapport

26/005

Prosjektnummer

1734

Online ISSN

2704-2383

Engelsk tittel

Military personnel in the Armed Forces – why do they stay, and why do they leave?

Godkjenner

Sverre Kvalvik, *forskningsjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

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

Sammendrag

Forsvaret står foran en periode med betydelig vekst, samtidig som konkurransen om kompetanse i samfunnet blir stadig sterkere. I denne rapporten undersøker vi hvilke forhold som påvirker om militært ansatte velger å bli eller å slutte i organisasjonen. Dette kartlegger vi gjennom en spørreundersøkelse blant personell som sluttet i Forsvaret i 2023–2024, samt et utvalg som var ansatt i Forsvaret ved tidspunktet for undersøkelsen. Hovedfunnene er disse:

- De viktigste årsakene til at de militære velger å jobbe i Forsvaret er spennende arbeidsoppgaver, godt arbeidsmiljø, muligheten for ansvar og utfordringer, samfunnsoppdraget, muligheten for personlig utvikling og at det er en trygg jobb i det offentlige.
- De vanligste årsakene til at de militære sluttet var ønske om sivil utdanning (blant unge), misnøye med lønnsbetingelser og pensjonsvilkår, dårlig balanse mellom jobb og fritid/familie-liv, misnøye med personellforvaltningen, misnøye med karrieremulighetene, lang reisevei, høy arbeidsbelastning og misnøye med retningen Forsvaret utvikler seg i. Vi ser ingen store endringer i sluttårsaker siden forrige gang vi gjennomførte tilsvarende undersøkelse.
- Svært mange av de som sluttet i Forsvaret, svarte at de kunne blitt hvis det hadde vært en bedring i det de oppga som sluttårsaker.
- Personell som gikk av på grunn av aldersgrensen har en betydelig restarbeidsevne.

For å beholde flere militært ansatte må Forsvaret redusere misnøye blant personell som står i fare for å slutte og samtidig tiltrekke personer i rekrutteringsarbeidet som ønsker å bli lenge. I denne rapporten viser vi at Forsvaret må jobbe med flere områder for å lykkes med dette. Forsvaret bør:

- se helhetlig på hvordan de kan tilby konkurransedyktige vilkår som lønn, pensjon og andre goder, og hvordan de kan fremstå som en moderne arbeidsplass med fleksible løsninger – dette understreker hvor viktige tiltak som for eksempel Lønns- og insentivprosjektet er
- gjøre en grundig vurdering av hvordan hensynet til ansatte med familie kan bedres uten at det går på bekostning av operativ evne
- styrke tilliten til de ansatte gjennom bedre kommunikasjon, fleksibilitet og oppfølging i personellforvaltningen
- tydeliggjøre karriereveier og i større grad koble dem til individuelle planer for å styrke motivasjonen blant de ansatte
- bygge videre på, og aktivt styrke, arbeidsmiljøet for å skape trivsel og lojalitet
- fortsette å synliggjøre de mest attraktive sidene ved en karriere i organisasjonen overfor potensielle nye medarbeidere
- motivere og legge til rette for at flere fortsetter utover særaldersgrensen

Summary

In this report, we examine how the Armed Forces can retain more military personnel at a time when the organization is set to grow significantly and competition for talent is increasing. Through a survey of personnel who left the Armed Forces in 2023–2024, as well as a sample of those employed at the time of the survey, we identify both the reasons people choose to work in the Armed Forces and the reasons some choose to leave. Our main findings are these:

- The most important reasons why military personnel choose to work in the Armed Forces are exciting tasks, a good working environment, opportunities for responsibility and challenges, the societal mission, opportunities for personal development, and job security in the public sector.
- The most common reasons for leaving were the desire for civilian education (among younger personnel), dissatisfaction with salary and pension terms, poor work-life balance, dissatisfaction with personnel management, limited career opportunities, long commutes, high workload, and dissatisfaction with the direction of the Armed Forces' development.
- A large proportion of those who left stated they could have stayed if improvements had been made in the areas they cited as reasons for leaving.
- Personnel who retired due to the age limit have significant remaining work capacity.

To retain more military personnel, the Armed Forces should reduce dissatisfaction among those at risk of leaving while attracting recruits who want to stay long-term. This report highlights several areas where the Armed Forces must take action to succeed. The Armed Forces should:

- take a holistic approach to how competitive terms such as salary, pensions, and other benefits are offered, and how it can be a modern employer with flexible solutions
- thoroughly assess how to better accommodate employees with families without compromising operational capability
- strengthen trust among employees through better communication, flexibility, and follow-up in personnel management
- clarify career paths and link them more closely to individual plans to boost motivation
- build on and actively strengthen the working environment to foster well-being and loyalty
- continue to highlight the most attractive aspects of a career in the organization to potential recruits
- encourage and facilitate more personnel to continue beyond the special age limit

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Forskning og undersøkelser om årsaker til frivillig avgang	8
1.3 Rapportens struktur og innhold	10
2 Om spørreundersøkelsen	11
2.1 Respondenter og svarprosent	11
2.2 Analyser	12
2.3 Feilkilder i undersøkelsen	14
3 Hva er de viktigste årsakene til at de militære jobber i Forsvaret?	15
3.1 De viktigste årsakene til å jobbe i Forsvaret	15
3.2 Forskjeller mellom ansatte og de som hadde sluttet	19
3.3 Forskjeller mellom de som fullførte kontrakten, og de som sluttet før kontrakten utløp	21
3.4 Oppsummering	22
4 Hvorfor slutter de militære i Forsvaret?	23
4.1 Alle de militære	23
4.2 Menn og kvinner	34
4.3 Offiserer og spesialister	37
4.4 De største driftsenhetene	39
4.5 Teknisk personell	44
5 Hva gjør de militære etter at de sluttet i Forsvaret?	46
5.1 De som gikk til utdanning	46
5.2 De som gikk til jobb	47
5.3 Pensjonister	48
5.4 Teknisk personell	49

6	Hva er potensialet for å beholde og rerekruttere militært personell?	51
6.1	De som kunne tenke seg å komme tilbake, og de som kunne blitt i Forsvaret lenger	51
6.2	De som vurderer å slutte	53
6.3	Betingelser for ukependlerne	54
7	Oppsummering og refleksjoner	56
7.1	De viktigste funnene	56
7.2	Hva betyr resultatene for Forsvaret?	60
8	Anbefalinger	64
	Referanser	67
	Vedlegg	69
A	Spørreskjemaet i undersøkelsen	69
A.1	Endringer i skjemaet	69
A.2	Spørreskjemaet i sin helhet	70
B	Frafallsanalyser	90
B.1	Militært ansatte i Forsvaret	90
B.2	Militære som hadde sluttet	92
B.3	Militært ansatte på ulønnet permisjon	94
C	Sammenligning mellom de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet i Forsvaret	97
C.1	De som hadde sluttet i Forsvaret sammenlignet med de ansatte i Forsvaret	97
C.2	Betydningen av det å reise og å være borte fra familien	102

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Langtidsplanen for forsvarssektoren legger opp til at Forsvaret skal vokse betydelig framover (Forsvarsdepartementet, 2024). Dette innebærer at det blir enda viktigere enn før å beholde personell. For at Forsvaret skal klare dette, er det viktig at de forstår hvorfor folk velger å jobbe i organisasjonen, og hvorfor noen velger å slutte.

Det er flere grunner til at Forsvaret bør jobbe for å beholde militært personell, i tillegg til at det er avgjørende når organisasjonen skal vokse. For det første er avgang ekstra kostnadskrevende for når det kommer til militære fordi Forsvaret utdanner dem i egen organisasjon.

For det andre er det ekstra vanskelig å ha nok erfarent militært personell i organisasjonen når Forsvaret i hovedsak rekrutterer «i bunnen», altså unge personer som utdannes i organisasjonen. Når det i praksis ikke er tilflyt av erfarent militært personell, må rekrutteringen av unge dekke opp for både de unge og de eldre som slutter. Forsvaret må derfor rekruttere en større mengde militært personell enn det egentlig er behov for. For å minke denne effekten, er det viktig at slutttrattene er lavere i Forsvaret enn de kunne vært, hvis rekruttering foregikk i større grad i alle aldersgrupper.

For det tredje er det høy konkurranse om mange typer kompetanse i samfunnet, og Forsvaret må fremstå som en attraktiv arbeidsgiver for å klare å rekruttere og beholde flere ansatte. Særlig vil det fremover være en mangel på personer med teknologisk kompetanse i samfunnet, slik at konkurransen om disse er svært høy. Teknisk personell i Forsvaret opplever gode muligheter for jobb i det sivile arbeidslivet, der lønnen ofte er høyere enn det Forsvaret kan tilby.

I denne rapporten undersøker vi årsakene til at militært ansatte velger å jobbe i Forsvaret, og årsakene til at noen velger å slutte. Dette gjør vi gjennom å analysere en spørreundersøkelse vi gjennomførte i april–mai 2025. Den inkluderte både militært og sivilt ansatte som sluttet i Forsvaret i 2023–2024, samt et utvalg personer som fremdeles var ansatt i Forsvaret på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført. I denne rapporten tar vi for oss resultatene til de militære. Resultatene til de sivile omtaler vi i en egen rapport (Fauske og Strand, 2026).¹

Vi har ved flere tidligere anledninger undersøkt sluttårsaker i Forsvaret (Fauske og Strand, 2023; Fauske og Strand, 2021; Fauske og Strand, 2020). Denne rapporten bygger på det tidligere arbeidet, men nå er vi i større grad enn før opptatt av også å undersøke hva som gjør at folk *blir* i Forsvaret. Innsikten fra denne undersøkelsen gir Forsvaret et bedre grunnlag for å sette inn målrettede tiltak der utfordringene er størst, og for å utvikle en mer treffsikker rekrutteringsstrategi. Ved å forstå hvorfor ansatte slutter og hva som får dem til å bli, kan Forsvaret både styrke tiltak for å beholde personell, legge til rette for motivasjon og trivsel som bidrar til at personellet

¹ De to rapportene, henholdsvis om de militære og de sivile, inneholder i praksis analyser fra én og samme spørreundersøkelse. Det betyr at noe av teksten i de to rapporten er likelydende. Det gjelder særlig i kapittel 2.

kan prestere godt i jobben sin og synliggjøre de mest attraktive sidene ved en karriere i Forsvaret overfor potensielle nye medarbeidere.

Denne rapporten vil være nyttig for ansatte i Forsvarsdepartementet og i Forsvarsstaben samt personell ved driftsenheter i Forsvaret som jobber med personell- og kompetanserelaterte problemstillinger.

1.2 Forskning og undersøkelser om årsaker til frivillig avgang

I en tidligere litteraturstudie (Strand, 2019) har vi sett på forskning om frivillig avgang, spesielt blant militært personell, og benyttet dette til å forme undersøkelsene om sluttårsaker i Forsvaret (Fauske og Strand, 2023; Fauske og Strand, 2021; Fauske og Strand, 2020). I dette delkapitlet ser vi på nyere forskning og undersøkelser som vi i denne rapporten benytter til å sette resultatene våre inn i en bredere kontekst (kapittel 7.2).

1.2.1 Internasjonale metastudier av turnover og turnoverintensjon

Forskningslitteraturen viser at det er mange faktorer som påvirker beslutningen om å slutte i en jobb. Ofte er det ikke én enkelt årsak, men flere forhold som virker sammen. Det finnes flere metaanalyser² av turnover og turnoverintensjon, som bidrar til et helhetlig og robust bilde av driverne bak turnover (Rubenstein mfl., 2018; Bolt mfl., 2022).

Rubenstein mfl. (2018) fant at de viktigste indikatorene for turnover i sivil arbeidsliv, ikke overraskende, var det å tenke på å slutte og det å faktisk søke på jobber. Andre avgjørende faktorer var mangel på karriere- og utviklingsmuligheter, evnen til å håndtere utfordringer, jobbtilfredshet og andre tilfredshetsfaktorer og ulike former for organisasjonsforpliktelse. Bolt mfl. (2022) retter særlig oppmerksomhet mot sammenhengen mellom turnoverintensjon og turnover. Studien viser at den varierer betydelig.

1.2.2 Undersøkelser som kartlegger turnover og turnoverintensjon i norsk arbeidsliv

Nyere undersøkelser av norsk arbeidsliv viser at mange vurderer jobbskifte. En undersøkelse gjennomført av YouGov på vegne av SimployerPlus fra 2023 viser at én av fire planlegger å bytte jobb innen to år (SimployerPlus, 2023), mens en Norstat-undersøkelse gjennomført for FINN.no fra 2025 finner at nesten halvparten aktivt vurderer jobbskifte i løpet av de kommende årene (Norstat, 2025).

Økonomiske faktorer ser ut til å ha fått økt betydning for jobbskifte, trolig som følge av økte levekostnader. FINN.no sin undersøkelse viser at ønsket om bedre lønn er den viktigste enkeltårsaken til at folk ønsker jobbskifte, men arbeidsmiljø og ledelse er også svært viktig. SimployerPlus sin undersøkelse viser at godt arbeidsmiljø er det aller viktigste for norske arbeidstakere når de vurderer en arbeidsgiver. Deretter kommer god ledelse, givende arbeids-

² Metaanalyse er bruk av statistiske metoder for å legge sammen resultatene fra en rekke uavhengige studier med samme problemstilling.

oppgaver og økonomiske kompensasjonsordninger som lønn og bonus. En rapport om attraktive arbeidsplasser i staten viser at både yrkesaktive og studenter vektlegger fagmiljø, lønn og goder, medvirkning, jobbtrygghet og det sosiale arbeidsmiljøet når de vurderer valg av arbeidsplass (Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, 2024).

1.2.3 Ulike modeller for å forklare turnover

Det finnes flere modeller for å forstå turnover. En av de eldste teoriene er Herzbergs tofaktorteori (1968), som skiller mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Motivasjonsfaktorer gir indre tilfredshet og øker engasjement. De knytter seg til selve innholdet i jobben, for eksempel prestasjoner, ansvar og anerkjennelse. Hygienefaktorer forebygger misnøye, men skaper ikke motivasjon i seg selv. Hygienefaktorer handler om forholdene rundt jobben, som lønn, trygghet og arbeidsmiljø. Et av de mest fremtredende kritikkpunktene mot Herzbergs tofaktorteori er at skillet mellom de to faktorene i praksis ikke er så tydelig som teorien hevder. Det samme forholdet kan fungere både som motivasjonsfaktor og hygienefaktor, avhengig av situasjonen og personen, se for eksempel Hackman og Oldham (1976) eller Kuvaas mfl. (2016).

To andre rammeverk for å forklare turnover er jobbtilknytningsmodellen (*job embeddedness model*) (Mitchell mfl., 2001) og rammeverket om psykologiske kontraktsbrudd (Rousseau, 1995). Jobbtilknytningsmodellen gir et helhetlig perspektiv på hvorfor ansatte blir værende i en organisasjon. I motsetning til tradisjonelle motivasjonsteorier, som primært vektlegger jobbtilfredshet, fokuserer denne modellen på hvordan individer er knyttet til både arbeidsplassen og samfunnet rundt. Modellen vektlegger tre forhold: bånd til kollegaer og lokalsamfunn, tilpasning mellom individ og organisasjon og hva man ofrer ved å slutte, som trygghet og goder.

Mens jobbtilknytningsmodellen gir et helhetlig perspektiv på hvorfor ansatte blir værende, retter rammeverket om psykologiske kontraktsbrudd oppmerksomheten mot hva som skjer når forventninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke innfris. Psykologisk kontrakt defineres som «et individs antakelse om det gjensidige bytteforholdet mellom seg selv og organisasjonen» (Rousseau, 1995). Den omfatter uformelle forventninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som går utover den formelle arbeidsavtalen. Forskning har særlig fokusert på konsekvensene av kontraktsbrudd, som oppstår når slike forventninger brytes, for eksempel ved manglende oppfølging, dårlig lederskap eller begrensede karrieremuligheter. Slike brudd svekker motivasjon, lojalitet og innsatsvilje hos arbeidstaker.

Knarvik og Norheim (2024) har anvendt jobbtilknytningsmodellen i sin masteroppgave for å belyse hvordan tilknytningsfaktorer henger sammen med de fem vanligste sluttårsakene for militært personell i Forsvaret identifisert i vår tidligere studie (Fauske og Strand, 2023). De konkluderer med at disse faktorene har betydelig påvirkning på frivillig avgang i Forsvaret. Forfatterne peker på at det skapes sterke bånd mellom kollegaer i Forsvaret som representerer en positiv tilknytning for personellet til organisasjonen, mens lite effektiv personellforvaltning og misnøye med karrieremuligheter påvirker forholdet negativt. Videre medfører misnøye med lønn, arbeidsmengde og fritid at tilknytningen svekkes. De argumenterer for at lite står på spill kostnadsmessig for personell som slutter i Forsvaret. I det sivile tilbys de ofte bedre lønn og bedre balanse mellom jobb og fritid, noe som fører til mer tid med blant annet familie.

I en artikkel i Stratagem argumenterer Torgersen (2024) for at mye av den frivillige avgangen i Forsvaret kan forklares med teorien om psykologiske kontrakter. Flere av sluttårsakene i vår tidligere studie (Fauske og Strand, 2023) knyttes til kontraktsbrudd. Ifølge Torgersen (2024) er Forsvaret særlig utsatt fordi:

Å jobbe i Forsvaret har aldri vært «bare en jobb»; for mange innebærer det å flytte bort fra venner og familie, høy og ukonvensjonell arbeidsbelastning, og i ytterste konsekvens å ta andres, eller risikere sitt eget liv. Derfor bør vi gå ut fra at forsvarsansatte har høye forventninger til arbeidsgiver, både i relasjonell og transaksjonell kontekst.

Forfatteren peker på at godt lederskap og en bevissthet om psykologiske kontrakter er viktig i arbeidet med å redusere frivillig avgang i Forsvaret.

1.3 Rapportens struktur og innhold

I kapittel 2 beskriver vi gjennomføringen av undersøkelsen, og vi redegjør for hvem som var målgruppa for den, hvor mange som mottok den samt hvor mange som valgte å svare på den. I kapittel 3 ser vi på de viktigste årsakene til at de militære velger å jobbe i Forsvaret. Vi undersøker forskjeller mellom de som hadde sluttet i Forsvaret i 2023 og 2024, og de som var ansatt i Forsvaret på tidspunktet for undersøkelsen. I kapittel 4 ser vi på sluttårsakene til de militære som sluttet i Forsvaret i 2023 og 2024. Vi ser både på de militære samlet og fordelt på ulike grupper. I kapittel 5 undersøker vi hva de militære som hadde sluttet, gjør etter at de forlot Forsvaret. I kapittel 6 ser vi nærmere på hva som er Forsvarets potensial for å beholde og rekruttere flere militære. I kapittel 7 oppsummerer og reflekterer vi rundt resultatene i rapporten, setter dem inn i en kontekst, ser dem opp mot litteraturen og reflekterer rundt betydningen av dem for Forsvaret. I kapittel 8 kommer vi med våre anbefalinger til Forsvaret.

Vedleggene i rapporten inneholder også mye informasjon. I vedlegg A omtaler vi spørreskjemaet som vi benyttet i undersøkelsen. I vedlegg B gjør vi frafallsanalyser for å sjekke om de som valgte å svare på undersøkelsen, kan antas å representere alle de som mottok den. I vedlegg C benytter vi demografiske data fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) og fra spørreundersøkelsen til å undersøke om det er noen forskjeller mellom de som sluttet i Forsvaret i 2023 og 2024 og de som var ansatt i Forsvaret på tidspunktet for undersøkelsen.³

³ Vi finner at det ikke er veldig mye som skiller de militære som sluttet i Forsvaret fra de som ikke hadde sluttet. Blant unge militære var det noe vanligere å slutte i Hæren og blant OR 2–4, mens blant eldre militære var det noe vanligere å slutte i øvrige DIF-er og blant OF. Det var noe vanligere å slutte hvis man var ukependler og hadde barn.

2 Om spørreundersøkelsen

I dette kapittelet beskriver vi hvem som mottok spørreundersøkelsen, hvor mange som svarte på den, hva slags typer analyser vi gjennomfører og hvilke feilkilder vi har i undersøkelsen. Vi oppgir både hvor mange militære og hvor mange sivile som deltok i undersøkelsen, selv om vi i denne rapporten kun beskriver resultatene for de militære. Resultatene for de sivile beskriver vi i en egen rapport (Fauske og Strand, 2026).

2.1 Respondenter og svarprosent

Spørreundersøkelsen gikk ut til følgende grupper:

- alle militært og sivilt fast ansatte som sluttet i 2023 eller 2024, både de som sluttet før kontrakten utløp (frivillig avgang), de som sto kontrakten ut (T35) og de som gikk av på aldersgrensen (naturlig avgang / pensjonister)
- alle militært og sivilt fast ansatte som gikk ut i ulønnet permisjon⁴ i 2023 eller 2024, og som ikke var kommet tilbake til jobben i Forsvaret i mars 2025
- alle sivilt fast ansatte som jobbet i Forsvaret i mars 2025, bortsett fra de som jobbet i skjermede avdelinger
- et tilfeldig trukket utvalg av 3784 militært fast ansatte som jobbet i Forsvaret i mars 2025,⁵ bortsett fra de som jobbet i skjermede avdelinger, og de som var utlånt til andre virksomheter i forsvarssektoren

Fra FPVS fikk vi e-postadresser til de som skulle motta undersøkelsen.⁶

Tabell 2.1 viser hvor mange personer i de ulike gruppene som mottok undersøkelsen, samt hvor mange som valgte å svare på hele undersøkelsen og som samtykket i at svarene kunne brukes til forskning.

Vårt totale, endelige antall respondenter ble 3647, noe som gir en svarprosent⁷ i undersøkelsen på 33 prosent.

⁴ Vi antar at de som tar ulønnet permisjon i de aller fleste tilfellene gjør det for å ta en annen jobb eller utdanning, det vil si at de søker seg bort fra Forsvaret i likhet med de som slutter helt. I spørreskjemaet fikk de spørsmål om hvorvidt de planla å gå tilbake til jobben i Forsvaret etter permisjonen, slik at vi fikk identifisert de som ikke planla det.

⁵ Grunnen til at vi ikke inkluderte alle militært ansatte, var at vi ønsker å skjerme personellet for spørreundersøkelser, som de mottar mange av. Et utvalg på nesten 4000 personer er godt nok til å kunne si noe om populasjonen som helhet.

⁶ Vi fikk private e-postadresser til de som hadde sluttet eller var i permisjon, og jobbadresser til de som fremdeles jobbet i Forsvaret.

⁷ Svarprosenten er andelen av de som mottok undersøkelsen, som valgte å svare på den, og som samtykket til at svarene kunne brukes i studien.

Tabell 2.1 Antall personer i ulike grupper som henholdsvis mottok undersøkelsen og svarte på undersøkelsen, samt svarprosenten i de ulike gruppene.

Personellgruppe	Antall personer i målgruppa	Antall personer som mottok invitasjon	Antall personer som svarte og samtykket	Svarprosent
Militært fast ansatte, ikke sluttet	12 312	3784 ⁸	1053	28 %
Sivilt fast ansatte, ikke sluttet	4299	4299	1346	31 %
Militært fast ansatte, sluttet	1770	1770	843	48 %
Sivilt fast ansatte, sluttet	895	895	238	27 %
Militært fast ansatte, permisjon uten lønn	394	394	150	38 %
Sivilt fast ansatte, permisjon uten lønn	56	56	17	30 %
Totalt	19 726	11 198	3647	33 %

Mengden av de personene som mottar en spørreundersøkelse, men ikke svarer eller fullfører, kalles *frafallet*. Dersom frafallet er helt tilfeldig, har det ikke betydning for gyldigheten til resultatene av spørreundersøkelsen. Imidlertid er frafallet stort sett aldri helt tilfeldig, da det gjerne er personer med visse egenskaper, holdninger eller meninger som velger å svare på spørreundersøkelser.

Med en stor målgruppe (populasjon) og en svarprosent på rundt en tredjedel vil resultatene ofte være robuste, men det er uansett viktig å undersøke om frafallet kan skape skjevheter. Det gjør vi for de militære i vedlegg B. Der ser vi at det i hovedsak er godt samsvar mellom målgruppa og respondentene, med unntak av at unge militære er noe underrepresentert. Det er også noen små skjevheter når det kommer til fordelingen på driftsenheter (DIF-er). Dette håndterer vi ved å undersøke resultatene fordelt på ulike grupper, for eksempel alder og kjønn, der det er mulig.

2.2 Analyser

I denne studien benytter vi deskriptive analyser i form av opptellinger og krysstabeller. For de som hadde sluttet i Forsvaret, og de sivilt ansatte som jobbet i Forsvaret i mars 2025, gikk spørreundersøkelsen ut til alle personene i målgruppa. For disse respondentene opererer vi ikke med feilmarginer knyttet til utvalgsusikkerhet, siden respondentene ikke er valgt ut gjennom tilfeldig trekning fra en større gruppe. Andre feilkilder i undersøkelsen beskriver vi i kapittel 2.3.

⁸ Det tilfeldig trukne utvalget på 3784 personer representerer 12 312 militært fast ansatte som jobbet i Forsvaret i mars 2025 (skjermede avdelinger er ikke med i det tallet).

For de militære som jobbet i Forsvaret i mars 2025, gikk spørreundersøkelsen imidlertid bare ut til et tilfeldig trukket utvalg av målgruppa. For disse respondentene er det derfor en feilmargin forårsaket av utvalgsusikkerheten. Med en målgruppe på 3784 personer hvor vi har fått 1053 respondenter, utgjør feilmarginen i resultatene for denne gruppa +/- 2,6 prosentpoeng.

Flere av analysene gjør vi både for alle respondentene samlet og oppdelt i ulike grupper, for eksempel basert på kjønn og alder. I mange av analysene skiller vi også på om respondentene hadde sluttet i Forsvaret eller ikke. I flere av analysene bruker vi følgende oppdeling:

- **Ansatt i Forsvaret, og vurderer ikke å slutte.** Dette inkluderer de som ikke hadde sluttet i Forsvaret, og som oppga i spørreundersøkelsen at de ikke vurderer å slutte i løpet av de neste 2 årene eller at de var usikre på om de ville slutte i løpet av de neste 2 årene. I tillegg inkluderer det de som var på ulønnet permisjon, men som oppga i undersøkelsen at de skulle tilbake til Forsvaret ved permisjonens utløp. I datamaterialet består denne gruppa av 554 militære.
- **Ansatt i Forsvaret, men vurderer å slutte.** Dette inkluderer de som ikke hadde sluttet i Forsvaret, og som oppga i spørreundersøkelsen at de vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste 2 årene. I tillegg inkluderer det de som var på ulønnet permisjon, men som oppga i undersøkelsen at de var usikre på om de skulle tilbake. I datamaterialet består denne gruppa av 588 militære.
- **Sluttet (naturlig avgang).** Dette inkluderer de som hadde sluttet i Forsvaret, men som oppga i spørreundersøkelsen at de hadde jobbet i Forsvaret helt til de gikk av for aldersgrensen eller at de sto ut annen kontrakt, for eksempel T35-kontrakt. I datamaterialet består denne gruppa av 268 militære.
- **Sluttet (frivillig avgang).** Dette inkluderer de som hadde sluttet i Forsvaret, og som sluttet av andre årsaker enn aldersgrense eller utløpt kontrakt. I tillegg inkluderer det de som var på ulønnet permisjon, og som oppga i undersøkelsen at de ikke ville tilbake til Forsvaret etter permisjonens utløp. I datamaterialet består denne gruppa av 636 militære.

Tabell 2.2 oppsummerer hvor mange militære respondenter det er i hver av de nevnte gruppene. Dette er da kun de som svarte på undersøkelsen.

Tabell 2.2 *Antall militære som svarte på undersøkelsen, i de ulike gruppene av personell som henholdsvis fremdeles jobbet i Forsvaret eller hadde sluttet i Forsvaret. Disse gruppene benytter vi i flere av analysene i rapporten.*

Analysegruppe	Antall militære respondenter
Ansatt i Forsvaret, vurderer ikke å slutte innen 2 år	554
Ansatt i Forsvaret, men vurderer å slutte innen 2 år	588
Sluttet (naturlig avgang)	268
Sluttet (frivillig avgang)	636

Av anonymitetshensyn oppgir vi ikke resultater når det er færre enn 10 personer i en gruppe. Hvis det for eksempel er færre enn 10 personer som har oppgitt en sluttårsak, viser vi ikke det nøyaktige tallet/andelen. I slike tilfeller markerer vi det med en strek i tabellene/figurene.

2.3 Feilkilder i undersøkelsen

Det er flere forhold som skaper usikkerhet rundt resultatene i spørreundersøkelsen:

- Vi baserte uttrekket av personer som mottok undersøkelsen på SAP-data. Vi vet at det er noen svakheter i dataene som gjør at ikke alle som skulle mottatt undersøkelsen, gjorde det, og noen mottok den som ikke skulle gjort det. Vi vet ikke akkurat hvor mange dette gjelder, men vi tror det er så få at det ikke påvirke resultatene i særlig grad.
- Når ikke alle som mottok undersøkelsen, svarte på den, kan det hende resultatene ikke fullt ut representerer hele målgruppa. Vi minsker denne risikoen ved å gjøre frafallsanalyser (se vedlegg B) knyttet til demografiske variabler, samt å fordele resultatene på ulike variabler som kjønn og alder der det er mulig. Når målgruppa i utgangspunktet er ganske stor, vil det at rundt en tredel besvarer undersøkelsen gjøre at vi i antall har relativt mange respondenter. Det bidrar til å minske usikkerheten. Imidlertid er vi forsiktige med å generalisere resultatene til å gjelde alle som sluttet eller jobber i Forsvaret. Først og fremst gjelder resultatene de som besvarte undersøkelsen.
- Noen av respondentene har vi hentet ut gjennom et tilfeldig trukket utvalg. Det gjelder de militære som jobbet i Forsvaret på tidspunktet for undersøkelsen. For denne gruppa er det en utvalgsusikkerhet som vi omtaler i kapittel 2.2.
- I flere av spørsmålene i undersøkelsen er det forhåndsformulerte svaralternativer. Det gjelder for eksempel sluttårsakene og årsakene til at folk velger å jobbe i Forsvaret. Slike spørsmål medfører at svarene respondentene oppgir, i større grad begrenser seg til de svaralternativene som vi valgte å formulere, sammenlignet med om de alltid fikk skrive svaret sitt i fritekst. For analyseformål er vi imidlertid avhengig av standardiserte svar. For å minske muligheten for at vi ikke klarer å plukke opp de reelle svarene til respondentene, har vi i flere av spørsmålene inkludert et «annet»-alternativ der de kan velge å skrive inn et annet svar enn de opplistede.
- Sluttårsakene i undersøkelsen har noe ulik detaljeringsgrad. For eksempel kan sluttårsaken «Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen» romme mer enn «Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben». Dette kan skape kunstig høye tall for noen sluttårsaker sammenlignet med andre.
- Når vi sender ut spørreundersøkelser av denne typen, får vi mange tilbakemeldinger fra respondentene, for eksempel ved at de sender e-post. Noen mener da at vi ikke stiller alle de spørsmålene som vi burde stilt. Det er en begrensende faktor i alle spørreundersøkelser at man bare får svar på det man faktisk spør om. Det gjelder også for denne undersøkelsen.

3 Hva er de viktigste årsakene til at de militære jobber i Forsvaret?

For å beholde personell er det viktig å vite hva som er de mest sentrale årsakene til at de velger å jobbe i virksomheten. Ved å identifisere og styrke de faktorene som bidrar til lojalitet og tilhørighet, kan Forsvaret forebygge uønsket avgang. Å kartlegge hvorfor ansatte velger å jobbe i Forsvaret er avgjørende for å sikre kontinuitet, kompetanse og effektiv drift. Siden Forsvaret utdanner det meste av sitt militære personell selv, representerer avgang en betydelig kostnad, både økonomisk og operasjonelt. Når ansatte slutter, mister Forsvaret ikke bare verdifull kompetanse, men også investeringer i utdanning og opplæring. I en tid hvor Forsvaret skal øke antall ansatte, blir det ekstra viktig å forstå hva som motiverer personell til å bli.

En kortfattet oppsummering av de viktigste årsakene til at de militære velger å jobbe i Forsvaret finnes i delkapittel 3.4.

3.1 De viktigste årsakene til å jobbe i Forsvaret

For å undersøke hva som motiverer folk til å jobbe i Forsvaret, stilte vi spørsmålet «Hva er de viktigste årsakene til at du velger å jobbe i Forsvaret?». Respondentene kunne velge inntil 3 av 14 forhåndsdefinerte svaralternativer samt et «Annet»-alternativ med tilhørende tekstfelt hvor de kunne skrive inn årsaker de ikke fant i lista.

Blant alle militært ansatte var de vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret:

- spennende arbeidsoppgaver
- det gode arbeidsmiljøet
- mye ansvar og utfordringer
- samfunnsoppdraget
- personlig utvikling
- at det er en trygg jobb i det offentlige

3.1.1 Kjønn og alder

Tabell 3.1 viser hva de militært ansatte kvinnene og mennene oppga som årsaker til at de jobber i Forsvaret, fordelt på aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år. De fem vanligste årsakene i hver gruppe er markert med blå bakgrunn. Tabellen viser at de vanligste årsakene i hovedsak var de samme, men det er noe variasjon mellom de ulike gruppene i hvor mange som oppga dem.

De viktigste forskjellene var at kvinnene var mer opptatt enn mennene av at Forsvaret er en trygg jobb i det offentlige. Dette gjelder uavhengig av alder, men for både mennene og kvinnene hadde denne faktoren økt betydning i gruppa over 30 år sammenlignet med de under 30 år. I tillegg vektla den yngste aldersgruppa personlig utvikling mer enn den eldste aldersgruppa, det gjelder for begge kjønn. Menn oppga spennende arbeidsoppgaver som en av de viktigste årsakene til å jobbe i Forsvaret i større grad enn kvinner, forskjellen var størst blant de som var 30 år og yngre. I tillegg la menn over 30 år noe mer vekt på samfunnsoppdraget enn de andre gruppene.

Tabellen viser også noen forskjeller mellom de unge kvinnene og de unge mennene når det gjelder årsaker til å jobbe i Forsvaret som ikke er blant de fem viktigste. Flere blant de unge mennene enn blant de unge kvinnene var opptatt av muligheten til å delta i internasjonale operasjoner, mens flere blant de unge kvinnene enn blant de unge mennene la vekt på variasjonen i stillinger.

Tabell 3.1 Årsakene til at militære velger å jobbe i Forsvaret. Tabellen viser hvor stor andel av kvinnene og mennene i de to aldersgruppene som oppga de ulike årsakene. De fem vanligste årsakene i hver av gruppene er markert med lyseblå farge. Tabellen er sortert etter de vanligste årsakene for de yngste mennene.

	30 år og yngre		Over 30 år	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Spennende arbeidsoppgaver	47 %	30 %	47 %	39 %
Det gode arbeidsmiljøet	42 %	39 %	45 %	42 %
Mye ansvar og utfordringer	40 %	40 %	35 %	34 %
Samfunnsoppdraget	34 %	34 %	44 %	33 %
Personlig utvikling	31 %	34 %	14 %	17 %
Muligheten for å delta i internasjonale operasjoner	20 %	13 %	7 %	8 %
Trygg jobb i det offentlige	19 %	31 %	27 %	41 %
Variasjonen i stillinger	11 %	21 %	19 %	20 %
Muligheten for en livslang karriere	10 %	9 %	15 %	11 %
Muligheter for utdanning underveis i karrieren	10 %	14 %	8 %	12 %
Muligheten for høy inntekt	9 %	-	6 %	-
Muligheten for spennende lederstillinger	7 %	-	7 %	-
Variasjonen i geografiske lokasjoner	-	6 %	2 %	-
Det finnes ikke så mange muligheter for meg i det sivile arbeidslivet	-	-	6 %	-

3.1.2 De største driftsenhetene

Når vi ser på de viktigste årsakene til å jobbe i Forsvaret for militære i de tre største DIF-ene – Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret – ser vi på de to aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år hver for seg. Når vi fordeler på både DIF og alder samtidig, er det for de mindre vanlige årsakene for få respondenter til at vi kan vise resultatene, derfor viser vi i dette delkapittelet bare de vanligste årsakene.

De vanligste årsakene i de tre DIF-ene er i hovedsak de samme, men det varierer hvor mange som oppga dem. De vanligste årsakene er det gode arbeidsmiljøet, samfunnsoppdraget, spennende arbeidsoppgaver, mye ansvar og utfordringer, personlig utvikling og at det er en trygg jobb i det offentlige.

I dette delkapittelet ser vi på tallene for hver DIF, og vi omtaler hvordan DIF-ene skiller seg fra hverandre.

3.1.2.1 Hæren

Tabell 3.2 viser de vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret blant militært ansatte i Hæren, fordelt på aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.

I Hæren finner vi at de over 30 år i større grad enn de yngre la vekt på at Forsvaret representerer en trygg, offentlig jobb, mens de yngre ansatte i noe større grad var opptatt av muligheten til personlig utvikling og mye ansvar og utfordringer.

Tabell 3.2 *De vanligste årsakene til å jobbe Forsvaret blant militært ansatte i Hæren. Tabellen er sortert etter de vanligste årsakene for den yngste aldersgruppa.*

Hæren	30 år og yngre	Over 30 år
Mye ansvar og utfordringer	53 %	43 %
Det gode arbeidsmiljøet	43 %	44 %
Samfunnsoppdraget	43 %	39 %
Spennende arbeidsoppgaver	37 %	44 %
Personlig utvikling	37 %	13 %
Trygg jobb i det offentlige	18 %	28 %

3.1.2.2 Luftforsvaret

Tabell 3.3 viser de vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret blant militært ansatte i Luftforsvaret, fordelt på aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.

I Luftforsvaret lade over 30 år i noe større grad enn de yngre vekt på det gode arbeidsmiljøet og at Forsvaret representerer en trygg offentlig jobb, mens de yngre ansatte i noe større grad var opptatt av muligheten til personlig utvikling.

Tabell 3.3 *De vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret blant militært ansatte i Luftforsvaret. Tabellen er sortert etter de vanligste årsakene for den yngste aldersgruppa.*

Luftforsvaret	30 år og yngre	Over 30 år
Spennende arbeidsoppgaver	46 %	48 %
Det gode arbeidsmiljøet	42 %	55 %
Samfunnsoppdraget	35 %	38 %
Mye ansvar og utfordringer	26 %	31 %
Personlig utvikling	25 %	16 %
Trygg jobb i det offentlige	24 %	32 %

3.1.2.3 *Sjøforsvaret*

Tabell 3.4 viser de vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret blant militært ansatte i Sjøforsvaret, fordelt på aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.

I Sjøforsvaret la de over 30 år i noe større grad enn de yngre vekt på samfunnsoppdraget, spennende arbeidsoppgaver og at Forsvaret representerer en trygg offentlig jobb, mens de yngre ansatte i noe større grad var opptatt av muligheten til personlig utvikling.

Tabell 3.4 *De vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret blant militært ansatte i Sjøforsvaret. Tabellen er sortert etter de vanligste årsakene for den yngste aldersgruppa.*

Sjøforsvaret	30 år og yngre	Over 30 år
Det gode arbeidsmiljøet	50 %	52 %
Mye ansvar og utfordringer	36 %	33 %
Personlig utvikling	36 %	10 %
Spennende arbeidsoppgaver	34 %	52 %
Samfunnsoppdraget	23 %	41 %
Trygg jobb i det offentlige	20 %	28 %

3.1.2.4 *Forskjeller mellom militært ansatte i de tre største driftsenhetene*

Resultatene fra Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret viser at det er de seks samme årsakene til å jobbe i Forsvaret som går igjen i de tre driftsenhetene, men det er noen forskjeller i hvor mange som vektla dem i de ulike driftsenhetene.

I aldersgruppa 30 år og yngre, var det flere blant dem i Hæren enn blant dem i Sjøforsvaret og i Luftforsvaret som vektla muligheten til mye ansvar og utfordringer. Det var færre blant dem i Sjøforsvaret enn blant dem i Luftforsvaret og i Hæren som vektla samfunnsoppdraget.

I aldersgruppa over 30 år var det noen flere blant dem i Luftforsvaret og Sjøforsvaret enn blant dem i Hæren som vektla det gode arbeidsmiljøet. Det var flere blant dem i Hæren enn blant dem i Luftforsvaret og Sjøforsvaret som vektla muligheten til mye ansvar og utfordringer.

3.2 Forskjeller mellom ansatte og de som hadde sluttet

Rubenstein mfl. (2018) fant at de sterkeste indikatorene for frivillig avgang i sivil arbeidsliv er tanker om å slutte og aktiv jobbsøking. Bolt mfl. (2022) understreker at litteraturen viser at intensjon om å slutte ikke nødvendigvis fører til faktisk oppsigelse. Turnoverintensjon blant ansatte kan ofte være et uttrykk for misnøye og gi innsikt i ansattes holdninger (Kuvaas & Dysvik, 2008; Lai, 2011, Bolt mfl., 2022).

Med dette som bakgrunn ønsket vi å undersøke om det var forskjeller mellom de som ikke tenkte på å slutte, de som tenkte på å slutte, og de som hadde sluttet, når det gjelder hvorfor de jobber/jobbet i Forsvaret.

Alle respondentene ble spurt om de viktigste årsakene til at de jobber/jobbet i Forsvaret. Til gruppa som hadde sluttet, stilte vi spørsmålet «Hvorfor ble du så lenge i Forsvaret som du ble?», og svaralternativene var de samme som i spørsmålet til de som var ansatt i Forsvaret. Tabell 3.5 og tabell 3.6 viser årsakene til å jobbe / ha jobbet i Forsvaret for de ansatte som ikke tenkte på å slutte, de ansatte som tenkte på å slutte, og de som hadde sluttet, fordelt på aldersgruppene 30 år og yngre og 31–54 år.⁹

3.2.1 30 år og yngre

Blant ansatte som var 30 år eller yngre, var de vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret de samme, uavhengig av om de vurderte å slutte eller ikke. Disse årsakene var også vanlige for dem som hadde sluttet. Det var noen flere blant de som hadde sluttet, enn blant de ansatte, som fremhevet det gode arbeidsmiljøet og muligheten for personlig utvikling som viktige faktorer for at de hadde jobbet i Forsvaret.

Ansatte, både de som ikke vurderte å slutte og de som gjorde det, var i større grad opptatt av at Forsvaret er en trygg, offentlig arbeidsplass enn de som hadde sluttet, mens de som vurderte å slutte la noe større vekt på variasjonen i stillinger.

⁹ Her har vi utelatt de fra 55 år og oppover, fordi på tidspunktet for undersøkelsen hadde ansatte en plikt til å gå av når de nådde særaldersgrensen, noe som medførte at alle respondenter fra 55 år og oppover i utgangspunktet skulle slutte i Forsvaret om få år.

Tabell 3.5 Tabellen viser hvor stor andel blant de ansatte som ikke vurderte å slutte, de ansatte som vurderte å slutte, samt de som hadde sluttet, som oppga de ulike årsakene til at de velger / valgte å jobbe i Forsvaret i aldersgruppa 30 år og yngre. De fem vanligste grunnene i hver av gruppene er markert med lyseblå farge. Tabellen er sortert etter andelen blant de som ikke tenker på å slutte i Forsvaret.

Aldersgruppa 30 år og yngre	Andel, jobber vurderer ikke å slutte	Andel, jobber vurderer å slutte	Andel, sluttet
Spennende arbeidsoppgaver	44 %	40 %	49 %
Mye ansvar og utfordringer	41 %	39 %	43 %
Det gode arbeidsmiljøet	39 %	43 %	56 %
Samfunnsoppdraget	35 %	33 %	29 %
Personlig utvikling	31 %	33 %	48 %
Trygg jobb i det offentlige	24 %	21 %	7 %
Muligheten for å delta i internasjonale operasjoner	19 %	16 %	15 %
Muligheten for en livslang karriere	14 %	6 %	6 %
Muligheter for utdanning underveis i karrieren	12 %	10 %	7 %
Variasjonen i stillinger	11 %	18 %	4 %
Muligheten for høy inntekt	10 %	6 %	8 %
Muligheten for spennende lederstillinger	8 %	6 %	6 %
Variasjonen i geografiske lokasjoner	-	-	-
Det finnes ikke så mange muligheter for meg i det sivile arbeidslivet	-	6 %	-

3.2.2 31 til 54 år

For aldersgruppa 31–54 år viser analysen at de vanligste årsakene til å jobbe i Forsvaret var de samme, uavhengig av om personene ikke vurderte å slutte, vurderte å slutte, eller allerede hadde sluttet..

Det var imidlertid noen flere blant de som hadde sluttet, enn blant de ansatte, som fremhevet muligheten til å delta i internasjonale operasjoner som en årsak til at de valgte å jobbe i Forsvaret. Videre var de ansatte mer opptatt av at Forsvaret er en trygg, offentlig arbeidsplass enn de som hadde sluttet.

Tabell 3.6 Tabellen viser hvor stor andel blant de ansatte som ikke vurderte å slutte, de ansatte som vurderte å slutte, samt de som hadde sluttet, som oppga de ulike årsakene til at de velger / valgte å jobbe i Forsvaret i aldersgruppa over 31–54 år. De fem vanligste grunnene i hver av gruppene er markert med lyseblå farge. Tabellen er sortert etter andelen blant de som ikke tenker på å slutte i Forsvaret.

Aldersgruppa over 30 år (utelatt de fra 55 år og over)	Andel, jobber vurderer ikke å slutte	Andel, jobber vurderer å slutte	Andel, sluttet
Spennende arbeidsoppgaver	48 %	43 %	47 %
Det gode arbeidsmiljøet	47 %	43 %	53 %
Samfunnsoppdraget	40 %	44 %	42 %
Mye ansvar og utfordringer	38 %	32 %	40 %
Trygg jobb i det offentlige	27 %	30 %	15 %
Variasjonen i stillinger	21 %	17 %	15 %
Muligheten for en livslang karriere	15 %	12 %	11 %
Personlig utvikling	14 %	15 %	18 %
Muligheter for utdanning underveis i karrieren	8 %	9 %	8 %
Muligheten for å delta i internasjonale operasjoner	6 %	9 %	17 %
Muligheten for spennende lederstillinger	6 %	7 %	10 %
Muligheten for høy inntekt	5 %	5 %	5 %
Det finnes ikke så mange muligheter for meg i det sivile arbeidslivet	4 %	8 %	-
Variasjonen i geografiske lokasjoner	3 %	-	-

3.3 Forskjeller mellom de som fullførte kontrakten, og de som sluttet før kontrakten utløp

Det er interessant å se nærmere på om de som fullførte kontrakten (naturlig avgang), skiller seg fra de som valgte å slutte før kontrakten utløp (frivillig avgang), når det kommer til hvorfor de jobbet i Forsvaret. Vi finner kun små forskjeller mellom de to gruppene. For begge gruppene var det gode arbeidsmiljøet, spennende arbeidsoppgaver, mye ansvar og utfordringer og samfunnsoppdraget de viktigste årsakene til at de hadde jobbet i Forsvaret. De mest markante forskjellene mellom de to gruppene er at flere av de som fullførte kontrakten, enn de som sluttet frivillig, oppga at variasjonen i stillinger og tryggheten ved en offentlig jobb var viktige årsaker til at de hadde valgt å jobbe i Forsvaret.

3.4 Oppsummering

De viktigste årsakene til at militært ansatte jobber i Forsvaret

- Blant militært ansatte i Forsvaret var spennende arbeidsoppgaver, det gode arbeidsmiljøet, mye ansvar og utfordringer, samfunnsoppdraget og personlig utvikling de viktigste faktorene til at de jobber der.
- Spennende arbeidsoppgaver var noe viktigere for mennene enn for kvinnene. For unge kvinner og kvinner og menn over 30 år var det at Forsvaret representerer en trygg jobb i det offentlige viktigere enn for unge menn.
- Det var små forskjeller mellom unge ansatte som vurderte å slutte, og de som ikke gjorde det, når det gjelder årsaker til å jobbe i Forsvaret. De som ikke vurderte å slutte, var i noe større grad opptatt av muligheten for en livslang karriere i Forsvaret, mens de som vurderte å slutte la noe mer vekt på variasjonen i stillinger.
- De som hadde sluttet i Forsvaret, trakk frem de samme seks årsakene til at de ble i Forsvaret så lenge som de gjorde, som de ansatte oppga som årsaker til at de jobber i der. Gruppene skiller seg fra hverandre ved at de som hadde sluttet (frivillig avgang) la mindre vekt på tryggheten ved en offentlig jobb og mer vekt på arbeidsmiljø, personlig utvikling og muligheten til å delta i internasjonale operasjoner.
- Den mest markante forskjellen mellom gruppene som sluttet ved kontraktens utløp (naturlig avgang), og de som avsluttet tjenesten tidligere (frivillig avgang), er at flere i førstnevnte gruppe oppga at variasjon i stillinger og tryggheten ved en offentlig jobb var viktige årsaker til at de hadde valgt å jobbe i Forsvaret.

4 Hvorfor slutter de militære i Forsvaret?

For å beholde personell er det viktig å vite hvorfor de velger å slutte. Det kan være relevant å rette beholdertiltak mot alt personell i Forsvaret, men det kan også være viktig å rette tiltak mot spesifikke grupper. I dette kapitlet ser vi derfor på sluttårsaker både for alle de militære samlet og for ulike grupper hver for seg. Vi ser da på de vanligste sluttårsakene i hver gruppe. Dette viser hvor potensialet for effektive tiltak er størst.

I spørreskjemaet fikk respondentene som hadde sluttet før kontrakten deres utløp, spørsmålet «Hvorfor valgte du å slutte i Forsvaret?».¹⁰ De kunne velge opp til 3 sluttårsaker fra en liste på 24 stykker, samt et «Annet»-alternativ hvor de kunne følge opp med å skrive inn i et tekstfelt. Vi definerer de vanligste sluttårsakene i en gruppe som sluttårsaker hvor minst 15 prosent av respondentene i den aktuelle gruppa krysset av.

4.1 Alle de militære

I dette delkapitlet ser vi først på sluttårsaker som uttrykker at folk var fornøyde med Forsvaret selv om de sluttet (delkapittel 4.1.1). Videre ser vi på sluttårsaker som uttrykker misnøye med Forsvaret, eller med jobben i Forsvaret (delkapittel 4.1.2). Til slutt ser vi mer detaljert på et utvalg av disse sluttårsakene (delkapitler 4.1.3–4.1.6). En kortfattet oppsummering av de viktigste sluttårsakene til de militære samlet finnes i delkapittel 4.1.7. Vi ser på sluttårsaker for alle de militære som hadde sluttet, men fordi de unge er noe overrepresentert i undersøkelsen, deler vi opp resultatene i ulike aldersgrupper.¹¹

4.1.1 Sluttårsaker som uttrykker at folk var fornøyde med jobben i Forsvaret selv om de sluttet

Mange av de som sluttet i Forsvaret, var fornøyde med jobben sin, men ønsket å gjøre noe annet likevel. Tabell 4.1 viser hvor mange som krysset av for at de var fornøyde med jobben sin i Forsvaret, men at de ønsket å ta en sivil utdanning, at de ønsket å begynne i en annen jobb eller at de bare ønsket å gjøre noe annet.¹²

Her kommer det tydelig frem at det i praksis bare var de yngste, naturlig nok, som sluttet for å ta en sivil utdanning. Hele 33 prosent av de som var 30 år eller yngre oppga denne sluttårsaken. Det gjør det til den aller vanligste sluttårsaken for denne aldersgruppa, også sammenlignet med sluttårsaker som uttrykker misnøye (se delkapittel 4.1.2). I de to eldste aldersgruppene var det færre enn 10 personer som oppga denne sluttårsaken, noe vi markerer med en strek i tabellen.

¹⁰ Spørsmålet gikk til alle som hadde sluttet i Forsvaret, og alle som var ute i ulønnet permisjon. De som var i ulønnet permisjon, fikk spørsmålet «Hvorfor valgte du å ta permisjon fra Forsvaret?».

¹¹ Blant militære som svarte på undersøkelsen, var antall personer som sluttet frivillig eller tok ulønnet permisjon i de ulike aldersgruppene: 386 i aldersgruppa 30 år og yngre, 220 personer i aldersgruppa 31–40 år og 119 personer i aldersgruppa over 40 år.

¹² Noen personer krysset av for flere av disse tre, men det er snakk om få.

Tabell 4.1 *Andelen i de ulike aldersgruppene som oppga at de var fornøyde med jobben sin i Forsvaret, men ønsket å gjøre noe annet likevel.*

	30 år og yngre	31–40 år	Over 40 år
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsket å ta en sivil utdanning	33 %	-	-
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men en annen jobb fristet mer	8 %	10 %	11 %
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet	12 %	5 %	8 %

Blant de militære totalt sett var det til sammen 35 prosent som krysset av for minst én av disse sluttårsakene som uttrykker at de egentlig var fornøyde med jobben sin i Forsvaret. Det betyr at 65 prosent av de militære som sluttet, kun krysset av for sluttårsaker som uttrykker misnøye med jobben i Forsvaret.

4.1.2 Sluttårsaker som uttrykker misnøye med jobben Forsvaret

Tabell 4.2 viser hvor stor andel av de militære som krysset av for de ulike sluttårsakene som uttrykker misnøye med jobben i Forsvaret. De vanligste sluttårsakene i hver aldersgruppe er uthevet med blå bakgrunn, det vil si sluttårsaker som minst 15 prosent i den aktuelle aldersgruppa krysset av for.

I de to yngste aldersgruppene er det stort samsvar i hva som var de vanligste sluttårsakene, men blant de fra 31 til 40 år var de vanligste sluttårsakene enda vanligere enn i de andre aldersgruppene. Hele 35 prosent i den aldersgruppa sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene, og 35 prosent sluttet fordi det var vanskelig å kombinere jobben med familielivet. Blant de fra 31 til 40 år var dessuten lang reisevei en vanligere sluttårsak enn i de to andre aldersgruppene, mens misnøye med karrieremulighetene var en mindre vanlig sluttårsak i denne aldersgruppa enn i de to andre. De sluttet også oftere på grunn av høy arbeidsbelastning.

Misnøye med pensjonsvilkårene var en dobbelt så vanlig sluttårsak i de to eldste aldersgruppene som i den yngste, og for de over 40 år var det den aller vanligste sluttårsaken. De to eldste aldersgruppene var også betydelig oftere misfornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i.

I den eldste gruppa var ikke manglende balanse mellom jobb og fritid/familieliv en like vanlig sluttårsak som i de yngre gruppene.

Tabell 4.2 *Andelen i de ulike aldersgruppene som oppga de ulike sluttårsakene som uttrykker misnøye med jobben i Forsvaret. Sluttårsaker som mer enn 15 prosent i de ulike gruppene oppga, er markert med lyseblå farge. Tabellen er sortert etter den yngste aldersgruppa.*

	30 år og yngre	31–40 år	Over 40 år
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	28 %	35 %	24 %
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv	23 %	35 %	13 %
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen	22 %	26 %	24 %
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret	21 %	15 %	23 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	14 %	30 %	30 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	13 %	20 %	15 %
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	13 %	17 %	7 %
Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig	12 %	4 %	4 %
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	11 %	7 %	15 %
Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i	8 %	19 %	18 %
Jeg opplevde at personellmangel gjorde det vanskelig å strekke til	8 %	14 %	8 %
Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt	8 %	6 %	12 %
Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine	7 %	5 %	8 %
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	6 %	10 %	13 %
Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige	6 %	3 %	1 %
Jeg opplevde arbeidssituasjonen min som uforutsigbar	6 %	3 %	4 %
Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet	3 %	2 %	4 %
Jeg sluttet av helsemessige årsaker	3 %	2 %	3 %
Manglende opplæring gjorde det vanskelig å mestre jobben	3 %	0 %	0 %
Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet	1 %	1 %	2 %
Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt	0 %	0 %	14 %

Dette er den fjerde undersøkelsen av sluttårsaker som vi har gjennomført. Hensikten med undersøkelsen er ikke å måle endringer over tid, men å gjøre en «temperaturmåling» av her-og-nå-situasjonen. Fra gang til gang prioriterer vi derfor å utforme et så godt spørreskjema som mulig, med aktuelle og relevante svaralternativer. Det resulterer i at resultatene fra gang til gang ikke blir direkte sammenlignbare. Men vi kan si noe om det store bildet, og det store bildet fra forrige undersøkelse til nåværende undersøkelse er at de vanligste sluttårsakene er de samme, samt at andelen som oppga de vanligste sluttårsakene er omtrent de samme.

4.1.3 Detaljering av noen sluttårsaker

I undersøkelsen var det oppfølgingsspørsmål for noen av de sluttårsakene som i tidligere undersøkelser har vært vanlige, og som også har vært relativt vide i den forstand at det er mange forskjellige årsaker som kan gjemme seg bak dem. Dette gjaldt sluttårsakene:

- «Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv»
- «Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen»
- «Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret»
- «Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i»
- «Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet»

Oppfølgingsspørsmålene hadde ordlyden «Du oppga sluttårsaken <sluttårsak>. Denne sluttårsaken kan du utdype hvis du ønsker». Videre var det listet opp en del svaralternativer samt valget «Annet» med tilhørende tekstfelt. Respondentene kunne krysse av for så mange av disse alternativene som de ønsket.

I de neste analysene ser vi på hvordan de militære respondentene som oppga de nevnte sluttårsakene, svarte da de fikk de mer detaljerte oppfølgingsspørsmålene. For flere av svaralternativene er det for få respondenter til at vi kan se på alle de tre aldersgruppene for seg. Vi deler derfor inn i aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år i disse analysene. For noen alternativer vil det også med denne inndelingen være så få respondenter at vi ikke viser de nøyaktige tallene av anonymitetshensyn. Det er markert med en strek i tabellen for de aktuelle alternativene. Likevel rangerer vi alternativene etter hvor mange som krysset av for dem.

Analysene av oppfølgingsspørsmålet for de som sluttet på grunn av arbeidsmiljøet utgår her av anonymitetshensyn, fordi det var så få som krysset av for denne sluttårsaken.

Jobb og fritid/familieliv

Tabell 4.3 viser hvor mange av de som valgte sluttårsaken «Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv», som krysset av for de ulike svaralternativene i oppfølgingsspørsmålet. Et stort flertall i begge aldersgrupper opplevde at de var for mye borte, men det er særlig mange av de over 30 år.

Mange svarte også at de eller familien ønsket å bo et annet sted. Nesten halvparten svarte det i begge aldersgruppene.

I den yngste aldersgruppa var det flere som syntes de hadde for lange arbeidsdager, sammenlignet med i den eldste aldersgruppa.

Tabell 4.3 *Andelen i de to aldersgruppene som krysset av for de ulike svaralternativene i oppfølgingsspørsmålet til sluttårsaken «Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv». Tabellen er sortert etter den yngste aldersgruppa.*

	30 år og yngre	Over 30 år
Jeg var for mye borte (f.eks. reising/øvelser/oppdrag/seiling)	64 %	83 %
Jeg og/eller min familie ønsket å bo et annet sted	45 %	40 %
Jeg hadde for lange arbeidsdager	31 %	19 %
Jeg hadde for uforutsigbare arbeidsdager	21 %	18 %
Jeg hadde for ubekvemme arbeidstider	18 %	16 %
Annet ¹³	12 %	15 %

Personellforvaltning

Tabell 4.4 viser hvor mange av de som valgte sluttårsaken «Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen», som krysset av for de ulike svaralternativene i oppfølgingsspørsmålet. De fleste hadde opplevd dårlig håndtering av HR-saker.

Videre var det mange som mente de hadde blitt lovet noe som ikke inntraff likevel, eller som opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide.

I den eldre aldersgruppa var det flere som syntes de fikk for dårlig oppfølging av HR enn i den yngre, selv om mange i den yngre aldersgruppa også krysset av for det alternativet.

Tabell 4.4 *Andelen i de to aldersgruppene som krysset av for de ulike svaralternativene i oppfølgingsspørsmålet til sluttårsaken «Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen». Tabellen er sortert etter den yngste aldersgruppa.*

	30 år og yngre	Over 30 år
Jeg opplevde dårlig håndtering av HR-saker, for eksempel varslingssaker, kontrakter, arbeidsforhold o.l.	60 %	55 %
Jeg ble lovet noe som ikke inntraff likevel	47 %	40 %
Jeg opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide	41 %	37 %
Jeg fikk for dårlig oppfølging av HR	28 %	41 %
Jeg opplevde problemer knyttet til stillingsrundene	27 %	23 %
Jeg fikk for dårlig oppfølging fra min leder	24 %	17 %
Annet ¹⁴	16 %	22 %

¹³ I annet-feltet til dette spørsmålet oppga de i all hovedsak årsaker som allerede sto på lista over alternativer de kunne velge. De ønsket da trolig å beskrive det de mente med egne ord. I tillegg var det flere som nevnte lang reisevei her. Dette gjaldt for begge aldersgruppene.

¹⁴ Enkelte av svarene i annet-feltet går innunder de forhåndsgitte svaralternativene i dette spørsmålet, men de aller fleste benyttet annet-feltet til å beskrive personlige opplevelser og hendelser som det er vanskelig å kategorisere.

Karrieremuligheter

Tabell 4.5 viser hvor mange av de som valgte sluttårsaken «Jeg var misfornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret», som krysset av for de ulike svaralternativene i oppfølgingsspørsmålet. Her er det forskjell på hva som var den vanligste årsaken i den yngste og i den eldste aldersgruppa. I den yngste gruppa svarte flest at de manglet en langsiktig plan for karrieren sin i Forsvaret. Det var også mange i den eldste aldersgruppa som oppga dette, men i den aldersgruppa svarte flest at det var for dårlig mulighet til opprykk / høyere grad. Nesten dobbelt så mange i den eldste aldersgruppa krysset av for dette, sammenlignet med den yngste aldersgruppa.

Mange ønsket mer ansvar / lederstilling, og det gjaldt noen flere i den eldste aldersgruppa enn i den yngste. I begge gruppene svarte mange at de ikke fikk tatt den utdanningen de ønsket, men i den yngste aldersgruppa dreide det seg i størst grad om et ønske om sivil utdanning, mens i den eldste aldersgruppa handlet det i størst grad om et ønske om militær utdanning.

Tabell 4.5 Andelen i de to aldersgruppene som krysset av for de ulike svaralternativene i oppfølgingsspørsmålet til sluttårsaken «Jeg var misfornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret». Tabellen er sortert etter den yngste aldersgruppa.

	30 år og yngre	Over 30 år
Jeg manglet en langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret	69 %	58 %
Det var for dårlig mulighet til opprykk / høyere grad	38 %	70 %
Jeg ønsket mer ansvar / lederstilling	31 %	40 %
Jeg fikk ikke mulighet til å ta den sivile utdanningen jeg ønsket	24 %	7 %
Annet ¹⁵	18 %	12 %
Jeg fikk ikke mulighet til å ta den militære utdanningen jeg ønsket	16 %	35 %
Min plan for min karriere måtte vike for Forsvarets kortsiktige/oppdukkende behov	10 %	12 %

Forsvarets retning

I oppfølgingsspørsmålet til de som valgte sluttårsaken «Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i», var det ingen forhåndsdefinerte svaralternativer, kun et tekstfelt. Når vi kategoriserer svarene, ser vi at både i den yngste og i den eldste aldersgruppa svarte de relativt likt på dette spørsmålet. Flest oppga manglende ressurser, ulike sparetiltak samt mindre trening og øving som det de var misfornøyd med. Videre oppga de misnøye med omorganiseringer, omstillinger og endringer. Bekymring knyttet til kvaliteten til Forsvaret og redusert forsvarsevne var tredje vanligste svar. Misnøye med lønnsbetingelser og karrieremuligheter tok de også opp her, og mange var bekymret over personellmangel, for lite erfaring på personellet samt høy arbeidsbelastning.

¹⁵ I annet-feltet til dette spørsmålet var det flere som hadde ønsket å ta utdanning av et eller annet slag, som ikke fikk muligheten til det. Utover det oppga respondentene først og fremst ulike personlige historier om manglende muligheter som er vanskelig å kategorisere.

4.1.4 Lang reisevei

Noen av sluttårsakene er spesielt aktuelle for spesielle grupper. For eksempel er sluttårsaken «Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben» bare relevant for de som faktisk hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben. I undersøkelsen spurte vi ikke hvor lang reisevei respondentene hadde, men vi spurte om de var ukependlere. I dette delkapittelet undersøker vi hvor vanlig det var å slutte på grunn av lang reisevei dersom man var ukependler.

Blant de som oppga at de var ukependlere, var det 36 prosent som oppga lang reisevei som sluttårsak. Det var den vanligste sluttårsaken blant ukependlerne. Det var imidlertid nesten like mange av ukependlerne (35 prosent) som oppga balansen mellom jobb og fritid/familieliv som sluttårsak. Noen av ukependlerne oppga begge disse sluttårsakene, mens andre oppga kun én av dem. Det var til sammen 53 prosent av ukependlerne som oppga enten den ene av de to sluttårsakene eller begge. Trolig gir de to sluttårsakene uttrykk for noe av det samme problemet for ukependlerne: de opplevde at de var for mye borte.

Blant de som sa at de ikke var ukependlere, var det 8 prosent som oppga lang reisevei som sluttårsak.

4.1.5 Balansen mellom jobb og fritid/familieliv

Problemer med å kombinere jobben og fritid/familieliv vil trolig være en vanligere sluttårsak blant de som har familie enn blant de som ikke har det. I dette delkapittelet ser vi nærmere på hvor stor forskjellen var blant de som hadde familie og ikke, når det kommer til denne sluttårsaken.

Undersøkelsen viser at sluttårsaken «Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv» var dobbelt så vanlig blant de som hadde barn under 18 år, som den var blant de som ikke hadde det.¹⁶ Blant de med barn under 18 år, var det 39 prosent som oppga denne sluttårsaken, mens det var 17 prosent som oppga den blant de som ikke hadde barn under 18 år.

Undersøkelsen viser også at dersom de som hadde barn, i tillegg var ukependlere, var det enda vanligere å slutte på grunn av balansen mellom jobb og fritid/familieliv. Tabell 4.6 viser hvor vanlig denne sluttårsaken var blant de som hadde / ikke hadde barn under 18 år og som var / ikke var ukependlere. Fra denne tabellen ser vi at blant de som både hadde barn under 18 år og var ukependlere, var det halvparten som sluttet fordi det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familieliv.

Tabell 4.6 *Andelen som sluttet på grunn av manglende balanse mellom jobb og fritid/familieliv blant ukependlere / ikke ukependlere som hadde / ikke hadde barn under 18 år.*

	Barn under 18 år	Ikke barn under 18 år
Ukependler	48 %	28 %
Ikke ukependler	36 %	12 %

¹⁶ I gruppa som ikke hadde barn under 18 år, inkluderer vi her både de som kun hadde barn over 18 år og de som ikke hadde barn i det hele tatt.

Dersom vi teller opp hvor mange av ukependlerne med barn under 18 år som enten oppga sluttårsaken at det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv eller sluttårsaken lang reisevei eller begge disse sluttårsakene – altså andelen som oppga minst én av disse to sluttårsakene – finner vi at det gjaldt hele 93 prosent. Blant ukependlerne som ikke hadde barn under 18 år, var det 75 prosent som oppga minst én av de to sluttårsakene.

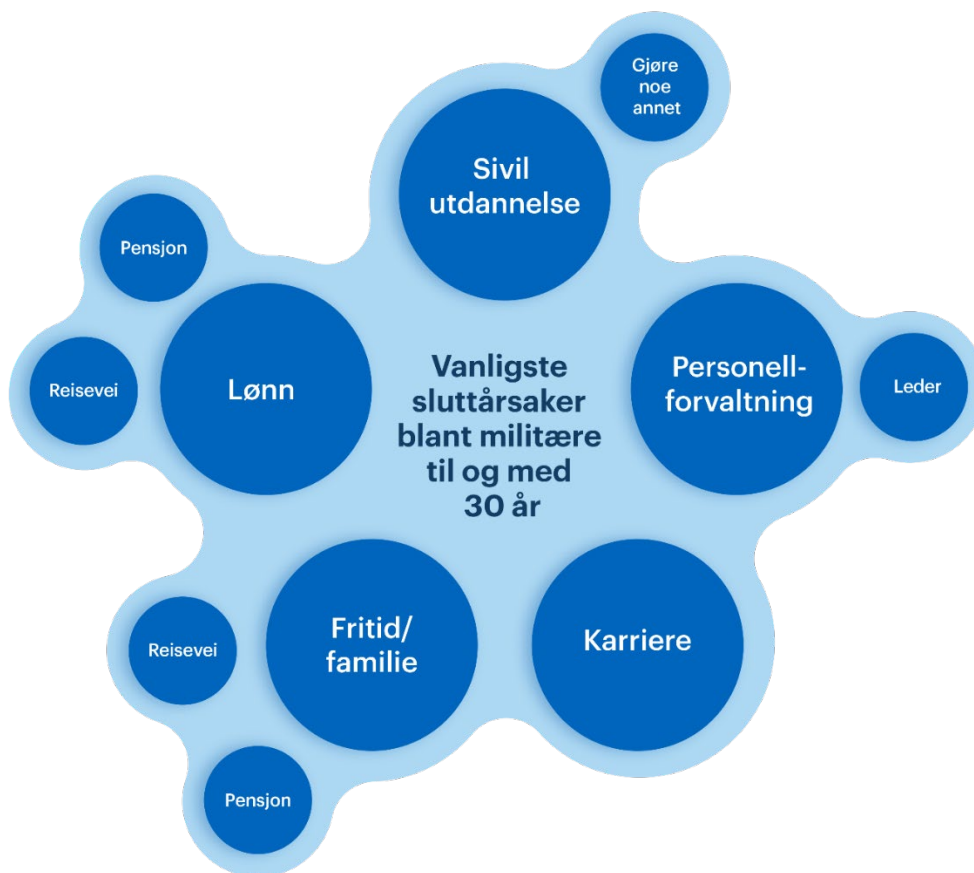
4.1.6 Sammenhenger mellom sluttårsakene

Det kan være flere sammenhenger mellom sluttårsakene enn det vi nettopp så i delkapittel 4.1.4 og 4.1.5. De vanligste sluttårsakene i undersøkelsen handlet om lønnsbetingelser, fritid/familie, pensjonsvilkår, personellforvaltning og karriere samt ønske om sivil utdanning for de yngste. Det er interessant å se på hvilke andre sluttårsaker de oppga, de som oppga hver av disse sluttårsakene. Det kan belyse ytterligere hvorfor de valgte å slutte i Forsvaret.

Figur 4.1 illustrerer dette for aldersgruppa 30 år og yngre. Hver av de fem vanligste sluttårsakene for denne aldersgruppa er vist i store sirkler. Blant de som oppga hver av disse fem sluttårsakene, var de fire andre sluttårsakene i store sirkler også blant de vanligste.

Men i tillegg var det andre sluttårsaker som var vanlige blant de som oppga hver av de fem aller vanligste sluttårsakene. Disse sluttårsakene er vist i små sirkler, og de er plassert inntil den eller de sluttårsakene som de har en sterk sammenheng med. Figuren viser:

- Blant de unge militære som sa at de sluttet fordi de ønsket å ta en sivil utdanning, var de fire andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga ønsket om rett og slett å gjøre noe annet, som sluttårsak.
- Blant de unge militære som sa at de sluttet på grunn av balansen mellom jobb og fritid/familieliv, var de fire andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga lang reisevei og misnøye med pensjonsvilkårene, som sluttårsaker.
- Blant de unge militære som oppga misnøye med lønnsbetingelser som sluttårsak, var de fire andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga lang reisevei og misnøye med pensjonsvilkårene, som sluttårsaker.
- Blant de unge militære som oppga manglende karrieremuligheter som sluttårsak, var de fire andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, og det var ingen andre sluttårsaker som mer enn 15 prosent av dem oppga.
- Blant de militære som oppga misnøye med personellforvaltningen som sluttårsak, var de fire andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga misnøye med en eller flere ledere, som sluttårsak.

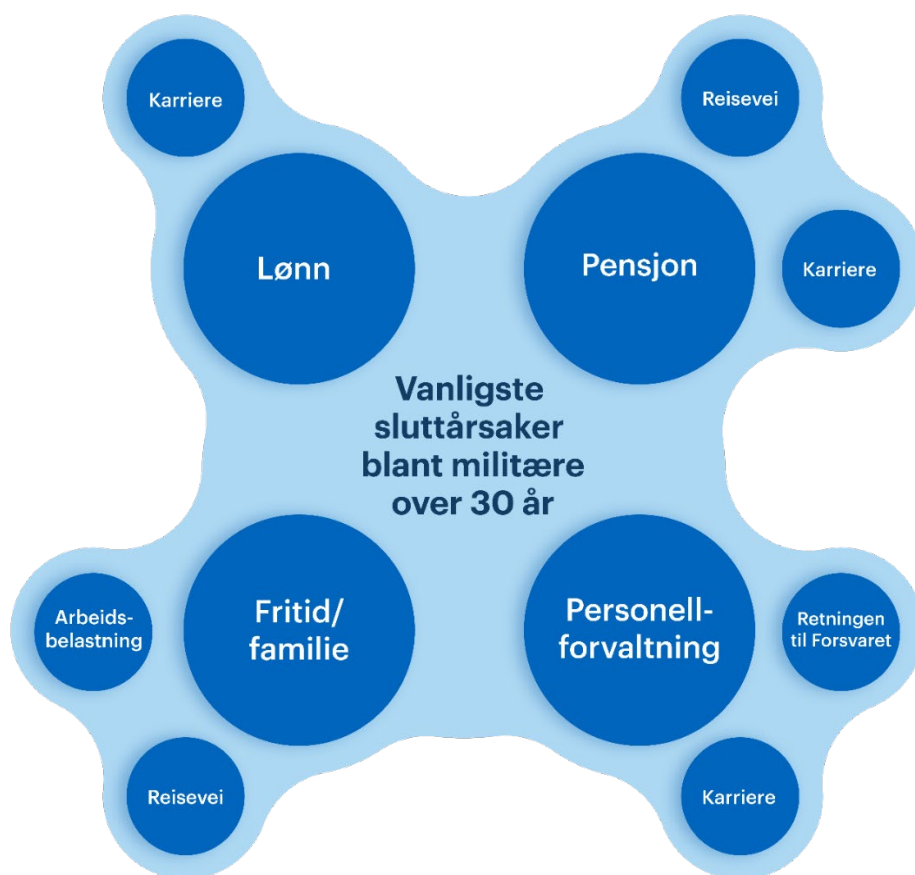


Figur 4.1 Figuren viser de vanligste sluttårsakene (store sirkler) til de unge militære. Blant de som oppga hver av disse sluttårsakene, var sluttårsakene i de andre, store sirklene også blant de vanligste. Men i tillegg var det andre sluttårsaker som var vanlige blant de som valgte de ulike sluttårsakene i de store sirklene. Disse sluttårsakene er i små sirkler, og de er plassert inntil den sluttårsaken som de har en sterk sammenheng med.

Figur 4.2 viser tilsvarende figur for de militære over 30 år. Her var det fire sluttårsaker som var aller vanligst: misnøye med lønnsbetingelser, pensjonsvilkår og personellforvaltningen samt problemer med å kombinere jobben med fritid/familie. Figuren viser:

- Blant de militære over 30 år som oppga misnøye med lønnsbetingelser som sluttårsak, var de tre andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga misnøye med karrieremulighetene, som sluttårsak.
- Blant de militære over 30 år som oppga misnøye med pensjonsvilkårene som sluttårsak, var de tre andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga lang reisevei og misnøye med karrieremulighetene, som sluttårsaker.

- Blant de militære over 30 år som sa at de sluttet på grunn av balansen mellom jobb og fritid/familieliv, var de tre andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga høy arbeidsbelastning og lang reisevei, som sluttårsaker.
- Blant de militære over 30 år som oppga misnøye med personellforvaltningen som sluttårsak, var de tre andre sluttårsakene i store sirkler blant de vanligste, men i tillegg var det mer enn 15 prosent som oppga misnøye med karrieremulighetene og med retningen Forsvaret utviklet seg i, som sluttårsaker.



Figur 4.2 Figuren viser de vanligste sluttårsakene (store sirkler) til de militære over 30 år. Blant de som oppga hver av disse sluttårsakene, var sluttårsakene i de andre, store sirklene også blant de vanligste. Men i tillegg var det andre sluttårsaker som var vanlige blant de som valgte de ulike sluttårsakene i de store sirklene. Disse sluttårsakene er i små sirkler, og de er plassert inntil den sluttårsaken som de har en sterk sammenheng med.

4.1.7 Oppsummering

De vanligste sluttårsakene blant militært personell var:

- **Ønske om å ta sivil utdanning.** Dette var den vanligste sluttårsaken i aldersgruppa 30 år og yngre. Den var ikke vanlig blant de over 30 år. De som oppga denne sluttårsaken, oppga også ofte at de sluttet fordi de rett og slett ønsket å gjøre noe annet.
- **Misnøye med lønnsbetingelser.** Dette var en svært vanlig sluttårsak i alle aldersgruppene, og særlig blant de mellom 31 og 40 år. Sluttårsaken henger tett sammen med misnøye med pensjonsvilkårene og med karrieremulighetene i Forsvaret.
- **Problemer med å kombinere jobb med fritid/familieliv.** Dette var en svært vanlig sluttårsak for militære til og med 40 år, og særlig for de i aldersgruppa 31 til 40 år. Det handlet oftest om at de var for mye borte eller at de ønsket å bo et annet sted. For de som var 30 år og yngre, handlet det også i stor grad om for lange arbeidsdager.
- **Misnøye med personellforvaltningen.** Denne sluttårsaken var like vanlig i alle aldersgruppene. Det handlet om at de opplevde dårlig håndtering av HR-saker, at de mente de ble lovet noe som ikke inntraff likevel, og at de syntes at Forsvarets regler og retningslinjer er for rigide. De yngste som oppga denne sluttårsaken, oppga også ofte misnøye med en eller flere ledere som sluttårsak. De eldre som oppga denne sluttårsaken, oppga ofte misnøye med retningen Forsvaret utviklet seg i som sluttårsak.
- **Misnøye med karrieremulighetene i Forsvaret.** Dette var en vanlig sluttårsak i alle aldersgruppene. Det handlet oftest om at de manglet en langsiktig plan for karrieren sin (vanligst blant de yngste) og at de syntes det var for dårlige muligheter for opprykk / høyere grad (vanligst blant de over 30 år).
- **Misnøye med pensjonsvilkårene.** Dette var en svært vanlig sluttårsak for de over 30 år.
- **Lang reisevei mellom hjemmet og jobben.** Dette var en vanlig sluttårsak i alle aldersgruppene, men særlig blant de mellom 31 og 40 år.
- **Høy arbeidsbelastning.** Dette var en vanlig sluttårsak for de mellom 31 og 40 år.
- **Misnøye med retningen Forsvaret utviklet seg i.** Dette var en vanlig sluttårsak for de over 30 år. Det handlet oftest om manglende ressurser, sparetiltak og manglende øving/trening. Det handlet også om misnøye med omorganiseringer, omstillinger og endringer. Flere var bekymret for kvaliteten til Forsvaret, redusert forsvarsevne, personellmangel og manglende erfaring blant personellet.

4.2 Menn og kvinner

Det er ikke nok militære respondenter i undersøkelsen til at vi kan se på alle de tre aldersgruppene fra kapittel 4.1 for seg når vi samtidig fordeler på kjønn. Her må vi nøye oss med å se på kvinner og menn over og under 30 år. Det betyr at vi slår sammen de to eldste aldersgruppene i disse analysene.¹⁷

4.2.1 30 år og yngre

Tabell 4.7 viser de vanligste sluttårsakene for de militære mennene og kvinnene i aldersgruppa 30 år og yngre.

Blant mennene sluttet flest på grunn av lønnsbetingelsene (31 prosent). Færre blant kvinnene oppga den sluttårsaken (18 prosent). Videre var det nest flest blant mennene som oppga at de egentlig var fornøyde med jobben sin i Forsvaret, men at de ønsket å ta en sivil utdanning (28 prosent). Dette var den vanligste sluttårsaken blant de unge kvinnene (41 prosent). Vi har også i de tidligere sluttårsakundersøkelsene sett at de unge kvinnene virker noe mer opptatt av å få tatt en sivil utdanning enn de unge mennene og at de unge mennene virker noe mer opptatt av lønn (Fauske og Strand, 2021).

Dernest oppga mennene at det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv (26 prosent). Den sluttårsaken var det noen færre blant kvinnene som oppga (17 prosent). Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de som sluttet på grunn av dette, først og fremst gjorde det fordi de var for mye borte og at de ønsket å bo et annet sted.¹⁸

Den nest vanligste sluttårsaken blant de unge kvinnene, var misnøye med personellforvaltningen. Det var halvparten så mange som oppga den sluttårsaken (22 prosent), som det var som oppga ønske om sivil utdanning (41 prosent). Misnøye med personellforvaltningen var like vanlig blant mennene (21 prosent) som blant kvinnene.

Oppfølgingsspørsmålet til sluttårsaken om personellforvaltning viste at det i hovedsak handlet om at de opplevde dårlig håndtering av HR-saker, at de ble lovet noe som ikke inntraff likevel og at de opplevde Forsvarets regler og retningslinjer som for rigide.¹⁹

¹⁷ Blant militære menn og kvinner som svarte på undersøkelsen, var antall personer som sluttet frivillig eller tok ulønnet permisjon i de ulike aldersgruppene: 264 menn og 122 kvinner i aldersgruppa 30 år og yngre, 292 menn og 47 kvinner i aldersgruppa over 30 år.

¹⁸ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de unge syntes det var vanskelig å kombinere jobben med fritid/familie var: de var for mye borte (65 prosent blant de unge mennene, 62 prosent blant de unge kvinnene) og de ønsket å bo et annet sted (47 prosent blant de unge mennene, 38 prosent blant de unge kvinnene)

¹⁹ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de unge var misfornøyde med personellforvaltningen var: de opplevde dårlig håndtering av HR-saker (54 prosent blant de unge mennene, 74 prosent blant de unge kvinnene), de ble lovet noe som ikke inntraff likevel (54 prosent blant de unge mennene, 33 prosent blant de unge kvinnene) og de opplevde Forsvarets regler og retningslinjer som for rigide (41 prosent blant de unge mennene, 41 prosent blant de unge kvinnene).

Kvinnene sluttet i mindre grad enn mennene på grunn av lang reisevei og misnøye med pensjonsvilkårene. Mennene sluttet i mindre grad enn kvinnene på grunn av høy arbeidsbelastning.

Tabell 4.7 De vanligste sluttårsakene for de militære mennene og kvinnene i aldersgruppa 30 år og yngre. Tabellen er sortert etter de vanligste sluttårsakene for mennene.

30 år og yngre	Menn	Kvinner
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	32 %	18 %
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsket å ta en sivil utdannelse	28 %	41 %
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv	26 %	17 %
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen	21 %	22 %
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret	21 %	20 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	16 %	< 15 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	15 %	< 15 %
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	< 15 %	16 %

4.2.2 Over 30 år

Tabell 4.8 viser de vanligste sluttårsakene for de militære mennene og kvinnene i aldersgruppa over 30 år. Blant mennene var det omtrent like mange som sluttet på grunn av misnøye med pensjonsvilkårene (32 prosent), misnøye med lønnsbetingelsene (30 prosent) og problemer med å kombinere jobb og fritid/familieliv (29 prosent). Oppfølgingsspørsmålet til sluttårsaken om fritid/familieliv viste at det først og fremst handlet om at de var for mye borte og at de ønsket å bo et annet sted.²⁰

Kvinnene over 30 år var ikke så mange i antall, noe som gjør at det kun er tre sluttårsaker vi kan oppgi eksakte tall for. Flest av kvinnene over 30 år sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene. Nesten like mange sluttet på grunn av misnøye med personellforvaltningen. Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at det i hovedsak handlet om at de opplevde dårlig håndtering av HR-saker, at de ble lovet noe som ikke inntraff likevel, at de fikk for dårlig oppfølging av HR og at de opplevde Forsvarets regler og retningslinjer som for rigide.²¹

²⁰ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de over 30 år syntes det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familie var: de var for mye borte (89 prosent blant kvinnene over 30 år, 82 prosent blant mennene over 30 år) og de ønsket å bo et annet sted (44 prosent blant kvinnene over 30 år, 40 prosent blant mennene over 30 år)

²¹ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de over 30 år var misfornøyd med personellforvaltningen var: de opplevde dårlig håndtering av HR-saker (71 prosent blant kvinnene over 30 år, 51 prosent blant mennene over 30 år), de ble lovet noe som ikke inntraff likevel (21 prosent blant kvinnene over 30 år, 43 prosent blant mennene over 30 år), de fikk for dårlig oppfølging av HR (50 prosent blant kvinnene over 30 år, 39 prosent blant mennene over 30 år) og de opplevde Forsvarets regler og retningslinjer som for rigide (36 prosent blant kvinnene over 30 år, 38 prosent blant mennene over 30 år).

I denne aldersgruppa var det flere blant kvinnene (26 prosent) enn blant mennene (16 prosent) som sluttet på grunn av misnøye med karrieremulighetene i Forsvaret. Oppfølgingsspørsmålet til den sluttårsaken viste at de oftest manglet en plan for karrieren sin i Forsvaret og at de syntes det var for dårlig mulighet for opprykk / høyere grad.²²

Tabell 4.8 De vanligste sluttårsakene for de militære mennene og kvinnene i aldersgruppa over 30 år. Tabellen er sortert etter de vanligste sluttårsakene for mennene.

Over 30 år	Menn	Kvinner
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene	32 %	-
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	30 %	34 %
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv	29 %	-
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen	25 %	30 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	20 %	-
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret	16 %	26 %

4.2.3 Forskjeller mellom mennene og kvinnene

Blant de unge militære, var det noe vanligere blant kvinnene enn blant mennene å slutte fordi de ønsket å ta en sivil utdanning.

Når det gjelder karriere, handlet det for begge kjønn om at de som sluttet, manglet langsiktige planer for karrieren i Forsvaret og at de ikke syntes det var gode nok muligheter for utdanning, mer ansvar og opprykk / høyere grad. Kvinnene over 30 år oppga i noe større grad enn mennene over 30 år at de sluttet på grunn av manglende karrieremuligheter. Det var ingen slik forskjell mellom kjønnene i den yngste aldersgruppa.

Det var flere blant de unge mennene som sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene, enn blant de unge kvinnene. Vi ser ikke noen særlig forskjell på dette for de over 30 år.

Når det gjelder personellforvaltning, handlet det for begge kjønn, men særlig for kvinnene, om at de som sluttet, opplevde dårlig håndtering av HR-saker, for eksempel varslingssaker, kontrakter, arbeidsforhold o.l. Mennene opplevde i stor grad, og noe oftere enn kvinnene, at de ble lovet noe som ikke inntraff likevel. Både kvinnene og mennene som sluttet av denne årsaken, opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide.

Det var flest menn som sluttet på grunn av dårlig balanse mellom jobben og fritid/familieliv, men blant de som sluttet av denne årsaken, handlet det både for kvinnene og for mennene om at de var for mye borte. Særlig gjaldt det de over 30 år for begge kjønn. Svært mange sluttet også fordi de ønsket å bo et annet sted.

²² Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de over 30 år var misfornøyde med karrieremulighetene var: de manglet en plan for karrieren sin i Forsvaret (50 prosent blant kvinnene over 30 år, 60 prosent blant mennene over 30 år) og de syntes det var for dårlig mulighet for opprykk / høyere grad (50 prosent blant kvinnene over 30 år, 75 prosent blant mennene over 30 år).

4.3 Offiserer og spesialister

Når vi ser på sluttårsaker til offiserer og spesialister, deler vi dem i de to aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.²³ Det er ikke nok respondenter til at vi også kan fordele på kjønn i disse analysene.

4.3.1 30 år og yngre

Tabell 4.9 viser de vanligste sluttårsakene for offiserene og spesialistene i den yngste aldersgruppa. Blant de unge offiserene var det flest som oppga at de sluttet fordi det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv (43 prosent). Dette var også blant de vanligste sluttårsakene for de unge spesialistene, men andelen som oppga denne sluttårsaken blant dem, var lavere (20 prosent). Blant de unge spesialistene var det flest som sluttet fordi de ønsket å ta en sivil utdanning (37 prosent).

Andelen unge offiserer var noe høyere enn andelen unge spesialister, som oppga at de sluttet fordi de var misfornøyde med lønnsbetingelsene, var misfornøyde med personellforvaltningen og hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben.

Tabell 4.9 De vanligste sluttårsakene blant offiserene og spesialistene i aldersgruppa 30 år og yngre. Tabellen er sortert etter de vanligste sluttårsakene for offiserene.

30 år og yngre	Offiserer	Spesialister
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv ²⁴	43 %	20 %
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	35 %	27 %
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen ²⁵	30 %	20 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	28 %	< 15 %
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret ²⁶	22 %	20 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	15 %	< 15 %
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	15 %	< 15 %
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsket å ta en sivil utdanning	< 15 %	37 %

²³ Blant militære som svarte på undersøkelsen, var antall offiserer og spesialister som sluttet frivillig eller tok ulønnet permisjon: 54 offiserer og 332 spesialister i aldersgruppa 30 år og yngre. 188 offiserer og 151 spesialister i aldersgruppa over 30 år.

²⁴ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de unge offiserene og spesialistene syntes det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familie var: de var for mye borte (OF 87 prosent, OR 56 prosent), og de ønsket å bo et annet sted (OF 43 prosent, OR 45 prosent).

²⁵ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de unge offiserene var misfornøyde med personellforvaltningen var: de opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide (75 prosent). Videre var det for få respondenter som oppga de andre svaralternativene på dette spørsmålet blant de unge offiserene til at vi kan oppgi tallene. For de unge spesialistene var de vanligste forklaringene: de opplevde dårlig håndtering av HR-saker (66 prosent), de ble lovet noe som ikke inntraff likevel (48 prosent).

²⁶ På dette oppfølgingsspørsmålet var det for få respondenter blant de unge offiserene til at vi oppgir tallene for svaralternativene, men det var flest som oppga at de manglet en langsiktig plan for karrieren sin. For de unge spesialistene var det vanligst at de opplevde manglende plan for karrieren sin i Forsvaret (68 prosent).

4.3.2 Over 30 år

Tabell 4.10 viser de vanligste sluttårsakene for offiserene og spesialistene over 30 år. Omtrent en tredjedel (31 prosent) i begge personellgruppene sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene. Blant spesialistene var det enda noen flere som sluttet på grunn av misnøye med pensjonsvilkårene (35 prosent). For offiserene gjaldt det noen færre (26 prosent), men det var likevel den tredje vanligste sluttårsaken blant dem.

Mange offiserer og spesialister sluttet fordi det var vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv og på grunn av misnøye med personellforvaltningen.

Flere blant offiserene enn blant spesialistene over 30 år sluttet på grunn av misnøye med karrieremulighetene, mens omtrent like mange i de to personellgruppene sluttet på grunn av lang reisevei og på grunn av misnøye med retningen Forsvaret utviklet seg i.

Tabell 4.10 De vanligste sluttårsakene blant offiserene og spesialistene i aldersgruppa over 30 år. Tabellen er sortert etter de vanligste sluttårsakene for offiserene.

Over 30 år	Offiserer	Spesialister
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	31 %	31 %
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv ²⁷	30 %	25 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	26 %	35 %
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen ²⁸	24 %	26 %
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret ²⁹	22 %	< 15 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	20 %	17 %
Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i	17 %	21 %

4.3.3 Forskjeller mellom offiserene og spesialistene

Den vanligste sluttårsaken til de unge spesialistene, var at de ønsket å ta en sivil utdanning. Dette gjaldt få blant de unge offiserene³⁰ og blant de over 30 år i begge personellgruppene.

²⁷ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de eldre offiserene og spesialistene syntes det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familie var: de var for mye borte (OF 82 prosent, OR 84 prosent), og de ønsket å bo et annet sted (OF 38 prosent, OR 45 prosent).

²⁸ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de eldre offiserene og spesialistene var misfornøyd med personellforvaltningen var: de opplevde dårlig håndtering av HR-saker (OF 46 prosent, OR 65 prosent), de opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer er for rigide (OF 46 prosent, OR 28 prosent), de fikk for dårlig oppfølging av HR (OF 37 prosent, OR 45 prosent) og de ble lovet noe som ikke inntraff likevel (OF 35 prosent, OR 45 prosent).

²⁹ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de eldre offiserene og spesialistene var misfornøyd med karrieremulighetene var: det var for dårlige muligheter til opprykk / høyere grad (OF 71 prosent, OR 68 prosent), de manglet en langsiktig plan for karrieren (OF 59 prosent, OR 58 prosent).

³⁰ Det er naturlig at unge offiserer ikke slutter for å ta en sivil utdanning, fordi mange av dem har en utdanning fra Forsvaret som er anvendbar i det sivile arbeidslivet.

Blant de unge offiserene var det nesten halvparten som opplevde at det var vanskelig å kombinere jobben med fritid/familieliv, og blant de som sluttet på grunn av dette, svarte nesten alle at det handlet om at de var for mye borte. Det var også nesten tre ganger så mange unge offiserer som sa at de sluttet på grunn av lang reisevei, sammenlignet med unge spesialister.³¹

Blant de over 30 år, var det nesten dobbelt så mange offiserer som spesialister, som sluttet på grunn av misnøye med karrieremulighetene.

Alt i alt var sluttårsaksbildet for de unge spesialistene noe mer variert enn blant de unge offiserene. Spesialistene og offiserene over 30 år oppga svært like sluttårsaker, både i type og i andel som oppga dem.

4.4 De største driftsenhetene

Når vi ser på sluttårsaker i de tre største DIF-ene – Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret – deler vi de militære i de to aldersgruppene 30 år og yngre og over 30 år.³² Det er ikke nok respondenter til at vi også kan fordele på kjønn i disse analysene.

De vanligste sluttårsakene i de tre DIF-ene er i hovedsak de samme, men det varierer hvor mange som sluttet på grunn av dem. I dette kapitlet ser vi på tallene for hver DIF, men vi omtaler også hvordan DIF-ene skiller seg fra hverandre.

4.4.1 Hæren

Tabell 4.11 viser de vanligste sluttårsakene for militære i Hæren. Blant de yngste var det flest som sluttet fordi de ønsket å ta en sivil utdanning (42 prosent). Videre var det mange som sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene (25 prosent) og at det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familieliv (24 prosent). Blant de over 30 år var det flest som sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene (39 prosent). Mange av de over 30 år sluttet også på grunn av problemer med å kombinere jobb og fritid/familieliv (35 prosent) og på grunn av misnøye med personellforvaltningen (29 prosent).

Misnøye med pensjonsvilkårene var en vanlig sluttårsak blant de over 30 år (31 prosent), men ikke så vanlig blant de yngste. Det samme gjaldt misnøye med retningen Forsvaret utviklet seg i (26 prosent blant de over 30 år).

³¹ Blant unge offiserer og spesialister som ikke var ukependlere, finner vi ingen forskjell i hvor mange som sluttet på grunn av lang reisevei. Blant unge offiserer og spesialister som var ukependlere, var det mange flere av offiserene enn av spesialistene som oppga lang reisevei som sluttårsak. Offiserer under 30 år er en noe eldre gruppe enn spesialistene under 30 år, og det kan derfor være at flere av offiserene under 30 år har barn, noe som vil kunne påvirke hvor problematisk de oppfatter at det er å ukependle. Imidlertid får vi ikke kontrollert for dette, fordi når vi fordeler både på offiser/spesialist, alder, ukependler og hvorvidt de har barn, blir det for små grupper til at vi kan benytte resultatene.

³² Blant militære fra disse DIF-ene som svarte på undersøkelsen, var antall personer som sluttet frivillig eller tok ulønnet permisjon i de ulike aldersgruppene: Hæren 197, Luftforsvaret 76 og Sjøforsvaret 69 i aldersgruppa 30 år og yngre. Hæren 80, Luftforsvaret 62 og Sjøforsvaret 62 i aldersgruppa over 30 år.

Tabell 4.11 De vanligste sluttårsakene i Hæren. Tabellen er sortert etter de vanligste sluttårsakene for den yngste aldersgruppa.

Hæren	30 år og yngre	Over 30 år
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsket å ta en sivil utdannelse	42 %	< 15 %
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	25 %	39 %
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv ³³	24 %	35 %
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	18 %	16 %
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen ³⁴	17 %	29 %
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret ³⁵	15 %	< 15 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	15 %	24 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	< 15 %	31 %
Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i ³⁶	< 15 %	26 %

4.4.2 Luftforsvaret

Tabell 4.12 viser de vanligste sluttårsakene for militære i Luftforsvaret. Blant de yngste var det nesten 40 prosent som sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene. Blant de over 30 år var det flest som sluttet på grunn av misnøye med personellforvaltningen (34 prosent). Det var og en vanlig sluttårsak blant de yngste (33 prosent).

De yngste sluttet ofte fordi de ønsket å ta en sivil utdannelse (26 prosent) og på grunn av manglende karrieremuligheter (25 prosent). De over 30 år sluttet ofte på grunn av misnøye med pensjonsvilkårene (26 prosent) og problemer med å kombinere jobben med fritid/familieliv (24 prosent).

³³ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Hæren syntes det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familie var: de var for mye borte (64 prosent prosent), de ønsket å bo et annet sted (51 prosent) og de hadde for lange arbeidsdager (29 prosent).

³⁴ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Hæren var misfornøyd med personellforvaltningen var: de opplevde dårlig håndtering av HR-saker (68 prosent), de ble lovet noe som ikke inntraff likevel (43 prosent) og de opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide (38 prosent).

³⁵ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Hæren var misfornøyd med karrieremulighetene sine var: de manglet en langsiktig plan for karrieren i Forsvaret (64 prosent), de syntes det var for dårlig mulighet for opprykk / høyere grad (41 prosent), og de fikk ikke mulighet til å ta den sivile utdanningen de ønsket (31 prosent).

³⁶ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at Hæren svarte omtrent som alle de militære som helhet. De oppga manglende ressurser, ulike sparetiltak samt mindre trening og øving som noe de var misfornøyd med. Videre oppga de misnøye med omorganiseringer, omstillinger og endringer. Bekymring knyttet til kvaliteten til Forsvaret og redusert forsvarsevne var også et vanlig svar. Misnøye med lønnsbetingelser og karrieremuligheter tok de også opp her, og flere var bekymret over personellmangel, for lite erfaring på personellet samt høy arbeidsbelastning.

Tabell 4.12 De vanligste sluttårsakene i Luftforsvaret. Tabellen er sortert etter de vanligste sluttårsakene for den yngste aldersgruppa.

Luftforsvaret	30 år og yngre	Over 30 år
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	37 %	27 %
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen ³⁷	33 %	34 %
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsket å ta en sivil utdannelse	26 %	< 15 %
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret ³⁸	25 %	< 15 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	16 %	18 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	16 %	26 %
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	16 %	19 %
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv ³⁹	< 15 %	24 %
Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i	< 15 %	21 %
Jeg opplevde at personellmangel gjorde det vanskelig å strekke til	< 15 %	15 %

4.4.3 Sjøforsvaret

Tabell 4.13 viser de vanligste sluttårsakene for militære i Sjøforsvaret. Blant de yngste var den vanligste sluttårsaken problemer med å kombinere jobb med fritid/familieliv (30 prosent). Dette var den nest vanligste sluttårsaken blant de over 30 år (35 prosent). Den vanligste sluttårsaken blant de over 30 år var misnøye med pensjonsvilkårene (37 prosent).

Mange av de unge sluttet også på grunn av manglende karrieremuligheter i Forsvaret (29 prosent), fordi de ønsket å ta en sivil utdannelse (25 prosent), og fordi de var misfornøyd med personellforvaltningen (25 prosent).

Misnøye med lønnsbetingelsene var noe mindre vanlig blant de yngste i Sjøforsvaret (19 prosent) enn i mange av de andre gruppene vi ser på, men det var fremdeles en av de vanligste sluttårsakene. Blant de over 30 år var det den tredje vanligste sluttårsaken (27 prosent).

³⁷ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Luftforsvaret var misfornøyd med personellforvaltningen var: de ble lovet noe som ikke inntraff likevel (48 prosent), de opplevde dårlig håndtering av HR-saker (41 prosent), de fikk for dårlig oppfølging av HR (41 prosent), og de opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide (33 prosent).

³⁸ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Luftforsvaret var misfornøyd med karrieremulighetene sine var: de manglet en langsiktig plan for karrieren sin i Forsvaret (63 prosent), de syntes det var for dårlig mulighet for opprykk / høyere grad (59 prosent), og de ønsket mer ansvar / lederstilling (37 prosent).

³⁹ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Luftforsvaret syntes det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familie var: de var for mye borte (62 prosent), og de ønsket å bo et annet sted (46 prosent).

Tabell 4.13 De vanligste sluttårsakene i Sjøforsvaret. Tabellen er sortert etter de vanligste sluttårsakene for den yngste aldersgruppa.

Sjøforsvaret	30 år og yngre	Over 30 år
Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv ⁴⁰	30 %	35 %
Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret ⁴¹	29 %	< 15 %
Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsket å ta en sivil utdanning	25 %	< 15 %
Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen ⁴²	25 %	19 %
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	19 %	27 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	17 %	37 %

4.4.4 Forskjeller mellom driftsenhetene

Beholdetiltak knyttet til de vanligste sluttårsakene vil treffe mange i alle de tre DIF-ene. Det er imidlertid noen ulikheter mellom dem når det kommer til disse sluttårsakene:

- **Sivil utdanning.** Blant de unge i Hæren var det aller flest som sluttet for å ta en sivil utdanning. Det var noen færre som oppga denne sluttårsaken blant de unge i Luftforsvaret og i Sjøforsvaret, men også blant dem var det en av de vanligste sluttårsakene.
- **Lønnsbetingelser.** Det var særlig de som sluttet i Hæren og i Luftforsvaret som var misfornøyde med lønnsbetingelsene, og det var flest over 30 år som sluttet på grunn av dette.
- **Pensjonsvilkår.** De over 30 år i Sjøforsvaret oppga i noe større grad denne sluttårsaken enn de over 30 år i Luftforsvaret og i Hæren.
- **Personellforvaltning.** Det var særlig de i Luftforsvaret som sluttet fordi de var misfornøyde med personellforvaltningen. Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste:
 - I alle DIF-ene dreide det seg i hovedsak om at respondentene opplevde dårlig håndtering av HR-saker, dårlig oppfølging av HR, at de ble lovet noe som ikke inntraff likevel og at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide.

⁴⁰ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Sjøforsvaret syntes det var for vanskelig å kombinere jobben med fritid/familie var: de var for mye borte (93 prosent), og de hadde for uforutsigbare arbeidsdager (28 prosent).

⁴¹ Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Sjøforsvaret var misfornøyde med karrieremulighetene sine var: de manglet en langsiktig plan for karrieren i Forsvaret (79 prosent), de ønsket mer ansvar / lederstilling (39 prosent), og de syntes det var for dårlige muligheter for opprykk / høyere grad (39 prosent).

⁴² Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste at de vanligste forklaringene på at de militære i Sjøforsvaret var misfornøyde med personellforvaltningen var: de opplevde dårlig håndtering av HR-saker (69 prosent), de ble lovet noe som ikke inntraff likevel (52 prosent), de fikk for dårlig oppfølging av HR (55 prosent), og de opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide (45 prosent).

-
-
- **Balanse mellom jobb og fritid/familie.** Det var særlig et problem for de som sluttet i Hæren og Sjøforsvaret. Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste:
 - Det handlet oftest om at respondentene var for mye borte. I Sjøforsvaret gjaldt det nesten alle de som oppga denne sluttårsaken. I Luftforsvaret og i Hæren gjaldt det rundt halvparten av de som oppga denne sluttårsaken.
 - Mange ønsket også å bo et annet sted. Det gjaldt rundt halvparten av de som oppga denne sluttårsaken i Hæren og Luftforsvaret, og rundt en fjerdedel av de som oppga den i Sjøforsvaret.
 - **Karrieremuligheter.** Det var særlig et problem for de unge som sluttet i Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Oppfølgingsspørsmålet til denne sluttårsaken viste:
 - Det handlet oftest om at respondentene manglet en langsiktig plan for karrieren. Det gjaldt særlig i Sjøforsvaret, der rundt 80 prosent av de som oppga denne sluttårsaken, mente de manglet en langsiktig plan. Tilsvarende tall for Hæren og Luftforsvaret var rundt 60 prosent.
 - Mange syntes også det var for dårlig mulighet for opprykk / høyere grad. Det gjaldt særlig i Luftforsvaret, der 60 prosent av de som oppga denne sluttårsaken, sa at det var fordi det var dårlig mulighet for opprykk / høyere grad. Tilsvarende tall for både Hæren og Sjøforsvaret var rundt 40 prosent.
 - **Høy arbeidsbelastning.** Det var særlig et problem for unge som sluttet i Hæren, og de over 30 år som sluttet i Sjøforsvaret.
 - **Lang reisevei.** Det var særlig et problem blant de som sluttet i Hæren og i Luftforsvaret. Det kan forklares med at det er flere pendlere i Hæren og Luftforsvaret enn i Sjøforsvaret.⁴³ Når vi ser utelukkende på de som var ukependlere i de tre DIF-ene, er det ikke særlig forskjell i hvor mange som oppga lang reisevei som sluttårsak.

Det er viktig å merke seg at alle disse sluttårsakene var vanlige i alle de tre DIF-ene, selv om det var noe ulikt akkurat hvor vanlige de var.

⁴³ Denne forskjellen i andel pendlere er dokumentert for eksempel i Nordvang mfl. (2024).

4.5 Teknisk personell

4.5.1 Teknisk bransje

Blant de militære som tilhørte teknisk bransje, var det 75 prosent som kun oppga sluttårsaker som uttrykker misnøye med Forsvaret. Det er flere enn blant de militært ansatte samlet sett, hvor tilsvarende tall var 65 prosent.

Blant de som oppga sluttårsaker som sa at de egentlig var fornøyde med Forsvaret, var det flest som sluttet fordi en annen jobb fristet mer eller fordi de rett og slett ønsket å gjøre noe annet. Få sluttet for å ta en sivil utdanning.

Når det gjelder sluttårsaker som uttrykker misnøye med Forsvaret, svarte de i teknisk bransje omtrent likt som militært ansatte samlet sett. De vanligste sluttårsakene var misnøye med lønnsbetingelser, misnøye med personellforvaltningen og problemer med å kombinere jobben med fritid/familie.

Videre skal vi se nærmere på noen spesielle grupper teknisk personell.

4.5.2 Cyberingeniører

Med en økende konkurranse om personer med teknologisk kompetanse i samfunnet, er cyberingeniørene viktige for å dekke Forsvarets behov for denne typen kompetanse. Vi er derfor opptatt av å undersøke sluttårsakene til denne gruppa.

Det var 23 cyberingeniører som svarte på undersøkelsen, og som sluttet på frivillig avgang eller tok ulønnet permisjon. Av disse var 3 sivilt ansatt,⁴⁴ men vi inkluderer dem likevel her for å se helheten blant cyberingeniørene. I en slik liten gruppe må vi likevel av anonymitetshensyn omtale resultatene noe rundere enn vi har gjort i rapporten hittil.

Det var litt under halvparten av cyberingeniørene som oppga minst én av de tre sluttårsakene som uttrykker at de egentlig var fornøyde med jobben sin i Forsvaret. Av disse var det flest som sluttet fordi en annen jobb fristet mer eller fordi de rett og slett ønsket å gjøre noe annet. Få sluttet for å ta en sivil utdanning.⁴⁵

Det betyr at litt over halvparten kun oppga sluttårsaker som uttrykker misnøye med jobben i Forsvaret. Det er færre enn for de militære generelt, hvor 65 prosent kun oppga sluttårsaker som uttrykker misnøye. I denne gruppa med cyberingeniører var det med andre ord flere enn blant de militære generelt som egentlig var fornøyde med jobben i Forsvaret, selv om de valgte å slutte.

Rundt 30 prosent av cyberingeniørene oppga hver av sluttårsakene «Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret», «Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene», «Det var for

⁴⁴ De fleste cyberingeniører i Forsvaret er militært ansatt, men det forekommer at cyberingeniører går over i sivil stilling.

⁴⁵ Cyberingeniørene har en utdanning som er ettertraktet i det sivile arbeidslivet.

vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv» og «Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben». Fordi det var så få respondenter i denne gruppa, ser vi ikke videre på oppfølgings-spørsmålene til disse sluttårsakene.

4.5.3 Maskinister, elektrikere og våpenteknikere i Sjøforsvaret

I forbindelse med spørreundersøkelsen ønsket Sjøforsvaret at vi skulle se spesielt på maskinister, elektrikere og våpenteknikere som hadde sluttet. Derfor la vi til et spørsmål som gjorde at vi kunne plukke ut disse og se på deres sluttårsaker.

Det var 24 maskinister, 4 elektrikere og 27 våpenteknikere som svarte på undersøkelsen og hadde sluttet i Forsvaret. Dette er for få til at det er mulig å oppgi andeler som sluttet av de ulike årsakene for disse tre gruppene hver for seg. Vi slår derfor sammen alle de tre gruppene. Da er det fem sluttårsaker som ble valgt av nok respondenter til at vi kan oppgi andelene. Disse sluttårsakene samt andelen som oppga dem, vises i tabell 4.14.

De tre vanligste sluttårsakene var omtrent like vanlige blant disse teknikerne. Sammenlignet med de militære totalt, var det færre her som oppga misnøye med lønnsbetingelser som sluttårsak. Bortsett fra det, skiller de seg ikke nevneverdig fra andre militære i denne undersøkelsen.

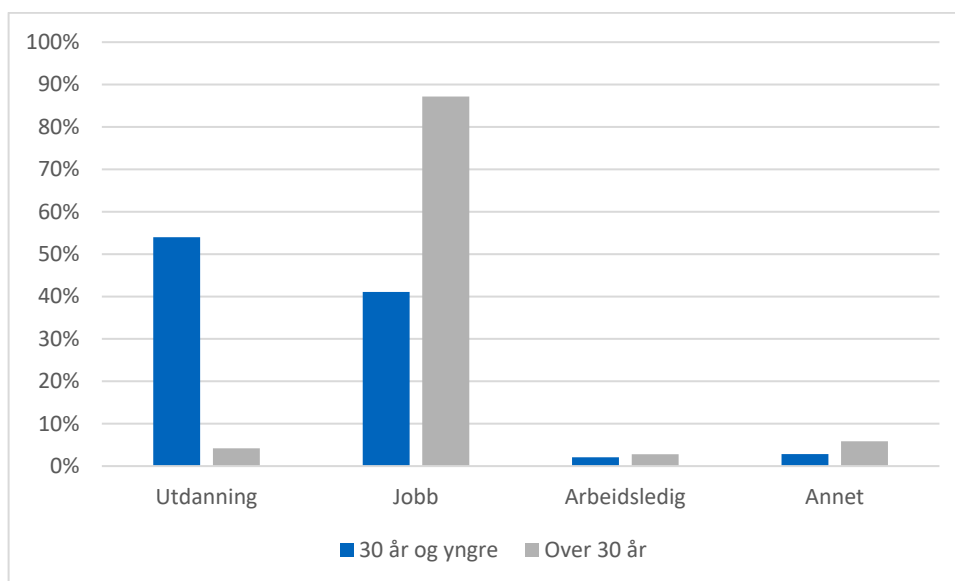
Tabell 4.14 De vanligste sluttårsakene til maskinister, elektrikere og våpenteknikere i Sjøforsvaret.

Maskinister, elektrikere og våpenteknikere i Sjøforsvaret	
Det er for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv	33 %
Jeg er misfornøyd med personellforvaltningen	31 %
Jeg er ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret	29 %
Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.)	24 %
Jeg er misfornøyd med lønnsbetingelsene	20 %

5 Hva gjør de militære etter at de sluttet i Forsvaret?

I undersøkelsen kartla vi hva de som hadde sluttet, gikk til da de forlot Forsvaret. Dette kan belyse ytterligere hva som gjør at folk velger å forlate organisasjonen.

Figur 5.1 viser hva de militære som sluttet i Forsvaret, gikk til etter at de sluttet. I den yngste aldersgruppa gikk litt over halvparten til utdanning og rundt 40 prosent til ny jobb. En liten andel ble arbeidsledig, og noen oppga at de gikk til noe «annet». I den eldste aldersgruppa gikk nesten alle til ny jobb.



Figur 5.1 Andelen som gikk til utdanning eller jobb, ble arbeidsledige eller gjorde noe annet etter at de sluttet i Forsvaret.

5.1 De som gikk til utdanning

Tabell 5.1 viser hva slags type utdanning de som sluttet i Forsvaret gikk til.⁴⁶ En tredjedel av dem begynte å studere naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag.

Det var 17 prosent som begynte å studere samfunnsfag og juridiske fag, og det var 16 prosent som begynte å studere helse-, sosial- og idrettsfag.

Videre begynte 12 prosent å studere økonomiske og administrative fag, og 10 prosent begynte å studere samferdsels- og sikkerhetsfag.

⁴⁶ Det var til sammen 224 respondenter blant de som sluttet, som gikk til utdanning etter at de forlot Forsvaret.

Det var 8 prosent som ikke fant utdanningsretningen sin på den oppgitte lista. Videre var det kun få som begynte å studere humanistiske og etiske fag, lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk samt primærnæringsfag.

Tabell 5.1 *Andelen av de som gikk til utdanning, som gikk til de ulike fagretningene.*

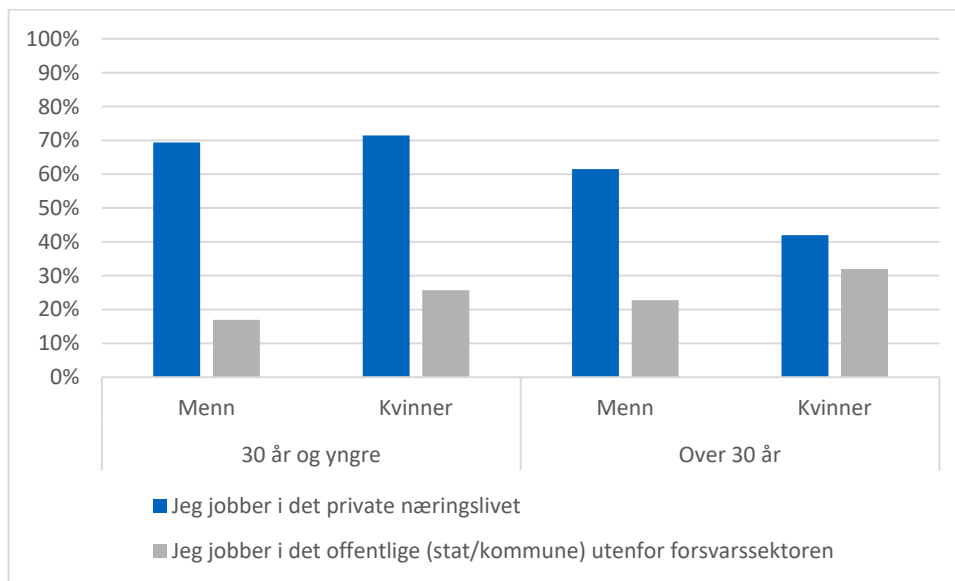
Fagretning	
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (biologi, matematikk, statistikk, fysikk, kjemi, IKT, geofag, mekaniske fag, maskinfag, bygg og anlegg, fabrikkasjon og utvinning eller lignende)	32 %
Samfunnsfag og juridiske fag (statsvitenskap, sosiologi, sosialantropologi, samfunnsfag, samfunnsøkonomi, medie og informasjon, psykologi, jus eller lignende)	17 %
Helse-, sosial- og idrettsfag (pleie og omsorg, sosialfag, medisin, tannhelse, terapeutiske fag, apotek, veterinær, idrett eller lignende)	16 %
Økonomiske og administrative fag (økonomi, administrasjon, handel, markedsføring, kontor, hotell, reiseliv eller lignende)	12 %
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag (samferdsel, logistikk, sikkerhet, politihøgskolen, eller lignende)	10 %
Ingen av disse	8 %
Humanistiske og estetiske fag (språk, litteratur, historie, filosofi, religion, musikk/dans/drama, bildende kunst / kunsthåndverk eller lignende)	-
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk (førskolelærer, grunnskolelærer, fag-/yrkesfaglærer, pedagogikk eller lignende)	-
Primærnæringsfag (fiske og havbruk, jordbruk, skogbruk, landbruk, gartneri og hagebruk eller lignende)	-

5.2 De som gikk til jobb

Figur 5.2 viser hvor mange av de militære som begynte i ny jobb da de sluttet i Forsvaret, som gikk til henholdsvis privat og offentlig sektor.⁴⁷ I tillegg til disse var det noen som ble sivilt ansatt i forsvarssektoren og som gjorde noe «annet», men disse har vi ikke inkludert i figuren av anonymitetshensyn, fordi det for flere av gruppene dreier seg om færre enn 10 personer.

Figuren viser at de fleste begynte å jobbe i det private næringslivet. Kvinnene over 30 år skiller seg imidlertid ut. Der var det færre som begynte i det private. Det var nesten like mange av kvinnene over 30 år som begynte i det offentlige, som i det private.

⁴⁷ Det var til sammen 648 respondenter blant de som sluttet, som gikk til ny jobb etter at de forlot Forsvaret.



Figur 5.2 Andelen kvinner og menn i de ulike aldersgruppene som gikk til jobb i henholdsvis det private næringslivet og det offentlige utenfor forsvarssektoren, da de forlot Forsvaret.

Vi spurte respondentene hvor mye de tjener i den nye jobben, sammenlignet med det de tjente i Forsvaret (total inntekt)⁴⁸. Her er det kun små forskjeller mellom unge og gamle, og mellom kvinner og menn, derfor omtaler vi resultatene for alle de militære som sluttet samlet.

Rett under 30 prosent oppga at de har samme eller lavere lønn i ny jobb. Rett over 10 prosent at de har litt høyere lønn (mellom 50 000 kr og 100 000 kr høyere), og nesten 60 prosent oppga at de har mye høyere lønn (mer enn 100 000 kr høyere).

5.3 Pensjonister

Her skal vi se på videre yrkesdeltakelse blant de som gikk av med særaldersgrense i 2023 og 2024. Aldersstrukturen i Forsvaret gjør at mange offiserer når særaldersgrensen i løpet av de nærmeste årene (Skjelland mfl., 2024). Dette er krevende for en organisasjon i vekst (Forsvarsdepartementet, 2024). For Forsvaret vil det derfor være gunstig at flere står lenger i arbeid. Tidligere måtte militært personell fratre ved oppnådd særaldersgrense på 60 år, men denne plikten er nå fjernet.⁴⁹ I tillegg har tidligere undersøkelser vist at mange offiserer har høy restarbeidsevne (Strand mfl., 2017; Fauske og Strand, 2023).

⁴⁸ Spørsmålsmålsformuleringen var: «Tjener du bedre i din nye jobb enn du gjorde i din siste stilling i Forsvaret? Sammenlign med din totale inntekt i Forsvaret (grunnlønn + tillegg)».

⁴⁹ Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven) – Kapittel 5 Særregler for militært tilsatte – Lovdata, § 45. Tilsetningsforholdets lengde. Endring gjelder fra 1. fra juli 2025.

De respondentene som sluttet i Forsvaret fordi de gikk av på oppnådd aldersgrense, fikk noen ekstra spørsmål om tida etter at de sluttet. Bakgrunnen for dette er at vi ønsket å undersøke hvor vanlig det er at pensjonistene ønsker å jobbe videre etter at de når aldersgrensen.

Pensjonistene fikk spørsmålet «Hvis det hadde vært et alternativ da du gikk av på aldersgrensen, kunne du tenkt deg å jobbe lenger i Forsvaret?». Det var til sammen i overkant av 40 prosent som svarte enten «Ja, i full stilling» eller «Ja, deltid». Omtrent like mange svarte «Nei» og rett under 15 prosent svarte «Vet ikke». Det betyr at mange av de som gikk av på grunn av oppnådd aldersgrense kunne ha tenkt seg å jobbe videre i Forsvaret hvis det var mulig.

Vi undersøkte også hvor mange som faktisk valgte å jobbe videre i andre virksomheter da de var ferdige i Forsvaret. Spørsmålet de fikk, var «Er du i lønnet arbeid nå?». Det var flest som svarte «Ja, fulltid» (rett under 40 prosent). Nest flest svarte «Ja, deltid» (litt over 30 prosent). Resten svarte «Nei» (rett under 30 prosent).

Av de som svarte at de jobber deltid, var det få som jobbet færre enn 10 timer og mer enn 30 timer i uka. Over 80 prosent av dem jobbet mellom 10 og 30 timer i uka.

Rundt 70 prosent av pensjonistene som gikk over i ny jobb etter Forsvaret, begynte å jobbe i privat sektor. Rundt 10 prosent fortsatte i forsvarssektoren. Kun 5 prosent begynte i offentlig sektor utenom forsvarssektoren. Resten gjorde diverse annet, som å bli selvstendig næringsdrivende, jobbe litt for både offentlig og privat sektor, jobbe for frivillige organisasjoner m.m.

Undersøkelsen viser med andre ord at svært mange både ønsker, og er i stand til, å jobbe videre etter at de oppnådde aldersgrensen i Forsvaret.

5.4 Teknisk personell

5.4.1 Teknisk bransje

For militære i teknisk bransje som sluttet i Forsvaret og gikk til ny jobb, var det omtrent som for de militære generelt: 72 prosent begynte i det private næringslivet, 12 prosent begynte i offentlig sektor utenom forsvarssektoren, 9 prosent fortsatte som sivilt ansatte i forsvarssektoren, og 6 prosent gjorde noe «annet».

Når det gjelder lønnsnivået i ny jobb, var det for denne gruppa 18 prosent som oppga at de hadde samme eller lavere lønn i ny jobb sammenlignet med det de hadde i Forsvaret, 20 prosent oppga at de hadde litt høyere lønn, 50 prosent oppga at de hadde mye høyere lønn, og 3 prosent ønsket ikke å svare på spørsmålet.

5.4.2 Cyberingeniører

Cyberingeniørene er en gruppe som i all hovedsak tilhører teknisk bransje, men som det er mulig å plukke ut spesielt blant respondentene i undersøkelsen.⁵⁰ For cyberingeniørene som sluttet i Forsvaret og gikk til ny jobb, var det omtrent som for de militære generelt: 70 prosent begynte i det private næringslivet, 20 prosent begynte i offentlig sektor utenom forsvarssektoren og 10 prosent fortsatte som sivilt ansatte i forsvarssektoren.

Når det gjelder lønnsnivået i ny jobb, var det 20 prosent som oppga at de hadde samme eller lavere lønn i ny jobb sammenlignet med det de hadde i Forsvaret, 20 prosent oppga at de hadde litt høyere lønn og 60 prosent oppga at de hadde mye høyere lønn.

5.4.3 Maskinister, elektrikere og våpenteknikere i Sjøforsvaret

Blant maskinistene, elektrikere og våpenteknikerne som sluttet i Forsvaret og gikk til ny jobb, var det over 80 prosent som begynte i det private næringslivet. Resten begynte i det offentlige i eller utenfor forsvarssektoren.

Blant elektrikere fikk alle samme eller litt høyere lønn i den nye jobben. Blant våpenteknikerne fikk flertallet mye høyere lønn i den nye jobben, men noen fikk også lavere, samme eller kun litt høyere lønn. Blant maskinistene fikk flertallet lavere lønn i ny jobb. Noen fikk mye høyere lønn, mens ingen fikk samme eller litt høyere lønn.

⁵⁰ Vi plukker ut cyberingeniørene basert på spørsmålet om militær utdanning.

6 Hva er potensialet for å beholde og rerekruttere militært personell?

6.1 De som kunne tenke seg å komme tilbake, og de som kunne blitt i Forsvaret lenger

Vi spurte respondentene som hadde sluttet, hvorvidt de kunne tenke seg å begynne igjen i Forsvaret på et senere tidspunkt. Dette spørsmålet har vi stilt i flere tidligere undersøkelser om sluttårsaker. Tabell 6.1 viser tidsserien for hvordan respondentene har svart i de ulike undersøkelsene. Vi ser at andelen som svarte «Ja» på spørsmålet svinger litt, men likevel holder den seg stabilt litt over eller litt under 40 prosent.

Tabell 6.1 *Andelen blant de som sluttet i de ulike undersøkelsene vi har gjennomført, som svarte «ja», «nei» og «vet ikke» på spørsmål om hvorvidt de kunne tenke seg å komme tilbake igjen til Forsvaret på et senere tidspunkt.*

	2016–2018	2019–2020	2021–2022	2023–2024
Ja	50 %	42 %	38 %	45 %
Nei	25 %	16 %	21 %	15 %
Vet ikke	25 %	42 %	41 %	41 %

Når vi sammenligner sluttårsakene til de som svarte henholdsvis «ja» og «nei» på om de kunne tenke seg å komme tilbake til Forsvaret på et senere tidspunkt, finner vi:

- De som svarte «ja» til at de kunne tenke seg å komme tilbake til Forsvaret senere, oppga i større grad sluttårsakene som handlet om at de egentlig var fornøyde med jobben sin i Forsvaret, men at de sluttet for å ta en sivil utdannelse eller fordi en annen jobb fristet mer.
- De som svarte «nei» til at de kunne tenke seg å komme tilbake til Forsvaret senere, oppga i større grad sluttårsakene at de var misfornøyde med personellforvaltningen, at de var misfornøyde med retningen Forsvaret utviklet seg i, at personellmangel gjorde det vanskelig å strekke til og at de var misfornøyde med lønnsbetingelsene og pensjonsvilkårene.

Vi stilte også spørsmålet «Kunne en bedring i det du oppga som sluttårsaker gjort at du likevel ble i Forsvaret?». Dette sier noe om potensialet for å beholde personell gjennom ulike tiltak.

De militære svarte som vist i tabell 6.2. Den viser at nesten 30 prosent helt sikkert ville blitt i Forsvaret ved slike bedringer. Litt over halvparten sa at de ville vurdert å bli. Det var nesten 20 prosent som helt sikkert ville forlatt Forsvaret uansett hvilke tiltak Forsvaret hadde satt inn for å gjøre noe med sluttårsakene til de militære.

Tabell 6.2 *Andelen blant de som sluttet, som oppga de ulike svaralternativene på spørsmålet «Kunne en bedring i det du oppga som sluttårsaker gjort at du likevel ble i Forsvaret?».*

Svaralternativer	
Ja, da ville jeg helt sikkert blitt i Forsvaret	27 %
Ja, da ville jeg vurdert å bli i Forsvaret	55 %
Nei, jeg ville uansett sluttet	18 %

Når vi sammenligner sluttårsakene til de som oppga de ulike svaralternativene i tabell 6.2, finner vi:

- De som svarte at de ville blitt i Forsvaret dersom det var en bedring i sluttårsakene de oppga, oppga i liten grad sluttårsakene som uttrykker at de var fornøyde med jobben i Forsvaret, men heller ønsket å gjøre noe annet. De svarte i større grad at de sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene, personellforvaltningen og en eller flere ledere. Dette bekrefter at de ble drevet ut av organisasjonen av noe de var misfornøyde med, og at dersom dette ikke hadde vært tilfellet, kunne de blitt.
- De som svarte at de uansett ville sluttet i Forsvaret, selv om det ble en bedring i det de oppga som sluttårsaker, svarte i større grad at de egentlig var fornøyde med jobben i Forsvaret, men at de ønsket å ta en sivil utdanning, ta en annen jobb eller rett og slett gjøre noe annet. Disse ville med andre ord uansett sluttet fordi de ble dratt mot noe annet, i større grad enn at de ble drevet ut på grunn av misnøye. Disse var også oftere interessert i å komme tilbake igjen til Forsvaret på et senere tidspunkt, enn de som sluttet mer på grunn av misnøye.

Disse resultatene antyder at de som egentlig var fornøyde med jobben i Forsvaret, men sluttet likevel, og de som sluttet utelukkende fordi de var misfornøyde med noe, har ulik oppfatning både om hvorvidt de kunne blitt i Forsvaret hvis det hadde blitt en bedring i det de oppga som sluttårsaker, og om hvorvidt de kunne tenke seg å komme tilbake til Forsvaret igjen på et senere tidspunkt. Hvis vi ser nærmere på tallene for dette, finner vi følgende:

- Ville de uansett sluttet?
 - Blant de som utelukkende oppga en av de tre sluttårsakene som sier at de var fornøyde med jobben i Forsvaret, men sluttet likevel for å ta utdanning, gå til en annen jobb eller bare gjøre noe annet, var det 75 prosent som sa at de uansett ville sluttet. Altså kunne 25 prosent av dem vurdert å bli / helt sikkert blitt.
 - Blant de som kun valgte sluttårsaker som uttrykker misnøye, var det 13 prosent som uansett ville sluttet. Altså kunne 87 prosent av dem vurdert å bli / helt sikkert blitt ved bedring i det de oppga som sluttårsaker.

-
-
- Kunne de tenke seg å komme tilbake?
 - Blant de som utelukkende oppga en av de tre sluttårsakene som sier at de var fornøyde med jobben i Forsvaret, men sluttet likevel for å ta utdanning, gå til en annen jobb eller bare gjøre noe annet, var det 79 prosent som svarte at de kunne tenke seg å komme tilbake til Forsvaret senere.
 - Blant de som kun oppga sluttårsaker som uttrykker misnøye, var det 35 prosent som kunne tenke seg å komme tilbake senere.

6.2 De som vurderer å slutte

Personell som sier at de vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste 2 årene, er de som står i størst fare for å forsvinne fra organisasjonen. Vi har sett i delkapittel 6.1 at over 80 prosent av de som sluttet i 2023 og 2024 kunne vurdert å bli i Forsvaret ved en bedring i det de oppga som sluttårsaker. Det betyr at tiltak rettet mot årsakene til at ansatte vurderer å slutte, er helt essensielt for å beholde flest mulig av dem.

Vi spurte de som svarte at de vurderer å slutte i Forsvaret innen 2 år, både om hvorfor de velger å jobbe i Forsvaret og hvorfor de vurderer å slutte.

Tabell 3.5 viste hvorfor de yngste militære som vurderte å slutte, velger å jobbe i Forsvaret, og tabell 3.6 viste hvorfor de militære over 30 år som vurderte å slutte, velger å jobbe i Forsvaret. Der så vi at de først og fremst jobber i Forsvaret på grunn av spennende arbeidsoppgaver, det gode arbeidsmiljøet, samfunnsoppdraget, at de får mye ansvar og utfordringer, personlig utvikling og at det er en trygg jobb i det offentlige.

På spørsmålet om hvorfor de vurderer å slutte i Forsvaret innen 2 år, fikk de samme svaralternativer som det de som hadde sluttet fikk, i spørsmålet om sluttårsaker. Dessverre var det imidlertid en feil i spørreskjemaet som gjorde at de som vurderer å slutte, ikke fikk med svaralternativet om pensjonsvilkår. I det videre omtaler vi hvordan dette kan påvirke resultatene, der det er relevant.

Grunnene for at de militære i undersøkelsen vurderte å slutte, skiller seg ikke særlig fra sluttårsakene til de som hadde sluttet. Det var flest som vurderte å slutte på grunn av lønnsbetingelsene. Hele 55 prosent av de som vurderte å slutte, oppga denne årsaken. Her er det nok sannsynlig at noen av de som vurderte å slutte på grunn av for dårlige pensjonsvilkår, kan ha benyttet lønnsårsaken for å formidle det, slik at andelen der er litt kunstig høy. Det kan vi imidlertid ikke vite sikkert. Det vi derimot vet, er at mange benyttet annet-feltet til å fortelle at de vurderte å slutte på grunn av pensjonsvilkårene. Det er dermed tydelig at dette er noe de også er opptatt av.

Nest flest oppga at de vurderte å slutte fordi de var misfornøyde med personellforvaltningen. Det var 35 prosent som oppga den årsaken. De fleste presiserte dette med at de opplevde dårlig

håndtering av HR-saker, at de ble lovet noe som ikke inntraff likevel og at Forsvarets regler og retningslinjer er for rigide.

På ett punkt skiller de som vurderte å slutte seg fra de som hadde sluttet. Det gjelder årsaken «Jeg opplevde/oplever at personellmangel gjorde/gjør det vanskelig å strekke til». Blant de som vurderte å slutte i Forsvaret, var dette den tredje vanligste årsaken, og det var 32 prosent som oppga den. Blant de som hadde sluttet, var det færre enn 15 prosent som oppga det som sluttårsak.

Andre årsaker som flere enn 15 prosent av de som vurderte å slutte oppga, var problemer med å kombinere jobben og fritid/familie (20 prosent), høy arbeidsbelastning (18 prosent) og at det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger (16 prosent).

6.3 Betingelser for ukependlerne

Vi har tidligere i rapporten vist at ukependlerne i stor grad sluttet på grunn av den lange reiseveien. Mange respondenter oppga at de kunne blitt i Forsvaret dersom det ble en endring i det de oppga som sluttårsaker, og det gjelder også ukependlerne. Det er derfor grunn til å tro at mange ukependlere kunne blitt i Forsvaret enten dersom de slapp å ukependle eller dersom pendler-tilværelsen ble lettere for dem.

Vi spurte ukependlerne om de var fornøyde med pendlerbetingelsene, og hvis ikke, hva som kunne gjort pendler-tilværelsen bedre for dem. Tabell 6.3 viser hvordan de svarte på det første.

Halvparten var fornøyde med pendlerbetingelsene. Resten var enten ikke fornøyde (43 prosent) eller de visste ikke (7 prosent).

Tabell 6.3 *Andelen blant ukependlerne som oppga de ulike svaralternativene på spørsmålet om hvorvidt de var fornøyde med pendlerbetingelsene.*

Svaralternativer	
Ja	50 %
Nei	43 %
Vet ikke	7 %

Tabell 6.4 viser hva de som svarte «Nei» eller «Vet ikke» til om de var fornøyde med pendlerbetingelsene, mente om hvordan pendler-tilværelsen kunne vært bedre for dem. De yngste og de over 30 år svarte noe ulikt på dette, derfor har vi fordelt resultatene på alder i tabellen.

For begge aldersgruppene var det flest som mente det var viktig med bedre økonomisk kompensasjon. For den eldste aldersgruppa var det nest flest som mente det var viktig med mulighet for mer hjemmekontor/fjernarbeid, mens for den yngste gruppa var det nest flest som mente det var viktig med bedre boforhold. For begge gruppene var det omtrent like mange som mente turnusordning kunne gjort pendlerlivet bedre.

I annet-feltet oppga de i hovedsak at de burde få dekket flere pendlerreiser, at det burde være mulig å føre arbeidstid på reisen og at det burde være lettere å få og å beholde pendlerstatus.

Tabell 6.4 Andelen blant ukependlerne som oppga de ulike svaralternativene på spørsmålet om hva som kunne gjort pendlertilværelsen bedre for dem. Tabellen er sortert etter andelene til den yngste aldersgruppa.

	30 år og yngre	Over 30 år
Bedre økonomisk kompensasjon	75 %	74 %
Bedre boforhold	52 %	41 %
Mulighet for mer hjemmekontor/fjernarbeid	37 %	53 %
Turnusordning	33 %	28 %
Annet	12 %	20 %

7 Oppsummering og refleksjoner

I en tid hvor Forsvaret skal vokse og konkurransen om kompetanse er høy, er det viktig at Forsvaret beholder personell lenger enn i dag. Frivillig avgang medfører tap av verdifull kompetanse og store kostnader knyttet til utdanning og opplæring. Særlig kritisk er det at Forsvaret har få militært ansatte i aldersgruppa 31–40 år (se vedlegg C), samt at mange kommer til å gå av på aldersgrensen fremover. Siden rekrutteringen i hovedsak skjer i bunnen, vil det ikke bli flere i de eldste aldersgruppene uten at færre unge slutter enn i dag. Dette gjør det ekstra utfordrende å bygge opp og beholde nødvendig erfaring og kontinuitet i organisasjonen.

I denne studien har vi undersøkt både hvorfor personell velger å jobbe i Forsvaret, og hvorfor de sluttet i 2023 og 2024. Vi gjennomførte spørreundersøkelsen i april–mai 2025. Undersøkelsen gikk ut til alle militære og sivile som sluttet i Forsvaret eller gikk ut i ulønnet permisjon i 2023 og 2024, samt alle sivilt ansatte og et tilfeldig trukket utvalg av 3784 militært ansatte som jobbet i Forsvaret på tidspunktet for undersøkelsen. I denne rapporten beskriver vi resultatene for de militære. Resultatene for de sivile beskriver vi i en egen rapport (Fauske og Strand, 2026).

Unge militære er noe underrepresentert i undersøkelsen, derfor deler vi inn respondentene etter alder i alle analysene i denne rapporten. Vi benytter da inndelingen «30 år og yngre» og «over 30 år».⁵¹

Kapittel 7.1 er en kortfattet oppsummering av resultatene i rapporten, og i kapittel 7.2 setter vi resultatene inn i en kontekst og reflekterer rundt betydningen av dem for Forsvaret.

7.1 De viktigste funnene

Hvorfor jobber militære i Forsvaret?

Respondentene fikk spørsmål om hva som er de viktigste grunnene til at de jobber/jobbet i Forsvaret. De kunne velge opptil 3 årsaker fra en liste på 14 forhåndsdefinerte svaralternativer samt et «Annet»-alternativ med tilhørende tekstfelt hvor de kunne skrive inn årsaker de ikke fant i lista.

Undersøkelsen viser at de viktigste grunnene til at de militære jobber i Forsvaret er spennende arbeidsoppgaver, det gode arbeidsmiljøet, mye ansvar og utfordringer, samfunnsoppdraget, personlig utvikling og det å ha en trygg jobb i det offentlige. Dette er relativt likt for både kvinner og menn, samt for ansatte over og under 30 år. Vi finner imidlertid noen mindre forskjeller mellom gruppene. Ansatte 30 år og yngre la mer vekt på personlig utvikling, mens de over 30 år i større

⁵¹ I noen av analysene kan vi benytte tre aldersgrupper: 30 år og yngre, 31–40 år og over 40 år uten at det går utover anonymitetshensynet. Vi sammenligner i tillegg ulike personellgrupper der det er hensiktsmessig og mulig å gjøre, med tanke på anonymitetshensynet til respondentene.

grad verdsatte tryggheten ved en offentlig stilling. Kvinner var mer opptatt av trygghet, mens menn i større grad fremhevet spennende arbeidsoppgaver.

Vi undersøkte om det var forskjeller i hvilke faktorer som var de viktigste grunnene til å jobbe i Forsvaret mellom de som vurderte å slutte i løpet av de neste to årene og de som ikke gjorde det. Begge gruppene oppga i stor grad de samme grunnene til å jobbe i Forsvaret, men de som ikke vurderte å slutte var i noe større grad opptatt av muligheten for en livslang karriere i Forsvaret, mens de som vurderte å slutte la noe mer vekt på variasjonen i stillinger.

Blant de som faktisk hadde sluttet i Forsvaret, var det betydelig færre som oppga at de jobbet i Forsvaret fordi det var en trygg jobb i det offentlige, sammenlignet med dem som fortsatt jobber der. De som hadde sluttet la i større grad vekt på arbeidsmiljø, personlig utvikling og muligheten til å delta i internasjonale operasjoner enn de som fremdeles er ansatt i Forsvaret.

Hvorfor sluttet militære i Forsvaret?

Dette er den fjerde undersøkelsen av sluttårsaker som vi har gjennomført. Hensikten med undersøkelsen er ikke å måle endringer over tid, men å gjøre en «temperaturmåling» av her-og-nå-situasjonen. Fra gang til gang prioriterer vi derfor å utforme et så godt spørreskjema som mulig, med aktuelle og relevante svaralternativer. Det resulterer i at resultatene fra gang til gang ikke blir direkte sammenlignbare. Men vi kan si noe om det store bildet, og det store bildet fra forrige undersøkelse til nåværende undersøkelse er at de vanligste sluttårsakene er de samme, samt at andelen som oppga de vanligste sluttårsakene er omtrent de samme.

Det er mange faktorer som påvirker beslutningen om å slutte i en jobb. Ofte er det ikke én enkelt årsak, men flere forhold som virker sammen. I undersøkelsen fikk respondentene spørsmål om hva som var de viktigste årsakene til at de valgte å forlate Forsvaret, og de kunne da velge opptil 3 årsaker fra en liste på 24 forskjellige svaralternativer samt et «Annet»-alternativ med tilhørende tekstfelt hvor de kunne skrive inn årsaker de ikke fant i lista.

De vanligste sluttårsakene som respondentene oppga, var:

- **Ønske om å ta sivil utdanning.** Dette var den vanligste sluttårsaken i aldersgruppa 30 år og yngre. Den var ikke vanlig blant de over 30 år. De som oppga denne sluttårsaken, oppga også ofte sluttårsaken at de sluttet fordi de rett og slett ønsket å gjøre noe annet.
- **Misnøye med lønnsbetingelser.** Dette var en svært vanlig sluttårsak i alle aldersgruppene, og særlig blant de mellom 31 og 40 år. Sluttårsaken henger tett sammen med sluttårsakene misnøye med pensjonsvilkårene og med karrieremulighetene i Forsvaret.
- **Problemer med å kombinere jobb med fritid/familieliv.** Dette var en svært vanlig sluttårsak for militære til og med 40 år, og særlig for de i aldersgruppa 31 til 40 år. Det handlet da oftest om at de var for mye borte eller at de ønsket å bo et annet sted. For de som var 30 år og yngre, handlet det også i stor grad om for lange arbeidsdager.

-
-
- **Misnøye med personellforvaltningen.** Denne sluttårsaken var like vanlig i alle aldersgruppene. Det handlet om at de opplevde dårlig håndtering av HR-saker, at de mente de ble lovet noe som ikke inntraff likevel, og at de syntes at Forsvarets regler og retningslinjer er for rigide. De yngste som oppga denne sluttårsaken, oppga også ofte misnøye med en eller flere ledere som sluttårsak. De over 30 år som oppga denne sluttårsaken, oppga også ofte misnøye med retningen Forsvaret utviklet seg i som sluttårsak.
 - **Misnøye med karrieremulighetene i Forsvaret.** Dette var en vanlig sluttårsak i alle aldersgruppene. Det handlet oftest om at de manglet en langsiktig plan for karrieren sin og at de syntes det var for dårlige muligheter for opprykk / høyere grad.
 - **Misnøye med pensjonsvilkårene.** Dette var en svært vanlig sluttårsak for de over 30 år.
 - **Lang reisevei mellom hjemmet og jobben.** Dette var en vanlig sluttårsak i alle aldersgruppene, men særlig blant de mellom 31 og 40 år.
 - **Høy arbeidsbelastning.** Dette var en vanlig sluttårsak for de mellom 31 og 40 år.
 - **Misnøye med retningen Forsvaret utviklet seg i.** Dette var en vanlig sluttårsak for de over 30 år. Det handlet oftest om manglende ressurser, sparetiltak og manglende øving/trening. Det handlet også om misnøye med omorganiseringer, omstillinger og endringer. Flere var bekymret for kvaliteten til Forsvaret, redusert forsvarsevne, personellmangel og manglende erfaring blant personellet.

Nesten alle ukependlere med barn under 18 år som hadde sluttet, oppga at de sluttet på grunn av utfordringer med balanse mellom jobb og fritid/familieliv og/eller lang reisevei.

Blant de unge mennene var det flere enn blant de unge kvinnene som sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene og problemer med å kombinere jobb med fritid/familieliv. Blant de unge kvinnene var det flere enn blant de unge mennene som sluttet fordi de ønsket å ta en sivil utdanning. Blant kvinnene over 30 år var det flere enn blant mennene over 30 år som sluttet fordi de var misfornøyde med karrieremulighetene sine i Forsvaret. Utover det var det ikke særlig forskjeller mellom kvinnene og mennene.

Blant de unge spesialistene var ønske om sivil utdanning den vanligste sluttårsaken, mens de unge offiserene oftere sluttet på grunn av utfordringer med å kombinere jobb og fritid/familieliv og/eller lang reisevei mellom hjemmet og jobben. Blant de over 30 år var misnøye med lønnsbetingelsene og misnøye med pensjonsvilkår vanlige sluttårsaker i begge grupper, men offiserene oppga oftere enn spesialistene misnøye med karrieremulighetene.

Hva gjør de militære etter at de sluttet i Forsvaret?

Blant de yngste gikk litt over halvparten til utdanning og rundt 40 prosent til ny jobb, mens de fleste over 30 år gikk til ny jobb. I begge aldersgruppene gikk de hovedsakelig til privat sektor. Mange fikk høyere lønn i den nye jobben enn de hadde i Forsvaret.

Blant pensjonistene kunne over 40 prosent tenkt seg å jobbe videre i Forsvaret dersom det var mulig,⁵² og nesten 70 prosent fortsatte å jobbe i en eller annen form etter at de var ferdige i Forsvaret.

Kunne Forsvaret beholdt flere av de militære som sluttet?

Nesten 30 prosent av de som sluttet, svarte at de helt sikkert ville blitt i Forsvaret dersom det ble gjort forbedringer på de områdene de oppga som sluttårsaker. Litt over halvparten ville under slike omstendigheter vurdert å bli, men var ikke helt sikre på det. Det betyr at rett i underkant av 18 prosent oppga at de ville sluttet i Forsvaret uansett om det hadde blitt en bedring i det de oppga som sluttårsaker.

De som svarte at de kunne vurdert å bli dersom det ble en bedring i det de oppga som sluttårsaker, oppga i større grad at de sluttet på grunn av misnøye med lønnsbetingelsene, personellforvaltningen eller en eller flere ledere.

De som svarte at de uansett ville sluttet, oppga i større grad sluttårsakene som uttrykker at de egentlig var fornøyde med jobben i Forsvaret, men at de ønsket å ta en sivil utdanning, ta en annen jobb eller rett og slett bare gjøre noe annet. Disse ble med andre ord i mindre grad drevet ut av Forsvaret på grunn av noe de var misfornøyde med, men heller trukket mot noe utenfor Forsvaret.

Mange pendlere sluttet på grunn av den lange reiseveien. På spørsmål om hva som kunne gjort pendlertilværelsen bedre for dem, svarte de aller fleste at de måtte fått bedre økonomisk kompensasjon. Mange mente også at de måtte hatt bedre mulighet for hjemmekontor/fjernarbeid (særlig de over 30 år) og bedre boforhold (særlig de som var 30 år og yngre).

De som oppga at de vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste 2 årene, er de som står i størst fare for å forlate organisasjonen. De oppga at det handlet om misnøye med lønnsbetingelsene, pensjonsordningen og personellforvaltningen, men det var også en tredjedel av dem som sa at det handler om at personellmangel i Forsvaret gjør det vanskelig å strekke til.

⁵² For militært personell som gikk av med pensjon i 2023 og 2024, gjaldt plikten til å fratre ved oppnådd særaldersgrense. Denne regelen ble endret i 2025. Endringen fremgår av Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven) § 45 Tilsettingsforholdets lengde, jf. kapittel 5 Særregler for militært tilsatte. Endringen trådte i kraft 1. juli 2025 (Lovdata).

Hva er potensialet for rerekuttering?

Rundt 45 prosent av de som hadde sluttet, svarte at de kan tenke seg å komme tilbake til Forsvaret på et senere tidspunkt. Dette tallet har vært stabilt over flere år. Selv om det reelt sett trolig ikke er slik at nesten halvparten av de som sluttet, faktisk vil kunne komme tilbake, viser resultatene at det er et potensial for rerekuttering.

De som egentlig var fornøyde med jobben i Forsvaret da de sluttet, men likevel forlot organisasjonen for å gjøre noe annet, var i stor grad positive til å komme tilbake igjen til Forsvaret senere. De som sluttet i Forsvaret på grunn av misnøye med jobben eller med organisasjonen, var i mindre grad positive til å komme tilbake igjen senere.

7.2 Hva betyr resultatene for Forsvaret?

Frivillig avgang blant militært personell utgjør en strategisk utfordring for Forsvaret, med konsekvenser for både operativ kapasitet og ressursforvaltning. For å utvikle effektive tiltak for å beholde kompetanse, er det nødvendig å forstå hvilke faktorer som påvirker beslutningen om å bli eller slutte. Derfor vil vi i dette kapitlet utdype funnene om hvilke faktorer som er viktigst for at militært personell velger å bli i Forsvaret, og hvorfor noen av dem velger å slutte.

Motivasjon for jobben i Forsvaret

Denne undersøkelsen viser at mange militært ansatte motiveres av samfunnsoppdraget⁵³, spennende arbeidsoppgaver og ansvar og utvikling. Den endrede sikkerhets situasjonen i Europa har ført til økt fokus på Forsvaret og trolig forsterket de ansattes opplevelse av at jobben er meningsfull. Forsvaret kan tilby et bredt spekter av arbeidsoppgaver, både innen fagfelt som er unike for Forsvaret, og innen områder som finnes i resten av samfunnet. Karrieresystemet gir mange muligheten til å prøve ulike typer oppgaver gjennom en forsvarskarriere, og det finnes gode muligheter for å få tillit og ansvar allerede i ung alder. Dette er i tråd med moderne arbeidslivsforventninger om kontinuerlig læring og profesjonell utvikling. Når samfunnsoppdraget står sentralt, sammen med spennende oppgaver, ansvar og utfordringer, bidrar dette trolig til at mange opplever jobben som både viktig og utviklende.

Selv om karrieremulighetene er mange i Forsvaret, viser undersøkelsen at mange av de militært ansatte, uavhengig av alder, opplever at deres karrieremuligheter begrenses av systemet. Det handler oftest om at de mangler en langsiktig plan for karrieren sin og at de synes det er for dårlige muligheter for opprykk / høyere grad. Slike strukturelle forhold kan bidra til frustrasjon og gradvis redusert motivasjon. Undersøkelsen viser at mange motiveres av de karrieremulighetene Forsvaret tilbyr, mens andre velger å slutte fordi de ikke var fornøyd med karrieremulighetene sine.

⁵³ Disse to referansene beskriver Forsvarets samfunnsoppdrag nærmere:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/1d76ce05619c45538fc2ab30c5a503f0/instruks-for-forsvaret-01.01.2025.pdf>
<https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/oppgaver-og-verdier/oppgaver>

Dette understreker behovet for å synliggjøre karriereveier tydeligere og i større grad knytte dem til individuelle karriereplaner.

Undersøkelsen viser at mange militære setter stor pris på arbeidsmiljøet i Forsvaret. Både de ansatte og de som hadde sluttet, fremhevet dette som en av de viktigste grunnene til at de jobber eller jobbet i organisasjonen. Interessant nok oppga en noe større andel blant de som hadde sluttet, sammenlignet med de som jobber i Forsvaret, at det gode arbeidsmiljøet var en av de mest sentrale faktorene for at de jobbet i Forsvaret. Undersøkelsen viser at svært få av de militære hadde sluttet på grunn av dårlig arbeidsmiljø. Å bygge videre på, og aktivt styrke, arbeidsmiljøet kan bidra til økt trivsel, lojalitet og redusert frivillig avgang.

Undersøkelsen viser at ansatte i Forsvaret som ikke vurderte å slutte, og de som hadde stått kontrakten ut, la større vekt på forutsigbarhet enn de som hadde valgt å forlate organisasjonen. En betydelig større andel i disse gruppene oppga at det å ha en trygg jobb i det offentlige er en viktig grunn til at de jobber/jobbet i Forsvaret. De la også større vekt på muligheten for variasjon i stillinger innad Forsvaret sammenlignet med dem som hadde valgt å forlate organisasjonen. Blant de som hadde valgt å slutte, var disse to faktorene ikke sentrale faktorer for hvorfor de hadde jobbet i Forsvaret.

Misnøye med økonomiske rammevilkår

Undersøkelsen viser at misnøye med lønnsbetingelsene fremstår som en av de mest utbredte årsakene til at militært personell slutter i Forsvaret, og rundt 30 prosent av de som hadde sluttet, oppga dette som én av de tre viktigste grunnene. Videre viser undersøkelsen at det også var mange som sluttet på grunn av misnøye med pensjonsordningen, noe som indikerer at økonomiske rammebetingelser samlet sett har stor betydning for opplevd tilfredshet. Hvis lønnen ikke er på et akseptabelt nivå, kan det skape misnøye. Samtidig viser nyere forskning at lønn også kan føre til indre motivasjon hvis den er på et nivå som gir den ansatte en følelse av å være verdsatt (Kuvaas mfl., 2016).

At lønn har fått økt betydning for jobbskifte er ikke unikt for Forsvaret. Som nevnt i kapittel 1.2 viser flere nylige undersøkelser fra norsk arbeidsliv at lønn har fått økt betydning for jobbskifte, sannsynligvis som følge av økte levekostnader (SimpløyerPlus, 2023; Norstat, 2025). En undersøkelse blant ansatte i staten viser at konkurransedyktig kompensasjon (lønn) og goder er det flest trekker frem som viktig for at deres virksomhet skal være en attraktiv arbeidsplass (Statsansatteundersøkelsen, 2024). Fagmiljø og faglig utvikling gjennom arbeidsoppgaver trekkes også frem som viktig i den sammenheng. En annen registerdatastudie viser at statsansatte som får mer enn gjennomsnittlig lønnsøkning, har større sannsynlighet for å stå lenger i samme jobb enn de som ikke får det (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2025). Selv om Forsvaret som offentlig arbeidsgiver ikke kan være lønnsledende, bør organisasjonen tilstrebe å tilby konkurransedyktige vilkår og fleksible løsninger.⁵⁴

⁵⁴ Det pågår et arbeid med å modernisere og forbedre Forsvarets lønns- og insentivsystem. I 2021 ble Lønns- og insentivprosjektet etablert som et partssammensatt samarbeid mellom Forsvarsdepartementet, Forsvaret og arbeids-

Manglende balanse mellom jobb og fritid

En studie av lønn og arbeidsbelastning i Forsvaret viser at mange av de ansatte jobber mye, særlig yngre medarbeidere (Hanson og Lindgren, 2023). I tillegg har Forsvaret, på grunn av sin tilstedeværelse over hele landet, en høy pendlerandel sammenlignet med de fleste andre virksomheter. I denne undersøkelsen finner vi at manglende balanse mellom jobb og fritid/familie og lang reisevei var vanlige sluttårsaker blant de som hadde sluttet i Forsvaret. Undersøkelsen viser at lange arbeidsdager var en medvirkende årsak til at ansatte under 30 år valgte å slutte. Pendlere som sluttet, fremhevet at bedre økonomisk kompensasjon, mulighet for hjemmekontor, samt forbedrede boforhold og turnusordninger ville gjort pendlertilværelsen bedre. Undersøkelsen viser også at mange opplever det som svært krevende å kombinere jobben i Forsvaret med familieliv og fritid, og at mye fravær fra hjemmet påvirker beslutningen om å slutte. Utfordringen gjelder særlig for personell med barn under 18 år.

For å styrke Forsvarets evne til å beholde personell kreves en helhetlig tilnærming til å bedre de ansattes balanse mellom jobb og fritid/familie. Forsvaret bør prioritere tiltak som reduserer uønsket høy arbeidsbelastning og gjør det lettere å kombinere jobb med fritid og familieliv, særlig for yngre ansatte og personell med barn. I tillegg bør pendlerutfordringer håndteres gjennom fleksible ordninger og gode nok boforhold.

Misnøye med personellforvaltning

Personellforvaltning er et generelt begrep som beskriver hvordan Forsvaret disponerer sine ansatte.⁵⁵ Flertallet som sluttet i Forsvaret i 2023 og 2024, var på beordringssystemet. Dette systemet innebærer at personellet i mindre grad kan velge stilling og geografisk tjenestested selv. Noen beordringer skjer på bakgrunn av den ansattes ønsker, mens andre er begrunnet i Forsvarets operative behov. Dette kan være spesielt utfordrende for familier. Undersøkelsen viser at misnøye med personellforvaltningen er en relativt vanlig sluttårsak, noe som kan tyde på at Forsvaret har utfordringer med å samkjøre den enkeltes ønsker og Forsvarets behov. Undersøkelsen viser at misnøyen med personellforvaltningen rommer mange ulike årsaker. De vanligste var misnøye med håndtering av HR-saker, løfter som ikke ble innfridd, en oppfatning av at Forsvarets regler og retningslinjer er for rigide og dårlig oppfølging fra leder.

Undersøkelsen bekrefter at psykologiske kontraktsbrudd kan bidra til frivillig avgang i Forsvaret. Slike brudd oppstår ofte gjennom svikt i hygienefaktorer som lønnsutvikling, karrieremuligheter eller personellforvaltning. Undersøkelsen viser for eksempel at de som er misfornøyde med personellforvaltningen, typisk er det fordi de har opplevd brutte løfter, mangelfull oppfølging av HR-saker, misnøye med ledere og opplevelsen av at Forsvarets regler og retningslinjer er for rigide. Dette bekrefter at mange ikke opplevde å bli verdsatt eller behandlet rettfærdig. Ifølge

takerorganisasjonene i forsvarssektoren. I 2024 la prosjektet frem sine anbefalinger for et helhetlig og fleksibelt lønns- og insentivsystem. Implementeringen av disse anbefalingene følges nå opp av en egen prosjektgruppe i Forsvarsstaben.

⁵⁵ Bestemmelse for HR. HR-bestemmelsen (utgiver Sjef Forsvarsstaben, 1.9.2025).

<https://regelverk.forsvaret.no/fileresult?attachmentId=26015350>

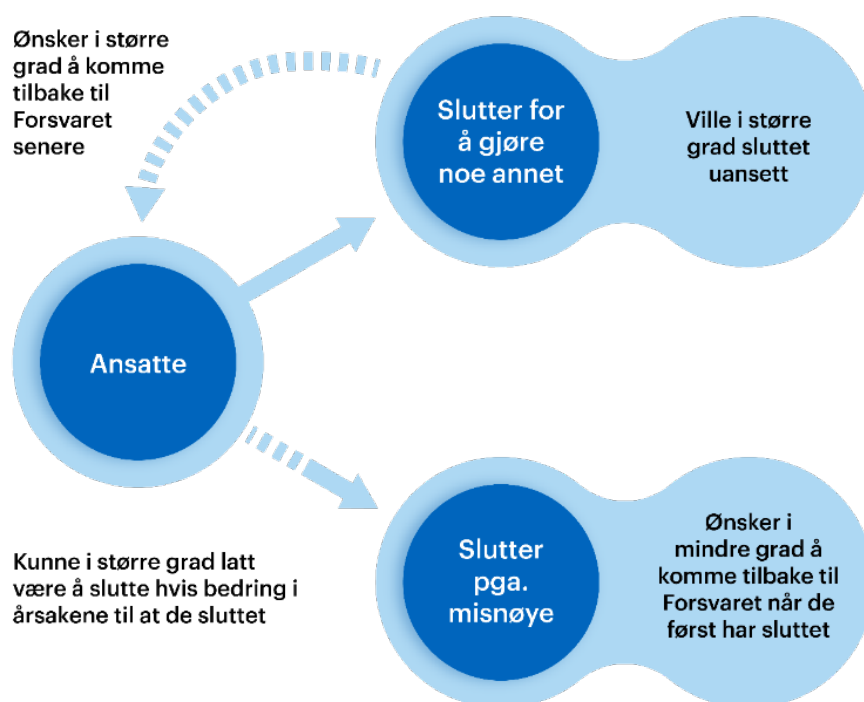
teorien om psykologiske kontrakter fører dette til svekket lojalitet til organisasjonen, og kostnaden ved å slutte oppleves som mindre for den ansatte (Rousseau, 1995).

Forsvaret bør styrke tilliten til de militært ansatte gjennom bedre kommunikasjon, fleksibilitet og oppfølging i personellforvaltningen. Det innebærer å formidle tydelig status på HR-saker og balansere operative behov med individuelle ønsker. Undersøkelsen viser at tiltak som forebygger psykologiske kontraktsbrudd og styrker lederkompetanse vil ha potensial til å redusere misnøye og frivillig avgang.

8 Anbefalinger

I denne undersøkelsen ser vi forskjeller på hvem Forsvaret potensielt kan beholde flere av, og hvem Forsvaret potensielt kan rerekruttere. Undersøkelsen viser at de som er fornøyde med Forsvaret, men slutter for å gjøre noe annet, i stor grad vil slutte uansett. Imidlertid vil svært mange av disse være positive til å komme tilbake til Forsvaret på et senere tidspunkt. I denne gruppa ligger det med andre ord et potensial for *rerekruttering*. Hvis Forsvaret opprettholder kontakten med de som ønsker det, kan det øke mulighetene for at flere faktisk kommer tilbake. Dette kan blant annet handle om at Forsvaret informerer om ledige stillinger og karriere-muligheter.

Videre viser undersøkelsen at de som slutter fordi de er misfornøyde, hadde det i større grad vært mulig å *beholde* ved å rette inn tiltak mot de vanligste sluttårsakene. Når disse først har sluttet, er det færre av dem som vil være interessert i å komme tilbake igjen til Forsvaret senere, og potensialet for rerekruttering blant dem er mindre. Disse sammenhengene oppsummerer vi i figur 8.1.



Figur 8.1 Figuren illustrerer at de som egentlig var fornøyde med jobben sin i Forsvaret, men sluttet for å gjøre noe annet, og de som sluttet utelukkende på grunn av misnøye med noe, har ulik oppfatning både om hvorvidt de kunne blitt i Forsvaret hvis det hadde blitt en bedring i det de oppga som sluttårsaker, og om hvorvidt de kunne tenke seg å komme tilbake til Forsvaret igjen på et senere tidspunkt.

I denne rapporten er ikke fokuset på rerekruttering, men på hvordan Forsvaret kan beholde flere militært ansatte. Dette handler om å senke misnøyen blant personellet som står i fare for å slutte, men også om i utgangspunktet å tiltrekke de personene som vil trives og ønske å bli lenge. For at Forsvaret i større grad skal lykkes med dette, har denne og tidligere undersøkelser (Fauske og Strand, 2023; Fauske og Strand, 2021; Fauske og Strand, 2020) avdekket at Forsvaret må jobbe med flere områder:

- **Konkurransedyktige vilkår og fleksible løsninger.** Undersøkelsen viser at konkurransedyktig lønn, pensjon og andre goder er avgjørende for å beholde personell. Forsvaret må fremstå som en moderne arbeidsplass, og fleksible løsninger som muligheten til fjernarbeid kan øke attraktiviteten og styrke personellens lojalitet over tid. Dette krever en helhetlig tilnærming, og understreker hvor viktige tiltak som for eksempel Lønns- og insentivprosjektet⁵⁶ er.
- **Bedre balanse mellom jobb og fritid/familieliv.** Undersøkelsen viser at svært mange av de militært ansatte opplever problemer med å kombinere jobben med fritid og familieliv, og at dette er så utfordrende at det for mange ender med at de ser seg nødt til å forlate organisasjonen. Forsvaret bør gjøre en grundig vurdering av hvordan hensynet til ansatte med familie kan bedres uten at det går på bekostning av operativ evne. I tillegg bør pendlerutfordringer håndteres gjennom fleksible ordninger og gode nok boforhold.
- **Tillit og oppfølging i personellforvaltningen.** Undersøkelsen viser at mange militært ansatte er så misfornøyde med personellforvaltningen i Forsvaret at de velger å slutte. Forsvaret bør styrke tilliten til de ansatte gjennom bedre kommunikasjon, fleksibilitet og oppfølging i personellforvaltningen. Det innebærer å formidle tydelig status på HR-saker og balansere operative behov med individuelle ønsker. Forsvaret bør styrke lederkompetansen for å forebygge psykologiske kontraktsbrudd.
- **Tydelige karriereveier.** Undersøkelsen viser at mange militære slutter i Forsvaret fordi de ikke er fornøyde med karrieremulighetene sine i organisasjonen, men også at mange opplever god utvikling og ser muligheter fremover. Forsvaret bør tydeliggjøre karriereveier og i større grad koble dem til individuelle planer for å styrke motivasjon og beholde kompetanse.
- **Arbeidsmiljø som gir trivsel og lojalitet.** Undersøkelsen viser at mange militære synes at arbeidsmiljøet er en viktig grunn til å jobbe i Forsvaret, og svært få militære sluttet på grunn av dårlig arbeidsmiljø. Et godt arbeidsmiljø er vesentlig for å forhindre frivillig avgang. Å bygge videre på, og aktivt styrke, arbeidsmiljøet bidrar til økt trivsel og lojalitet som kan være med å beholde personellet lenger.
- **Synliggjøring av Forsvarets konkurransefortrinn.** Forsvaret har tydelige konkurransefortrinn. Undersøkelsen viser at mange velger å jobbe i organisasjonen på grunn av det viktige samfunnsoppdraget, spennende arbeidsoppgaver, et godt arbeidsmiljø, at det

⁵⁶ Prosjektet er omtalt her: <https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/lonn-insentiv>

er en trygg jobb i det offentlige og at det er muligheter for personlig utvikling. Det er viktig å fortsette å synliggjøre de mest attraktive sidene ved en karriere i Forsvaret overfor potensielle nye medarbeidere. De som tiltrekkes av dette vil trolig bli lenger i organisasjonen.

- **Fleksible seniorordninger.** Undersøkelsen viser at mange av de militære som gikk av på særaldersgrensen i Forsvaret har en tydelig restarbeidsevne. Med lovendringen i 2025 kan militært personell selv velge om de vil fortsette tjenesten etter særaldersgrensen. Dette gir et potensial for enklere å beholde kompetanse enn før. For å sikre nok kompetanse når Forsvaret nå skal vokse, og store kull samtidig går av med pensjon, er det dessuten avgjørende å motivere og legge til rette for at flere fortsetter utover særaldersgrensen.

Referanser

Bolt, E. E. T., Winterton, J. og Cafferkey, K. (2022) *A century of labour turnover research: A systematic literature review*. International Journal of Management Reviews, 2022, Vol.24 (4): 555–576.

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (2024) *Attraktive arbeidsplasser i staten*. https://www.regjeringen.no/contentassets/a763032154044942b37e6276ff422a8d/rapport_attraktive_arbeidsplasser_i_staten_2024.pdf

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (2025) *Hva påvirker statsansatte til å bli værende i jobben sin? En statistisk analyse av hvilke overordnede forhold som bidrar til at statsansatte blir eller slutter i jobben sin* <https://www.dfo.no/sites/default/files/2025-12/dfo-analyse-hva-pavirker-statsansatte-til-a-bli-vaerende-i-jobben-sin.pdf>

Fauske, M. F. og Strand, K. R. (2026) *Sivile i Forsvaret – hvorfor blir de, og hvorfor slutter de?* FFI-rapport 26/006.

Fauske, M. F. og Strand, K. R. (2023) *Sluttårsaker blant militært personell i Forsvaret i 2021 og 2022*. FFI-rapport 23/01128.

Fauske, M. F. og Strand, K. R. (2021) *Sluttårsaker i Forsvaret i 2019 og 2020*. FFI-rapport 21/00746.

Fauske, M. F. og Strand, K. R. (2020) *Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?* FFI-rapport 20/01099.

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

Hackman, J. R. og Oldham, G. R. (1976) *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250–279.

Hanson, T. og Lindgren, P. Y. (2023) *Lønn og inntekt i Forsvaret*. FFI-rapport 23/00273.

Herzberg, F. (1968) *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review, 46(1), 53–62.

Knarvik, V. og Norheim, H. (2024) *Turnover i Forsvaret: Hvordan tilknytningsfaktorer påvirker ansattes valg om å slutte. En litteraturstudie av job embeddedness og frivillig turnover i Forsvaret*. Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi, UiT Norges Arktiske Universitet.

Kuvaas, B. og Dysvik, A. (2008) *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM*. Oslo: Fagbokforlaget.

Kuvaas, B., Buch, R., Gagné, M., Dysvik, A. og Forest, J. (2016) *Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort*. *Motivation and Emotion* 2016, Volume 40, Issue 5, pp 667–680.

Lai, Linda (2011) *Kompetansemobilisering og egenmotivasjon*. *Magma* 3/201, s. 49–55.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. og Erez, M. (2001) *Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover*. *The Academy of Management Journal*. 44 (6): 1102–1121.

Nordvang, E. U., Lindgren, P. Y. og Hanson, T. (2024). *Pendle- og flyttemønsteret i Forsvaret i perioden 2013–23 – Geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport. 24/01485.

Norstat (2025). <https://www.finn.no/bedriftskunde/aktuelt/finn-jobb/jobbundersokelsen-2025>

Rousseau, D. M. (1995) *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W. og Mitchell, T. R. (2018) *Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover*. *Personnel Psychology*, 2018, (71) 1: 23–65.

SimploerPlus (2023) <https://www.simploer.com/no/kunnskapshub/guider/simploerpuls-23>

Statsansattundersøkelsen (2024) <https://www.dfo.no/sites/default/files/2025-02/resultatrapport-for-statsansatteundersokelsen-2024.pdf>

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

Strand, K. R., Lillekvelland, T., Eggereide, B. og Pay, J. H. (2017) «De gylne årene mellom 60 og 67 år» – en analyse av videre deltagelse i yrkeslivet for militært tilsatte pensjonert i tidsrommet 2005–2015. FFI-rapport 17/16931.

Torgersen (2024) *Psykologisk kontraktsbrudd som forklaringsmodell for ansattflukten fra Forsvaret*. Stratagem, 1. nov 2024. <https://www.stratagem.no/psykologisk-kontraktsbrudd-som-forklaringsmodell-for-ansattflukten-fra-forsvaret/>

Vedlegg

A Spørreskjemaet i undersøkelsen

I alle våre undersøkelser om sluttårsaker i Forsvaret har vi gjort større eller mindre justeringer av spørreskjemaet, basert på erfaringer fra tidligere runder og på funn fra annen forskning og undersøkelser om sluttårsaker Forsvaret (Fauske og Strand, 2023; Fauske og Strand, 2021; Fauske og Strand, 2020). Det har vi også gjort denne gangen. Skjemaet må balansere behovet for informasjon, med behovet for at flest mulig svarer på det. For mange eller for detaljerte spørsmål kan medføre at respondentene går lei og ikke fullfører skjemaet. I dette vedlegget omtaler vi endringene samt gjengir spørreskjemaet i sin helhet.

A.1 Endringer i skjemaet

Skjemaet er i dag både basert på annen forskning om sluttårsaker i arbeidslivet og på de erfaringene vi har gjort oss gjennom alle de rundene med sluttårsakundersøkelser som vi har gjennomført. Her omtaler vi noen av de mest sentrale endringene i årets skjema:

Vi la til egne spørsmål til de sivilt ansatte og til de som fremdeles jobber i Forsvaret, siden dette er grupper som ikke deltok i de forrige undersøkelsene.

Medvirkning og autonomi har ikke vært godt nok dekket i de tidligere sluttårsakundersøkelsene våre. Dette er vanlige drivere for turnover i arbeidslivet, derfor la vi i år til sluttårsaken «Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet».

I de tidligere undersøkelsene er det flere av de vanligste sluttårsakene som er relativt overordnet, og hvor det er vanskelig å vite hva som egentlig ligger bak respondentenes valg om å krysse av for disse sluttårsakene. Derfor valgte vi i årets undersøkelse å gi respondentene noen mer detaljerte oppfølgingsspørsmål for noen av sluttårsakene. Det gjelder sluttårsakene:

- Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret.
- Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen.
- Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv.
- Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet.
- Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i.

I spørreskjemaet fremkommer det hvilke oppfølgingsspørsmål respondentene fikk dersom de krysset av for noen av sluttårsakene i lista over.

Vi la også inn nye spørsmål om hva som er det viktigste grunnene til at folk velger å jobbe i Forsvaret, samt flere spørsmål knyttet til turnoverintensjon og hvorvidt folk ser for seg å bli hele karrieren sin i Forsvaret eller ikke.

A.2 Spørreskjemaet i sin helhet

Takk for at du ønsker å delta i denne spørreundersøkelsen om hvorfor personell blir og slutter i Forsvaret. Undersøkelsen tar ca. 15 minutter å gjennomføre. Frist for å svare er fredag 9. mai. Resultatene fra spørreundersøkelsen vil gi verdifulle innspill til utformingen av Forsvarets personellpolitikk.

Gjennomføring og anonymitet

Spørreundersøkelsen gjennomføres av Forsvarets forskningsinstitutt. Vi publiserer kun aggregerte resultater fra undersøkelsen. Det betyr at vi kun vil publisere tall og figurer dersom det er minst 10 respondenter i en kategori, slik at enkeltpersoner ikke kan identifiseres. Undersøkelsen inneholder flere muligheter for å skrive fritekst. Vær forsiktig med å skrive inn informasjon som kan identifisere deg selv eller andre. Undersøkelsen gjennomføres med verktøyet Forsta (tidligere Confrimit). FFI har en databehandleravtale med Forsta.

Frivillighet og samtykke

Det er frivillig å delta i undersøkelsen. Når du har gjennomført spørreundersøkelsen, vil du få spørsmål om å gi ditt samtykke til at vi lagrer og behandler dine svar. Du kan når som helst avbryte spørreundersøkelsen. Da vil svarene dine ikke benyttes til forskningen. Spørreundersøkelsen er meldt til personvernombudet for forskning ved Forsvarets forskningsinstitutt og forskningsnemda ved Forsvarets høyskole.

Hvis du har spørsmål angående spørreundersøkelsen, kan du kontakte:

Sjefsforsker Maria Fleischer Fauske (Maria.Fauske@ffi.no)

Forskningsleder Kari Røren Strand (Kari-Roren.Strand@ffi.no)

q0

- Jeg har sluttet i Forsvaret og ønsker å svare på undersøkelsen (1)
- Jeg er i ulønnet permisjon fra Forsvaret, og jeg ønsker å svare på undersøkelsen (2)
- Jeg jobber i Forsvaret, og jeg ønsker å svare på undersøkelsen (3)
- Jeg ønsker ikke å svare på undersøkelsen (4)

q1 – til de som hadde sluttet eller gått ut i permisjon

Hvilket år gikk du ut i permisjon fra Forsvaret / sluttet du i Forsvaret?

- 2024 (1)
- 2023 (2)
- Ingen av disse (3)

q2 – til de som hadde sluttet i Forsvaret

Hvorfor sluttet du i Forsvaret?

- Kontrakten min utløp (T35, midlertidig tilsatt eller lignende) (1)
- Jeg gikk av på oppnådd aldersgrense (pensjon) (2)
- Jeg sluttet av andre årsaker (3)

q62 – til de som hadde tatt permisjon fra Forsvaret

Er planen din å gå tilbake til Forsvaret når permisjonen er over?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)

q3

Hva er ditt juridiske kjønn?

- Mann (1)
- Kvinne (2)

q4

Hvilket år er du født?

Nedtrekksmeny med årstall

q5

Hva er din sivile status?

- Gift/samboer eller i et forhold (1)
- Enslig (2)

q6

Har du barn?

- Barn 0 til 5 år (1)
- Barn 6 til 18 år (2)
- Barn over 18 år (3)
- Har ikke barn (4) [Exclusive]

q7

Hvor mange år har du til sammen jobbet i Forsvaret (medregnet eventuell utdanning i Forsvaret)?

Legg sammen alle årene du har vært i Forsvaret i løpet av din yrkeskarriere.

- Mindre enn 5 år (1)
- 5 til 9 år (2)
- 10 til 14 år (3)
- 15 til 19 år (4)
- 20 år eller mer (5)

q13

I din nåværende stilling / I din siste stilling i Forsvaret, hvilken driftsenhet/virksomhet jobber/jobbet du i?

- Cyberforsvaret (1)
- Forsvarets fellestjenester (2)
- Forsvarets høgskole (3)
- Forsvarets logistikkorganisasjon (4)
- Forsvarets operative hovedkvarter (5)
- Forsvarets personell- og vernepliktssenter (6)
- Forsvarets sanitet (7)
- Forsvarsstaben (8)
- Heimevernet (9)
- Hæren (10)
- Luftforsvaret (11)
- Militærmisjonen i Brussel (12)
- Sjøforsvaret (13)
- Annen DIF/virksomhet (14)

q40

Er/var du sivilt eller militært tilsatt i Forsvaret?

- Sivilt (1)
- Militært (2)

q8

Hva er din høyeste oppnådde militære utdanning?

- Har ikke oppnådd noen militær utdanning (16)
- Forsvarets rekruttutdanning (FRU) / grunnleggende soldatutdanning (GSU) / førstegangstjeneste / lærlingetjeneste inkl. førstegangstjeneste (1)
- Militær yrkesfaglig utdanning (teknisk fagskole / teknisk befalsskole / teknisk spesialistutdanning) (2)
- Cyberingeniør (3)
- Grunnleggende grenader- og konstabelutdanning (GGK/GGKU) (4)
- Videregående grenader- og konstabelutdanning (VGK) / Lagførerskolen (LF) (5)
- Befalsutdanning / grunnleggende befalsutdanning (GBU) (6)
- Videregående befalsutdanning I (7)
- Videregående befalsutdanning II (8)
- Videregående befalsutdanning III (9)
- Høyere befalsutdanning (HBU) (10)
- Grunnleggende officerspåbygging (GOP) (11)
- Grunnleggende officersutdanning (GOU) (12)
- Videregående officersutdanning (VOU/VOP) (13)
- Høyere officersutdanning (HOU) (14)
- Annet (15)

q9

Hva er din høyeste oppnådde utdanning gjennomført ved sivilt utdanningssted?

- Fullført grunnskole (1)
- Fullført videregående skole (2)
- Fagbrev (3)
- Fagskole (4)
- Årsstudium ved universitet eller høyskole, høyskolekandidat eller lignende (5)
- Bachelorgrad eller tilsvarende (6)
- Mastergrad eller tilsvarende (7)
- Doktorgrad (8)

q10 – til de militære

Hvilket gradsnivå har du / hadde du da du sluttet i Forsvaret / tok permisjon fra Forsvaret?

- OR 2-4 (1)
- OR 5-9 (2)
- OF 1-4 (3)
- OF 5-9 (4)

q11 – til de militære

Hvilket tilsettingsforhold har du / hadde du i Forsvaret?

- Fast tilsetting til 35 år (T35) (1)
- Fast tilsetting til 60 år (T60) (2)
- Midlertidig tilsetting (MT) (3)
- Annet (4)

q12 – til de militære

Hvilken forsvarsgren tilhører du?

- Hæren (1)
- Sjøforsvaret (2)
- Luftforsvaret (3)

q56 – til de militære

Hvilken bransje har du bakgrunn fra i Forsvaret?

- Operativ (1)
- Teknisk (2)
- Forvaltning (3)
- Vet ikke (4)

q41 – til sivile i DIF og gren Sjøforsvaret

Har du i løpet av de siste fem årene i Forsvaret jobbet som maskinist, elektriker eller våpentekniker? / I løpet av dine siste fem år i Forsvaret, jobbet du som maskinist, elektriker eller våpentekniker?

- Nei, ingen av delene (1) [Exclusive]
- Ja, maskinist (2)
- Ja, elektriker (3)
- Ja, våpentekniker (4)

q60 – til sivile i DIF Luftforsvaret eller DIF Sjøforsvaret

Jobber du som teknisk personell? / Da du jobbet i Forsvaret, jobbet du som teknisk personell?

For eksempel ingeniør, avdelingsingeniør, overingeniør, senioringeniør, tekniker, driftstekniker, mekaniker, fagarbeider med eller uten fagbrev

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)

q14 – til de som hadde sluttet eller gått ut i permisjon

Hva gikk du til da du tok permisjon fra Forsvaret / sluttet i Forsvaret?

- Utdanning (1)
- Jobb (2)
- Arbeidsledig (3)
- Annet (4)

q14a – til de som gikk til utdanning da de forlot Forsvaret

Innenfor hvilket fagfelt er utdanningen du begynte på da du tok permisjon fra Forsvaret / sluttet i Forsvaret?

- Humanistiske og estetiske fag (språk, litteratur, historie, filosofi, religion, musikk/dans/drama, bildende kunst / kunsthåndverk eller lignende) (1)
- Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk (førskolelærer, grunnskolelærer, fag-/yrkesfaglærer, pedagogikk eller lignende) (2)
- Samfunnsfag og juridiske fag (statsvitenskap, sosiologi, sosialantropologi, samfunnsfag, samfunnsøkonomi, medie og informasjon, psykologi, jus eller lignende) (3)
- Økonomiske og administrative fag (økonomi, administrasjon, handel, markedsføring, kontor, hotell, reiseliv eller lignende) (4)
- Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (biologi, matematikk, statistikk, fysikk, kjemi, IKT, geofag, mekaniske fag, maskinfag, bygg og anlegg, fabrikkasjon og utvinning eller lignende) (5)
- Helse-, sosial- og idrettsfag (pleie og omsorg, sosialfag, medisin, tannhelse, terapeutiske fag, apotek, veterinær, idrett eller lignende) (6)
- Primærnæringsfag (fiske og havbruk, jordbruk, skogbruk, landbruk, gartneri og hagebruk eller lignende) (7)
- Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag (samferdsel, logistikk, sikkerhet, politihøgskolen, eller lignende) (8)
- Ingen av disse (9)

q2b – til militære som sluttet på oppnådd aldersgrense

Hvis det hadde vært et alternativ da du gikk av på aldersgrensen, kunne du tenkt deg å jobbe lenger i Forsvaret?

- Ja, i full stilling (1)
- Ja, deltid (2)
- Nei (3)
- Vet ikke (4)

q2c – til militære som sluttet på oppnådd aldersgrense

Er du i lønnet arbeid nå?

- Ja, fulltid (1)
- Ja, deltid (2)
- Nei (3)

q2d – til de som svarte ja i q2c

Hvor mange timer vil du anslå at du jobber i uken?

Rund av til hele timer

- Opp til 10 timer (1)
- 11 til 20 timer (2)
- 21 til 30 timer (3)
- Over 30 timer (4)

q14b – til de som gikk ut i jobb da de forlot Forsvaret

Hvor jobber du nå?

- Jeg er sivilt tilsatt i forsvarssektoren (1)
- Jeg jobber i det offentlige (stat/kommune) utenfor forsvarssektoren (2)
- Jeg jobber i det private næringslivet (3)
- Annet (4)

q14c – til de som gikk ut i jobb da de forlot Forsvaret

Tjener du bedre i din nye jobb enn du gjorde i din siste stilling i Forsvaret?

Sammenlign med din totale inntekt i Forsvaret (grunnlønn + tillegg).

- Jeg har omtrent samme lønn nå (+/- 50 000 kr) (1)
- Jeg har lavere lønn nå (mer enn 50 000 kr lavere) (2)
- Jeg har litt høyere lønn nå (mellom 50 000 kr og 100 000 kr høyere) (3)
- Jeg har mye høyere lønn nå (mer enn 100 000 kr høyere) (4)
- Ønsker ikke å svare (5)

q8a – til cyberingeniørene

I jobben din i Forsvaret, får du brukt din ingeniørutdannelse? / I din siste jobb i Forsvaret, fikk du brukt din ingeniørutdannelse?

- I stor grad (1)
- I noe grad (2)
- I liten grad (3)

q8b – til cyberingeniører som gikk ut i jobb da de forlot Forsvaret

I din nåværende jobb, får du brukt din ingeniørutdannelse?

- I stor grad (1)
- I noe grad (2)
- I liten grad (3)

q54 – til de som fremdeles jobbet i Forsvaret

Hva er de viktigste årsakene til at du velger å jobbe i Forsvaret?

Velg inntil 3 årsaker

- Samfunnsoppdraget (1)
- Spennende arbeidsoppgaver (2)
- Det gode arbeidsmiljøet (3)
- Mye ansvar og utfordringer (4)
- Personlig utvikling (5)
- Muligheten for spennende lederstillinger (6)
- Variasjonen i stillinger (7)
- Variasjonen i geografiske lokasjoner (8)
- Muligheten for å delta i internasjonale operasjoner (9)
- Trygg jobb i det offentlige (10)
- Muligheten for høy inntekt (11)
- Muligheten for en livslang karriere (12)
- Muligheter for utdanning underveis i karrieren (13)
- Det finnes ikke så mange muligheter for meg i det sivile arbeidslivet (14)
- Annet (15)

q59 – til de som fremdeles jobbet i Forsvaret

Ta stilling til følgende påstand:

Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste 2 årene av andre årsaker enn naturlig avgang

- Helt uenig (1)
- Litt uenig (2)
- Hverken enig eller uenig (3)
- Litt enig (4)
- Helt enig (5)
- Vet ikke (6)
- Ikke relevant (kontrakt utløper, jeg går av med pensjon e.l. innen 2 år) (7)

q45 – til de som svarte «litt enig» eller «helt enig» i q59

Hvorfor vurderer du å slutte i Forsvaret i løpet av de neste 2 årene?

Velg inntil 3 årsaker

- Jeg er fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsker å ta en sivil utdanning (1)
- Jeg er fornøyd med jobben min i Forsvaret, men en annen jobb frister mer (2)
- Jeg er fornøyd med jobben min i Forsvaret, jeg ønsker rett og slett bare å gjøre noe annet (3)
- Jeg er ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret (4)
- Jeg er misfornøyd med lønnsbetingelsene (5)
- Jeg opplever dårlige muligheter til å utvikle meg faglig (6)
- Jeg får ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine (7)
- Jeg synes arbeidsoppgavene er uinteressante/kjedelige (8)
- Jeg er misfornøyd med personellforvaltningen (9)
- Det er for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv (10)
- Jeg er ikke fornøyd med retningen Forsvaret utvikler seg i (11)
- Jeg har for lang reisevei mellom hjemmet og jobben (12)
- Jeg har for høy arbeidsbelastning (13)
- Manglende opplæring gjør det vanskelig å mestre jobben (14)
- Jeg er misfornøyd med en eller flere av mine ledere (15)
- Jeg opplever at personellmangel gjør det vanskelig å strekke til (16)
- Jeg opplever arbeidssituasjonen min som uforutsigbar (17)
- Jeg opplever ikke at den jobben jeg gjør blir verdsatt (18)
- Det er for mange organisasjonsendringer og omstillinger (19)
- Jeg må slutte av helsemessige årsaker (20)
- Jeg er ikke fornøyd med arbeidsmiljøet (21)
- Jeg opplever lite medbestemmelse i arbeidet (22)
- Annet (23)

q64 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret» i q45

Du oppga «Jeg er ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret» som årsak til at du vurderer å slutte i Forsvaret. Denne årsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg mangler en langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret (1)
- Min plan for min karriere må vike for Forsvarets kortsiktige/oppdukkende behov (2)
- Jeg ønsker mer ansvar / lederstilling (3)
- Det er for dårlig mulighet til opprykk / høyere grad (4)
- Jeg får ikke mulighet til å ta den militære utdanningen jeg ønsker (5)
- Jeg fikk ikke mulighet til å ta den sivile utdanningen jeg ønsket (6)
- Annet (7)

q65 – til de som oppga årsak «Jeg er misfornøyd med personellforvaltningen» i q45

Du oppga «Jeg er misfornøyd med personellforvaltningen» som årsak til at du vurderer å slutte i Forsvaret. Denne årsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg får for dårlig oppfølging fra min leder (1)
- Jeg får for dårlig oppfølging av HR (2)
- Jeg har opplevd / opplever dårlig håndtering av HR-saker, for eksempel varslingssaker, kontrakter, arbeidsforhold o.l. (3)
- Jeg har opplevd / opplever problemer knyttet til stillingsrundene (4)
- Jeg er lovet noe som ikke inntraff/inntreffer likevel (5)
- Jeg opplever at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide (6)
- Annet (7)

q66 – til de som oppga årsak «Det er for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv» i q45

Du oppga «Det er for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv» som årsak til at du vurderer å slutte i Forsvaret. Denne årsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg har for ubekvemme arbeidstider (1)
- Jeg har for lange arbeidsdager (2)
- Jeg har for uforutsigbare arbeidsdager (3)
- Jeg er for mye borte (for eksempel reising/øvelser/oppdrag/seiling) (4)
- Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted (5)
- Annet (6)

q67 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med arbeidsmiljøet» i q45

Du oppga «Jeg er ikke fornøyd med arbeidsmiljøet» som årsak til at du vurderer å slutte i Forsvaret. Denne årsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret

- Jeg har blitt / blir mobbet eller trakassert (1)
- Jeg mangler støtte fra leder eller kollegaer (2)
- Det er for mange konflikter (3)
- Det er for dårlig planlegging og organisering av arbeidet i mitt arbeidsmiljø (4)
- Annet (5)

q69 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i» i q45

Du oppga «Jeg er ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i» som årsak til at du vurderer å slutte i Forsvaret. Denne årsaken kan du utdype hvis du ønsker.

I feltet under kan du utdype hva du mener, dersom du ønsker det.

q76 – til de som ikke svarte «litt enig» eller «helt enig» i q59

Ser du for deg å bli i Forsvaret hele din yrkeskarriere?

- Ja (1)
- Nei, min plan er å være i Forsvaret en stund, men ikke hele karrieren (2)
- Nei, men jeg kunne tenke meg å bytte mellom Forsvaret og det sivile arbeidslivet flere ganger gjennom karrieren (3)
- Vet ikke (4)

q15 – til de som hadde sluttet (frivillig avgang) eller gått ut i permisjon

Hvorfor valgte du å ta permisjon fra / slutte i Forsvaret?

Velg inntil 3 årsaker

- Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men jeg ønsket å ta en sivil utdanning (1)
- Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, men en annen jobb fristet mer (2)
- Jeg var fornøyd med jobben min i Forsvaret, jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet (3)
- Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret (4)
- Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene (5)
- Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig (6)
- Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine (7)
- Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige (8)
- Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen (9)
- Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv (10)
- Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i (11)
- Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben (12)
- Jeg hadde høy arbeidsbelastning (13)
- Manglende opplæring gjorde det vanskelig å mestre jobben (14)
- Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere (15)
- Jeg opplevde at personellmangel gjorde det vanskelig å strekke til (16)
- Jeg opplevde arbeidssituasjonen min som uforutsigbar (17)
- Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt (18)
- Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger (19)
- Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt (20)
- Jeg sluttet av helsemessige årsaker (21)
- Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet (22)
- Jeg var misfornøyd med pensjonsvilkårene (opptjening, avkortning, aldersgrense o.l.) (23)
- Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet (24)
- Annet (25)

q46 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret» i q15

Du oppga sluttårsaken «Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret». Denne sluttårsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg manglet en langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret (1)
- Min plan for min karriere måtte vike for Forsvarets kortsiktige/oppdukkende behov (2)
- Jeg ønsket mer ansvar / lederstilling (3)
- Det var for dårlig mulighet til opprykk / høyere grad (4)
- Jeg fikk ikke mulighet til å ta den militære utdanningen jeg ønsket (5)
- Jeg fikk ikke mulighet til å ta den sivile utdanningen jeg ønsket (6)
- Annet (7)

q47 – til de som oppga årsak «Jeg er misfornøyd med personellforvaltningen» i q15

Du oppga sluttårsaken «Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen». Denne sluttårsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg fikk for dårlig oppfølging fra min leder (1)
- Jeg fikk for dårlig oppfølging av HR (2)
- Jeg opplevde dårlig håndtering av HR-saker, for eksempel varslingssaker, kontrakter, arbeidsforhold o.l. (3)
- Jeg opplevde problemer knyttet til stillingsrundene (4)
- Jeg ble lovet noe som ikke inntraff likevel (5)
- Jeg opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide (6)
- Annet

q48 – til de som oppga årsak «Det er for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv» i q15

Du oppga sluttårsaken «Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv». Denne sluttårsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg hadde for ubekvemme arbeidstider (1)
- Jeg hadde for lange arbeidsdager (2)
- Jeg hadde for uforutsigbare arbeidsdager (3)
- Jeg var for mye borte (for eksempel reising/øvelser/oppdrag/seiling) (4)
- Jeg og/eller min familie ønsket å bo et annet sted (5)
- Annet (6)

q49 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med arbeidsmiljøet» i q15

Du oppga sluttårsaken «Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet». Denne sluttårsaken kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg ble mobbet eller trakassert (1)
- Jeg manglet støtte fra leder eller kollegaer (2)
- Det var for mange konflikter (3)
- Det var for dårlig planlegging og organisering av arbeidet i mitt arbeidsmiljø (4)
- Annet (5)

q51 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i» i q15

Du oppga sluttårsaken «Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i». Denne sluttårsaken kan du utdype hvis du ønsker.

I feltet under kan du utdype hva du mener, dersom du ønsker det.

q15b – til de som sluttet på grunn av utgått kontrakt eller oppnådd aldersgrense

Er du enig i noen av disse påstandene om din tid i Forsvaret?

Velg inntil 3 påstander

- Jeg var stort sett fornøyd med min tid i Forsvaret (1)
- Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret (2)
- Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene (3)
- Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig (4)
- Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine (5)
- Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige (6)
- Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen (7)
- Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv (8)
- Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i (9)
- Jeg hadde for lang reisevei mellom hjemmet og jobben (10)
- Jeg hadde for høy arbeidsbelastning (11)
- Manglende opplæring gjorde det vanskelig å mestre jobben (12)
- Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere (13)
- Jeg opplevde at personellmangel gjorde det vanskelig å strekke til (14)
- Jeg opplevde arbeidssituasjonen min som uforutsigbar (15)
- Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt (16)
- Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger (17)
- Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet (18)
- Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet (19)
- Jeg er ikke enig i noen av påstandene (20)

q70 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret» i q15b

Du oppga at du var enig i påstanden «Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret». Dette svaret kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg manglet en langsiktig plan for karrieren min i Forsvaret (1)
- Min plan for min karriere måtte vike for Forsvarets kortsiktige/oppdukkende behov (2)
- Jeg ønsket mer ansvar / lederstilling (3)
- Det var for dårlig mulighet til opprykk / høyere grad (4)
- Jeg fikk ikke mulighet til å ta den militære utdanningen jeg ønsket (5)
- Jeg fikk ikke mulighet til å ta den sivile utdanningen jeg ønsket (6)
- Annet (7)

q71 – til de som oppga årsak «Jeg er misfornøyd med personellforvaltningen» i q15b

Du oppga at du var enig i påstanden «Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen». Dette svaret kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg fikk for dårlig oppfølging fra min leder (1)
- Jeg fikk for dårlig oppfølging av HR (2)
- Jeg opplevde dårlig håndtering av HR-saker, for eksempel varslingssaker, kontrakter, arbeidsforhold o.l. (3)
- Jeg opplevde problemer knyttet til stillingsrundene (4)
- Jeg ble lovet noe som ikke inntraff likevel (5)
- Jeg opplevde at Forsvarets regler og retningslinjer var for rigide (6)
- Annet (7)

q72 – til de som oppga årsak «Det er for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv» i q15b

Du oppga at du var enig i påstanden «Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv». Dette svaret kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg hadde for ubekvemme arbeidstider (1)
- Jeg hadde for lange arbeidsdager (2)
- Jeg hadde for uforutsigbare arbeidsdager (3)
- Jeg var for mye borte (for eksempel reising/øvelser/oppdrag/seiling) (4)
- Jeg og/eller min familie ønsket å bo et annet sted (5)
- Annet (6)

q73 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med arbeidsmiljøet» i q15b

Du oppga at du var enig i påstanden «Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet». Dette svaret kan du utdype hvis du ønsker.

Hvilke påstander stemmer best hvis du skal utdype dette svaret?

- Jeg ble mobbet eller trakassert (1)
- Jeg manglet støtte fra leder eller kollegaer (2)
- Det var for mange konflikter (3)
- Det var for dårlig planlegging og organisering av arbeidet i mitt arbeidsmiljø (4)
- Annet (5)

q75 – til de som oppga årsak «Jeg er ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i» i q15b

Du oppga at du var enig i påstanden «Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i». Dette svaret kan du utdype hvis du ønsker.

I feltet under kan du utdype hva du mener, dersom du ønsker det.

q16 – til de som sluttet (frivillig avgang) i Forsvaret

Kunne en bedring i det du oppga som sluttårsaker gjort at du likevel ble i Forsvaret?

- Nei, jeg ville uansett ^{f('q0')}="Jeg er i ulønnet permisjon fra Forsvaret, og jeg ønsker å svare på undersøkelsen." ? "tatt permisjon" : "sluttet"^(1)
- Ja, da ville jeg vurdert å bli i Forsvaret (2)
- Ja, da ville jeg helt sikkert blitt i Forsvaret (3)

q52 – til de som sluttet (frivillig avgang) i Forsvaret

Hvis du ønsker, kan du skrive hva som er den viktigste endringen som måtte til, for at du skulle blitt i Forsvaret.

q53 – til de som sluttet (frivillig avgang) i Forsvaret

Hvorfor ble du så lenge i Forsvaret som du ble?

Velg inntil 3 årsaker

- Samfunnsoppdraget (1)
- Spennende arbeidsoppgaver (2)
- Det gode arbeidsmiljøet (3)
- Mye ansvar og utfordringer (4)
- Personlig utvikling (5)
- Muligheten for spennende lederstillinger (6)
- Variasjonen i stillinger (7)
- Variasjonen i geografiske lokasjoner (8)
- Muligheten for å delta i internasjonale operasjoner (9)
- Trygg jobb i det offentlige (10)
- Muligheten for høy inntekt (11)
- Muligheten for en livslang karriere (12)
- Muligheter for utdanning underveis i karrieren (13)
- Det finnes ikke så mange muligheter for meg i det sivile arbeidslivet (14)
- Annet

q55 – til sivile

Ta stilling til følgende påstander:

	Helt uenig (1)	Uenig (2)	Hverken uenig eller enig (3)	Enig (4)	Helt enig (5)	Vet ikke (6)
Det er lett å trives som sivil i Forsvaret (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes sivilt ansatte i Forsvaret ikke får nok anerkjennelse sammenlignet med de militære (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er vanskelig å få lederjobber som sivil i Forsvaret (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sivile har gode muligheter til å gjøre karriere i Forsvaret (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sivile har gode muligheter for å ta utdanning og/eller videreutvikle seg i Forsvaret (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes ikke sivile har gode nok betingelser/goder/insentiver i Forsvaret (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

q19

Er du ukependler? / Var du ukependler i din siste jobb i Forsvaret?

- Ja (1)
- Nei (2)

q19a – til alle som svarte «ja» i q19

Er du fornøyd med pendlerbetingelsene i Forsvaret? / Var du fornøyd med pendlerbetingelsene i Forsvaret?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)

q19b – til alle som svarte «nei» eller «vet ikke» i q19a

Hvordan kunne pendlertilværelsen vært bedre for deg?

- Mulighet for mer hjemmekontor/fjernarbeid (1)
- Turnusordning (2)
- Bedre boforhold (3)
- Bedre økonomisk kompensasjon (4)
- Annet

q20

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

- 0 netter (1)
- 1 til 5 netter (2)
- 6 til 10 netter (3)
- Mer enn 10 netter (4)
- Vet ikke (5)

q21

Har du deltatt i internasjonale operasjoner eller i internasjonal innsats i løpet av din tid i Forsvaret? / Deltok du i internasjonale operasjoner eller i internasjonal innsats i løpet av din tid i Forsvaret?

- 1 til 2 ganger (1)
- Mer enn 2 ganger (2)
- Nei (6)

q22 – til de som hadde sluttet i Forsvaret (frivillig avgang), og de som hadde tatt permisjon og ikke hadde en konkret plan om å gå tilbake til Forsvaret etter permisjonen

Kunne du tenke deg å begynne i Forsvaret igjen på et senere tidspunkt?

- Ja (1)
- Nei (2)
- Vet ikke (3)

q24

Samtykkeerklæring

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Samtykket kan trekkes ved å ta kontakt med FFI per e-post (maria.fauske@ffi.no).

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. Ved å krysse av i ruten under, bekrefter du at dine svar kan benyttes av Forsvarets forskningsinstitutt i forskning på personell og kompetanse i forsvarssektoren. Aggregerte resultater vil kunne publiseres i vitenskapelige rapporter, vitenskapelige artikler og publikasjoner rettet mot allmennheten.

Prosjektet har behandlingsgrunnlag i Personopplysningsloven §8 jfr. artikkel 6.1.a i Personvernforordningen. Du har rett til å klage til Datatilsynet dersom du mener opplysningene om deg behandles i strid med personvernforordningen GDPR. Personvernombud ved FFI (jo-daniel.liseth@ffi.no) har vurdert undersøkelsen.

- Jeg samtykker til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til kartleggings- og forskningsformål (1)
- Jeg samtykker ikke til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til kartleggings- og forskningsformål (2)

i63 – til de som sa nei til samtykke

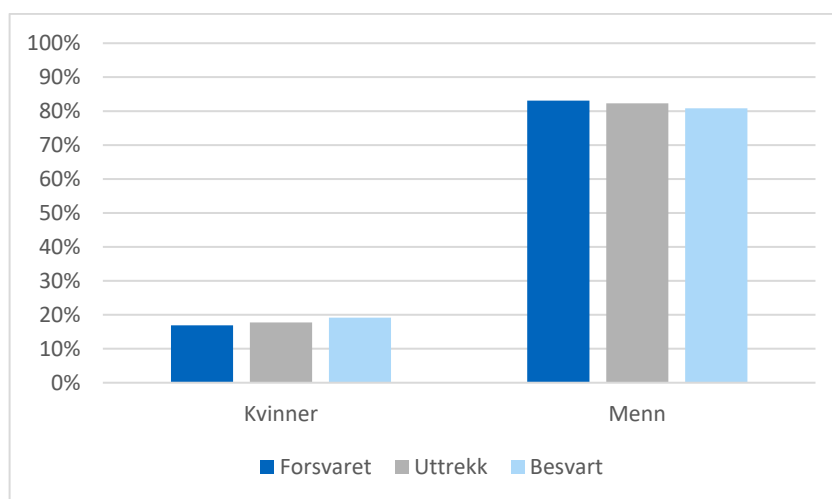
Du har ikke samtykket til at Forsvarets forskningsinstitutt kan bruke dine svar til kartleggings- og forskningsformål. Hvis du trykker neste, så avsluttes undersøkelsen og dine data vil ikke benyttes.

B Frafallsanalyser

B.1 Militært ansatte i Forsvaret

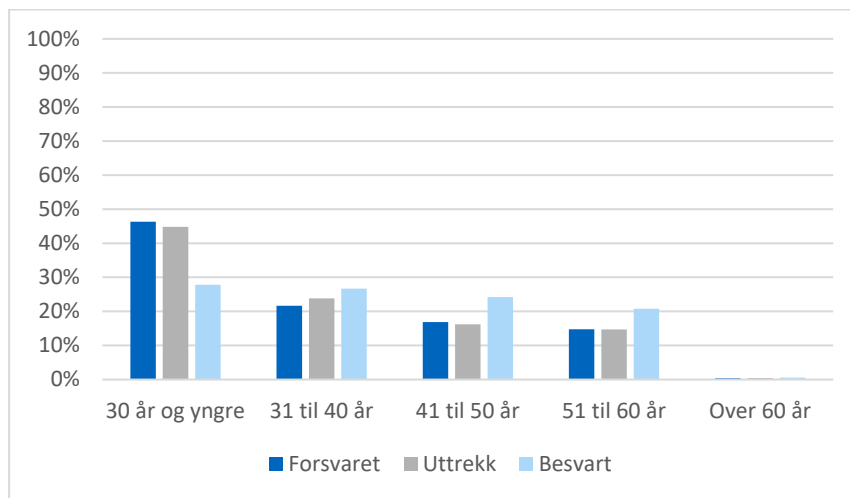
Vi fikk demografiske data fra FPVS om 12 312 militært ansatte i Forsvaret. Uttrekket vårt i undersøkelsen besto av 3784 tilfeldig trukne personer fra de 12 312. Av de 3784 personene som fikk undersøkelsen tilsendt, var det 1053 som svarte på undersøkelsen. Svarprosenten i denne gruppa var dermed 28 prosent.

Figur B.1 viser kjønnsfordelingen for militært ansatte henholdsvis i Forsvaret, blant de tilfeldig trukne personene som mottok undersøkelsen og blant de som valgte å besvare undersøkelsen. Det er et veldig godt samsvar i kjønnsfordelingen mellom de tre gruppene. Det betyr at både kvinner og menn er godt representert i undersøkelsen blant militære i Forsvaret.



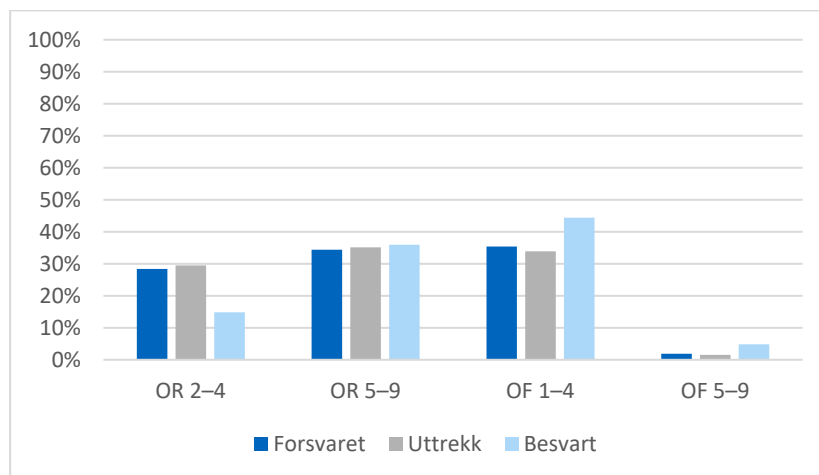
Figur B.1 Kjønnsfordeling for militært ansatte i Forsvaret.

Figur B.2 viser aldersfordelingen for militært ansatte henholdsvis i Forsvaret, blant de tilfeldig trukne personene som mottok undersøkelsen og blant de som valgte å besvare undersøkelsen. Her ser vi at det er færre unge som svarte på undersøkelsen.



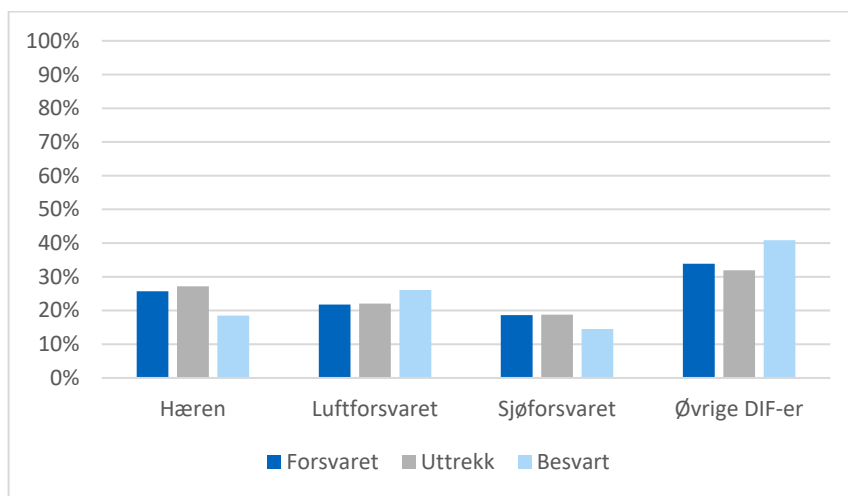
Figur B.2 Aldersfordeling for militært ansatte i Forsvaret.

Figur B.3 viser fordelingen på grad for militært ansatte henholdsvis i Forsvaret, blant de tilfeldig trukne personene som mottok undersøkelsen og blant de som valgte å besvare undersøkelsen. Det var færre OR 2–4 som svarte på undersøkelsen.



Figur B.3 Gradsfordeling for militært ansatte i Forsvaret.

Figur B.4 viser fordelingen på DIF for militært ansatte henholdsvis i Forsvaret, blant de tilfeldig trukne personene som mottok undersøkelsen og blant de som valgte å besvare undersøkelsen. Hæren og Sjøforsvaret er noe underrepresentert, mens Luftforsvaret og øvrige DIF-er er noe overrepresentert.

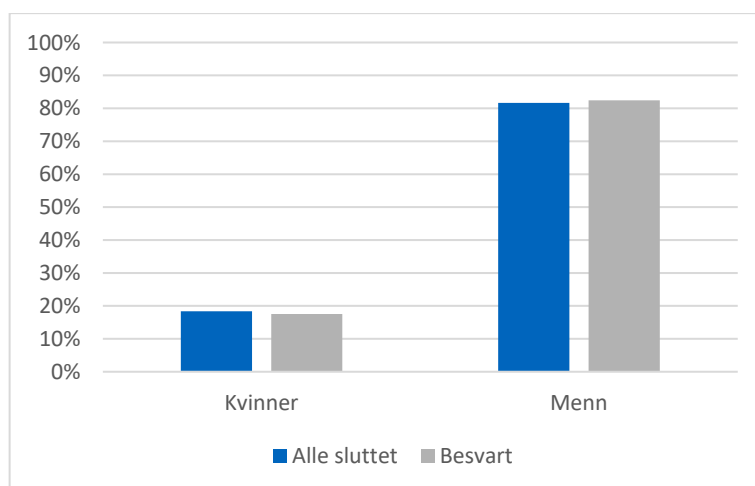


Figur B.4 Fordeling på DIF for militært ansatte i Forsvaret.

B.2 Militære som hadde sluttet

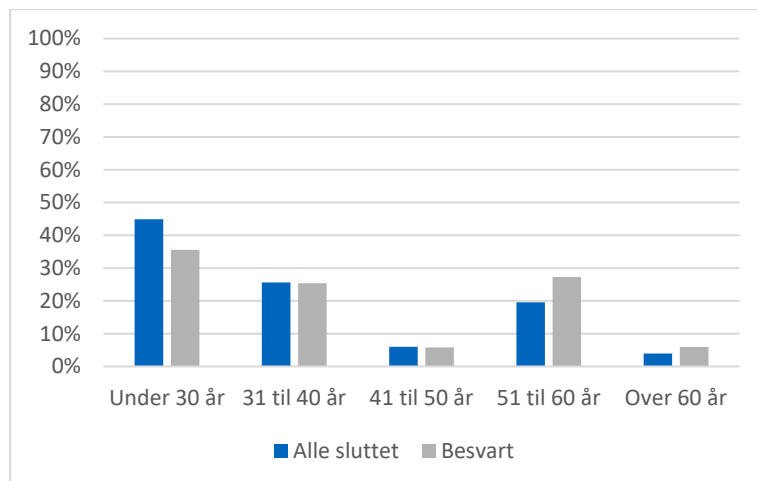
Vi fikk demografiske data fra FPVS for 1770 militært ansatte som hadde sluttet i Forsvaret i 2023 og 2024. Av disse var det 843 personer som valgte å svare på undersøkelsen. Svarprosenten i denne gruppa var dermed 48 prosent.

Figur B.5 viser kjønnsfordelingen henholdsvis blant alle militære som hadde sluttet, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Det er et veldig godt samsvar i kjønnsfordelingen mellom de to gruppene. Det betyr at både kvinner og menn er godt representert i undersøkelsen blant militære som hadde sluttet i Forsvaret.



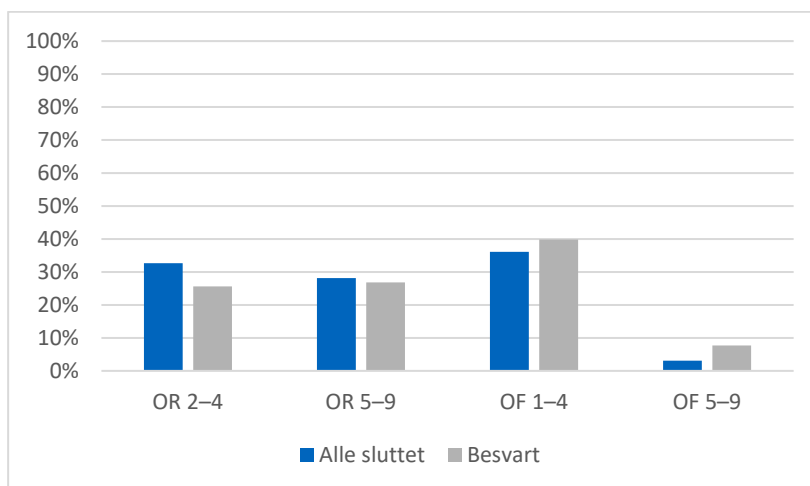
Figur B.5 Kjønnsfordeling for militære som hadde sluttet i Forsvaret.

Figur B.6 viser aldersfordelingen henholdsvis blant alle militære som hadde sluttet, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Her ser vi at det var færre unge som svarte på undersøkelsen.



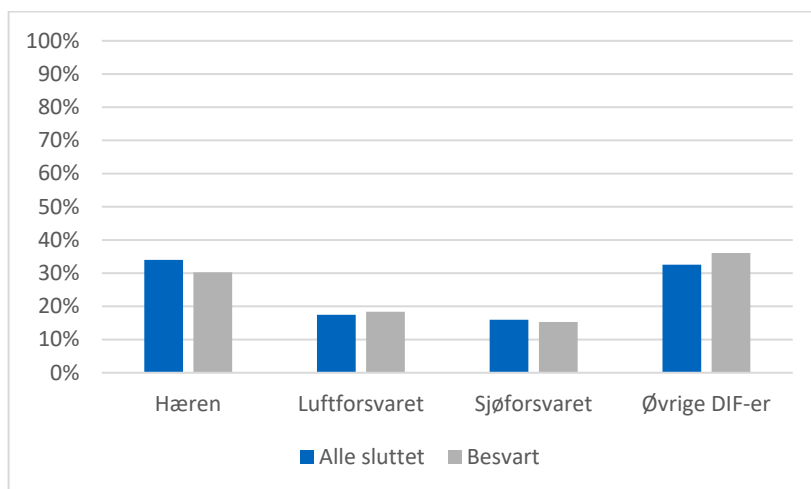
Figur B.6 Aldersfordeling for militære som hadde sluttet i Forsvaret.

Figur B.7 viser fordelingen på grad henholdsvis blant alle militære som hadde sluttet, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Det var færre OR 2–4 som svarte på undersøkelsen.



Figur B.7 Gradsfordeling for militære som hadde sluttet i Forsvaret.

Figur B.8 viser fordelingen på DIF henholdsvis blant alle militære som hadde sluttet, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Det er godt samsvar i fordelingen på DIF-er mellom de to gruppene. Hæren er noe underrepresentert, mens øvrige DIF-er er noe overrepresentert, men det er kun små forskjeller.

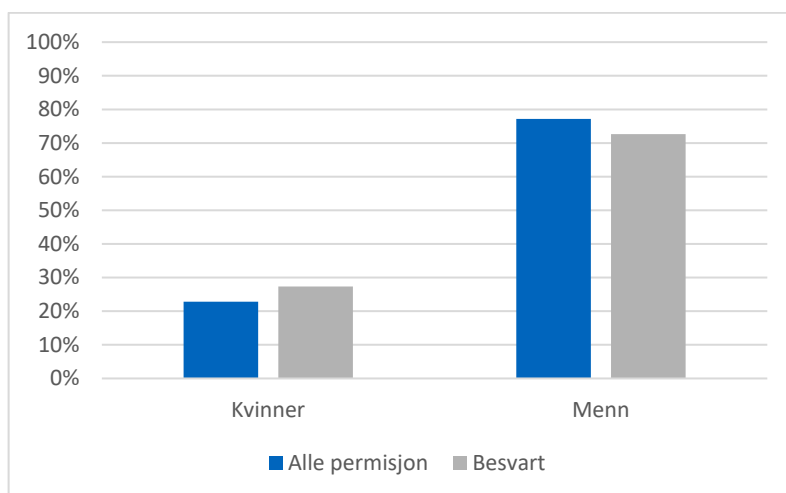


Figur B.8 Fordeling på DIF for militære som hadde sluttet i Forsvaret.

B.3 Militært ansatte på ulønnet permisjon

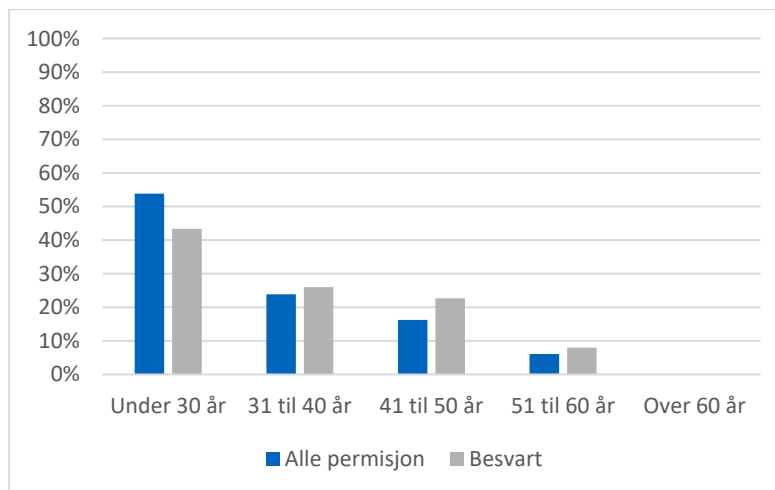
Vi fikk demografiske data fra FPVS for 394 militært ansatte som tok ulønnet permisjon fra Forsvaret i 2023 og 2024. Av disse var det 150 personer som valgte å svare på undersøkelsen. Svarprosenten i denne gruppa var dermed 38 prosent.

Figur B.9 viser kjønnsfordelingen henholdsvis blant alle militære som hadde tatt ulønnet permisjon, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Kvinnene er noe overrepresentert blant de som svarte på undersøkelsen.



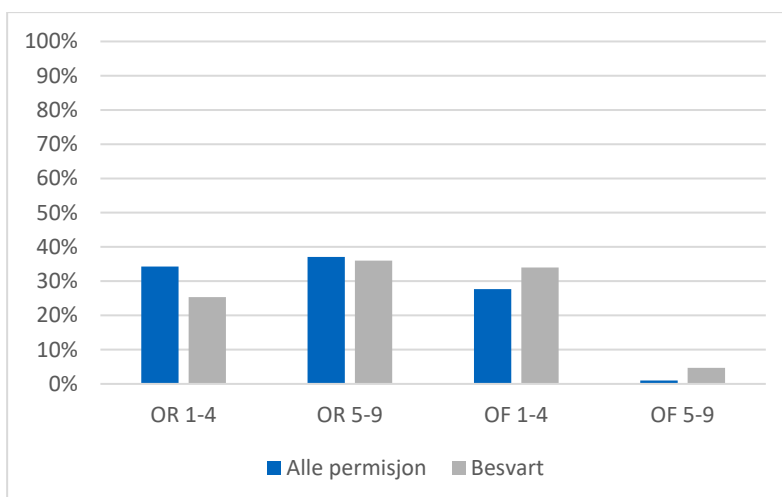
Figur B.9 Kjønnsfordeling for militære som hadde tatt ulønnet permisjon fra Forsvaret.

Figur B.10 viser aldersfordelingen henholdsvis blant alle militære som hadde tatt ulønnet permisjon, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Her ser vi at det var færre i den yngste aldersgruppa som svarte på undersøkelsen.



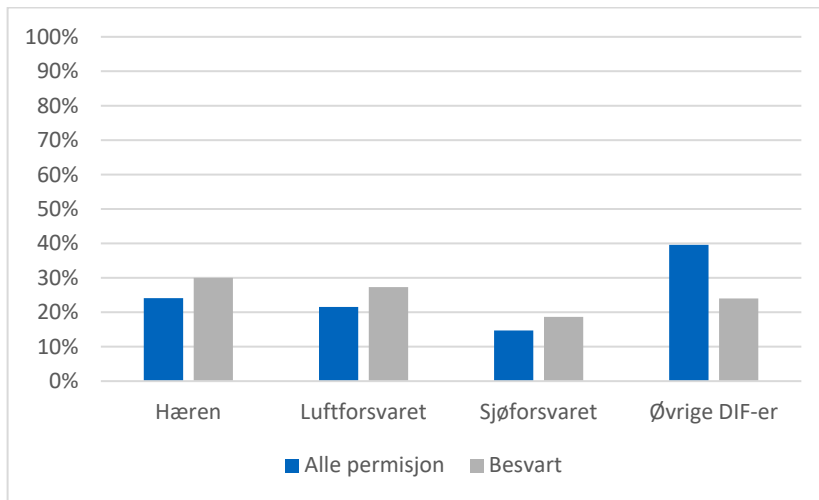
Figur B.10 Aldersfordeling for militære som hadde tatt ulønnet permisjon fra Forsvaret.

Figur B.11 viser fordelingen på grad henholdsvis blant alle militære som hadde tatt ulønnet permisjon, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Også her er det færre OR 2–4 som svarte på undersøkelsen.



Figur B.11 Gradsfordeling for militære som hadde tatt ulønnet permisjon fra Forsvaret.

Figur B.12 viser fordelingen på DIF-er henholdsvis blant alle militære som hadde tatt ulønnet permisjon, og blant de av dem som valgte å besvare undersøkelsen. Det var flere som besvarte undersøkelsen, som kom fra andre DIF-er enn Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret.



Figur B.12 Fordeling på DIF-er for militære som hadde tatt ulønnet permisjon fra Forsvaret.

C Sammenligning mellom de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet i Forsvaret

I dette vedlegget starter vi med å se på forskjellene i demografiske variabler mellom de som hadde sluttet i Forsvaret, og de som var ansatt i Forsvaret på tidspunktet for undersøkelsen. Til dette formålet benytter vi dataene som vi fikk fra FPVS om det tilfeldig trukne utvalget av militære som var ansatt i Forsvaret, og populasjonsdataene for de som hadde sluttet i Forsvaret i 2023 og 2024. For de tilfeldig trukne militære som var ansatt i Forsvaret, er det en feilmargin i prosentandelene på +/- 2,6 prosentpoeng.

Når vi ser på fordelingene av demografiske variabler for de som hadde sluttet, er det viktig å sammenligne dem med fordelingen til alle de som jobber i Forsvaret.

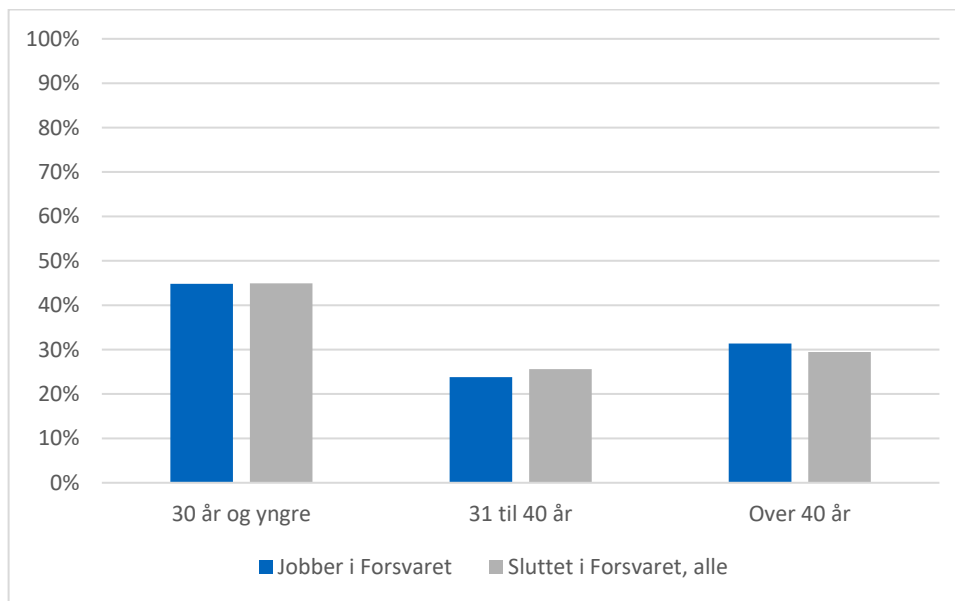
C.1 De som hadde sluttet i Forsvaret sammenlignet med de ansatte i Forsvaret

Først kan vi se på aldersfordelingen til de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet. Figur C.1 viser dette. De blå søylene viser de ansatte, og de grå viser de som hadde sluttet. Det inkluderer både frivillig og naturlig avgang. Grunnen til at vi inkluderer begge deler her, er at vi ønsker å se på alt personell som lekker ut fra Forsvaret, i lys av det personellet som jobber der. På den måten får vi det totale bildet av personellet som Forsvaret mister, sammenlignet med personellet som fremdeles jobber i organisasjonen.

Figuren viser at både blant de ansatte, og blant de som hadde sluttet, er det rundt 45 prosent i aldersgruppa 30 år og yngre, rundt 25 prosent i aldersgruppa 31 til 40 år og omtrent 30 prosent i aldersgruppa over 40 år.

Det slutter mange unge i Forsvaret, men figuren viser at relativt sett slutter det omtrent like mange i hver aldersgruppe. Grunnen til at mange unge slutter, er dermed først og fremst at det jobber så mange unge i organisasjonen.

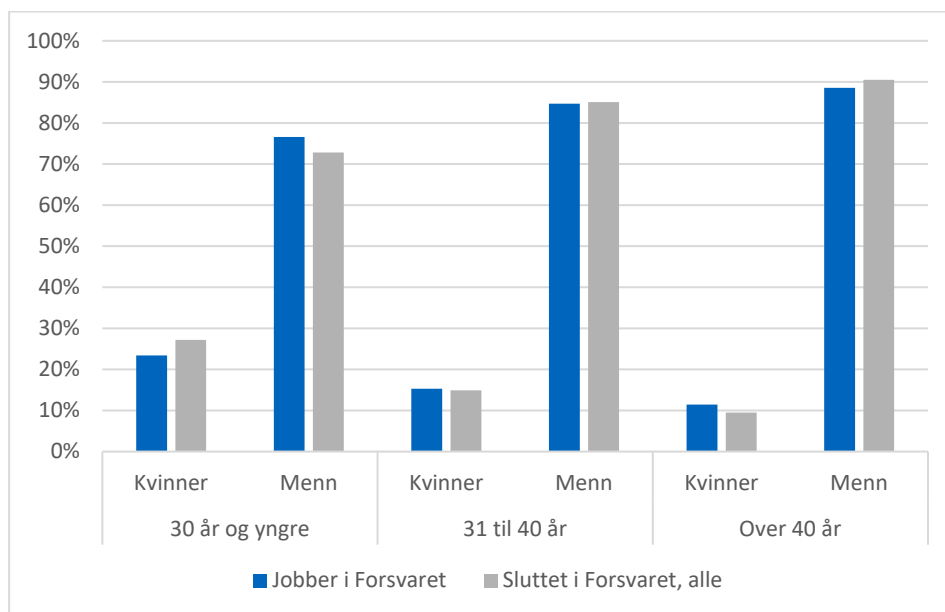
Når det slutter omtrent like mange relativt sett som det er i hver aldersgruppe i Forsvaret, så vil det ikke være mulig å øke andelen ansatte i de eldre aldersgruppene så lenge det i hovedsak er rekruttering fra bunnen.



Figur C.1 Aldersfordelingen til de militært ansatte i Forsvaret, og de som hadde sluttet (alle, både naturlig og frivillig avgang).

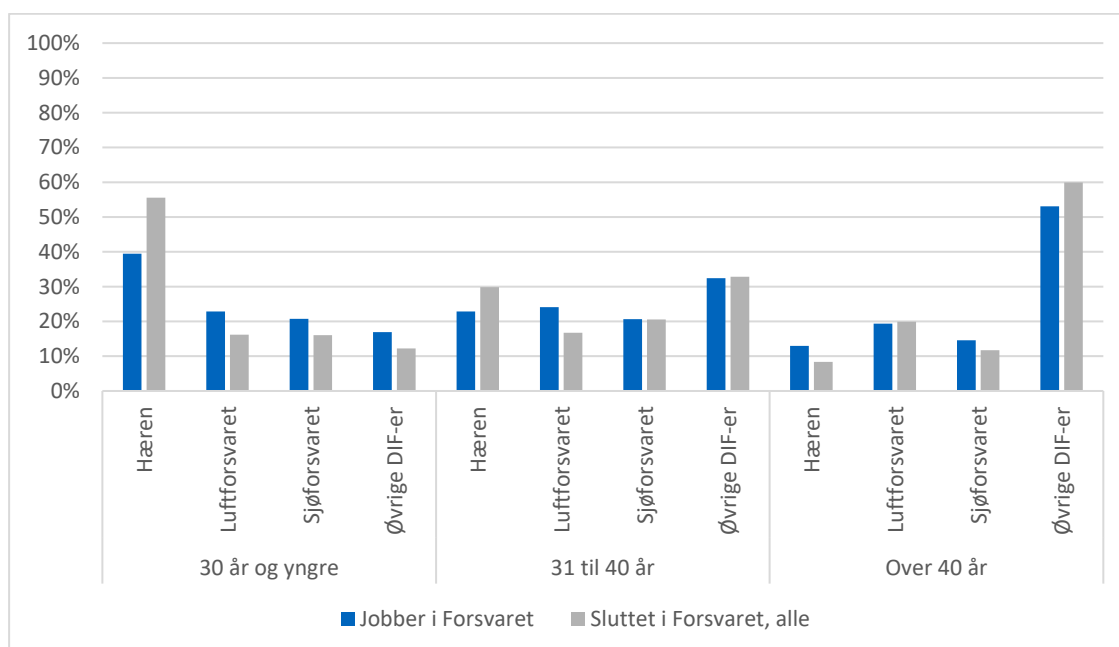
Siden det er såpass stor forskjell på hvor mange personer det er i de ulike aldersgruppene, vil vi for resten av de demografiske variablene se på aldersgruppene hver for seg, hvis ikke vil tallene domineres av unge.

Figur C.2 viser kjønnsfordelingen blant de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet. Figuren viser at når vi ser på hver aldersgruppe for seg, var det relativt sett omtrent like mange menn og kvinner som sluttet i Forsvaret.



Figur C.2 Kjønnsfordelingen blant de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet (alle, både naturlig og frivillig avgang).

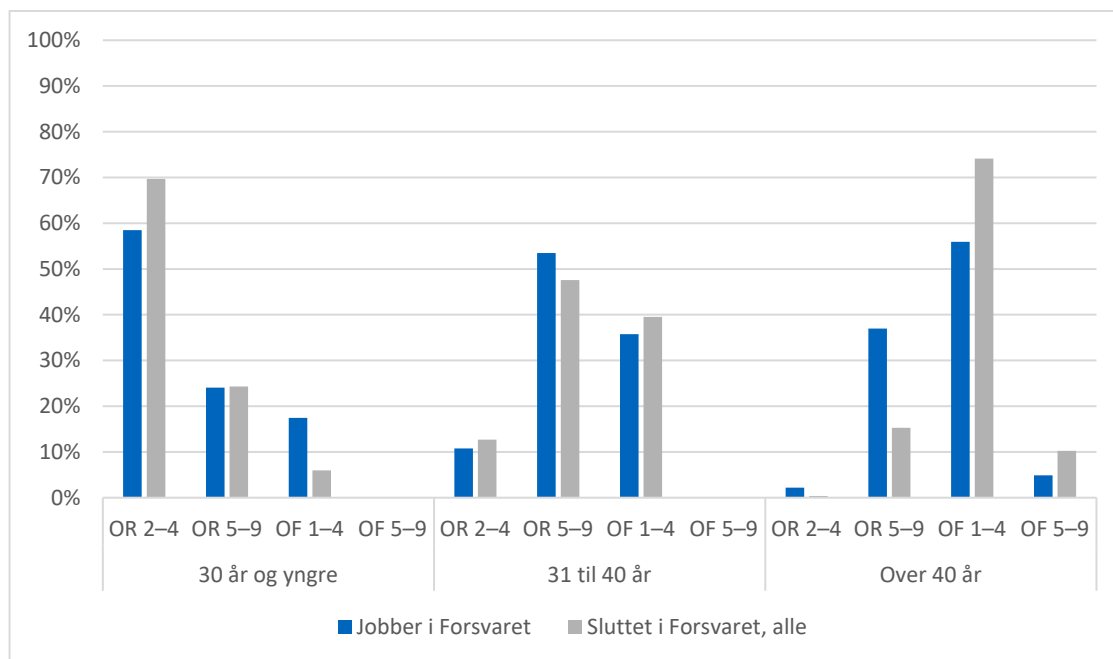
Videre skal vi se på fordelingene på DIF-er. Figur C.3 viser dette. I begge de to yngste aldersgruppene er andelen som kom fra Hæren, større blant de som sluttet, enn blant de ansatte. Det gjelder særlig i den aller yngste gruppa.



Figur C.3 Fordelingen på DIF-er blant de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet (alle, både naturlig og frivillig avgang).

Figur C.4 viser gradsfordelingen blant de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet. I den yngste aldersgruppa sluttet det relativt sett flere OR 2–4. I aldersgruppa 31–40 år er de som hadde sluttet, ganske like de som jobber i Forsvaret, mens blant de over 40 år sluttet det relativt sett flere OF og færre OR.

Hittil viser analysene at unge, militære som sluttet i Forsvaret, litt oftere kom fra Hæren og litt oftere var OR 2–4. Eldre militære som sluttet, kom noe oftere fra øvrige DIF-er og var oftere OF.



Figur C.4 Gradsfordeling for de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet (alle, både naturlig og frivillig avgang).

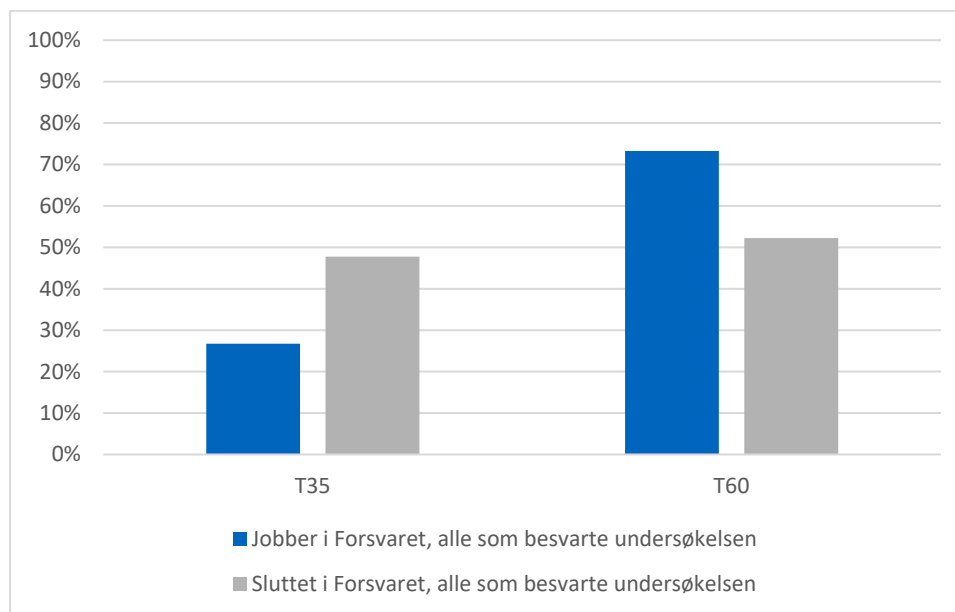
Vi har nå sett på alle de demografiske variablene som vi fikk data om fra FPVS. Men vi kartla også flere demografiske variabler via spørreundersøkelsen. I de neste analysene benytter vi derfor data fra spørreundersøkelsen for å sammenligne de som sluttet, med de ansatte i Forsvaret.⁵⁷

Figur C.5 viser fordelingen på tilsetningsforhold, henholdsvis T35-kontrakt og T60-kontrakt, blant de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet. Her viser vi kun tall for aldersgruppa 30 år og yngre, siden alle som er på T35-kontrakt likevel skal slutte når de er i gruppa 31 til 40 år og sammenligningen med T60 da ikke gir mening for de to eldste aldersgruppene.

Blant de som var 30 år og yngre, var det relativt sett mange flere med T35-kontrakt som hadde sluttet. Blant de som hadde sluttet, var det nesten dobbelt så mange med T35-kontrakt, som blant

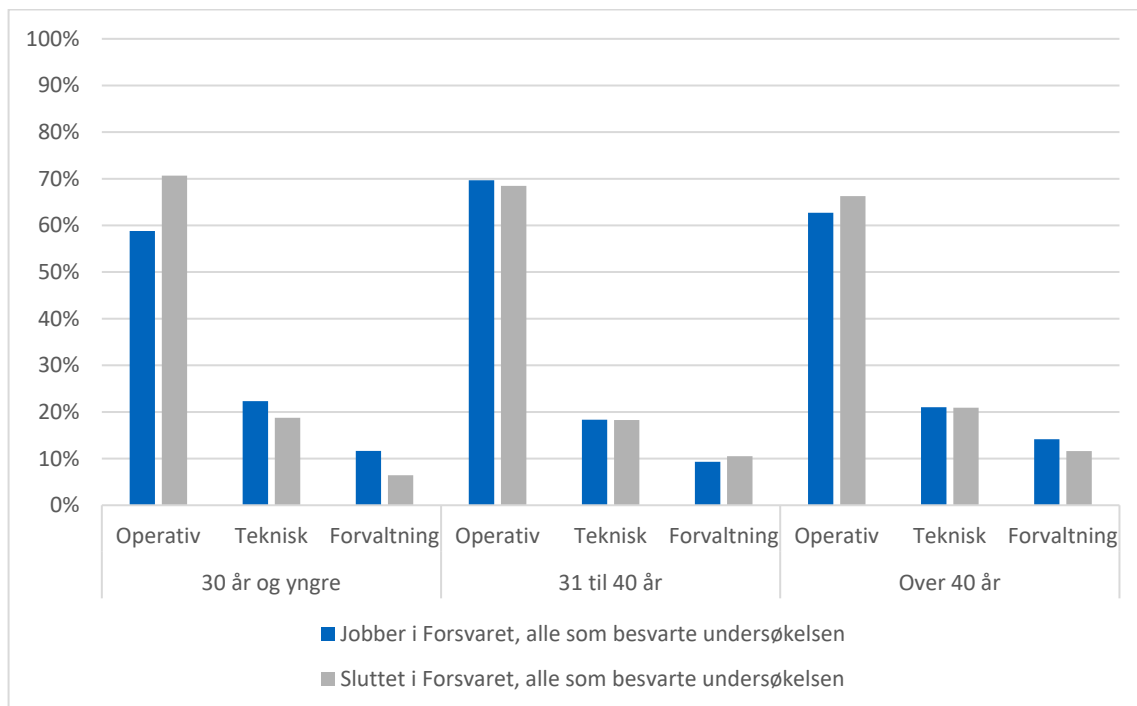
⁵⁷ Det er mer usikkerhet knyttet til data vi samlet inn gjennom spørreundersøkelsen, enn til registerdataene vi fikk fra FPVS. Dersom vi ser små forskjeller mellom de som jobbet i Forsvaret og de som sluttet, basert på data fra spørreundersøkelsen, kan vi ikke garantere at de forskjellene ville vært til stede dersom absolutt alle i målgruppa hadde besvart undersøkelsen.

de ansatte. Selv om det er noe usikkerhet i disse tallene, ser det ut til at de med T35-kontrakt i noe større grad sluttet enn de med T60-kontrakt.



Figur C.5 Fordelingen på tilsetningsforhold blant de militært ansatte og blant de som hadde sluttet (alle, både naturlig og frivillig avgang), i aldersgruppa 30 år og yngre.

Figur C.6 viser fordelingen på bransje blant de militært ansatte i Forsvaret og de som hadde sluttet. I den yngste aldersgruppa var det en liten overvekt av operative som sluttet, men utover det er fordelingene nesten like mellom de som hadde sluttet, og de ansatte. Det ser derfor ikke ut til at bransje hadde særlig betydning for hvor mange som sluttet.



Figur C.6 Fordelingen på bransje blant de militært ansatte i Forsvaret, og de som hadde sluttet (alle, både naturlig og frivillig avgang).

C.2 Betydningen av det å reise og å være borte fra familien

Vi vet at reising og det å være borte fra familien ofte er grunner til at folk velger å slutte i Forsvaret. I de videre analysene skal vi derfor se nærmere på hvor mye dette kan ha betydd i 2023 og 2024.

I disse analysene skiller vi på de ansatte i Forsvaret som ikke vurderer å slutte i løpet av de neste 2 årene, og de ansatte i Forsvaret som vurderer å slutte i løpet av de neste 2 årene. Når det gjelder de som sluttet, gir det her ikke mening å inkludere naturlig avgang, siden vi vet at de som sto ut kontrakt eller til aldersgrensen, fullførte tjenesten sin og dermed ikke sluttet på grunn av reising eller det å være borte fra familien. Derfor inkluderer vi kun frivillig avgang i de neste analysene.

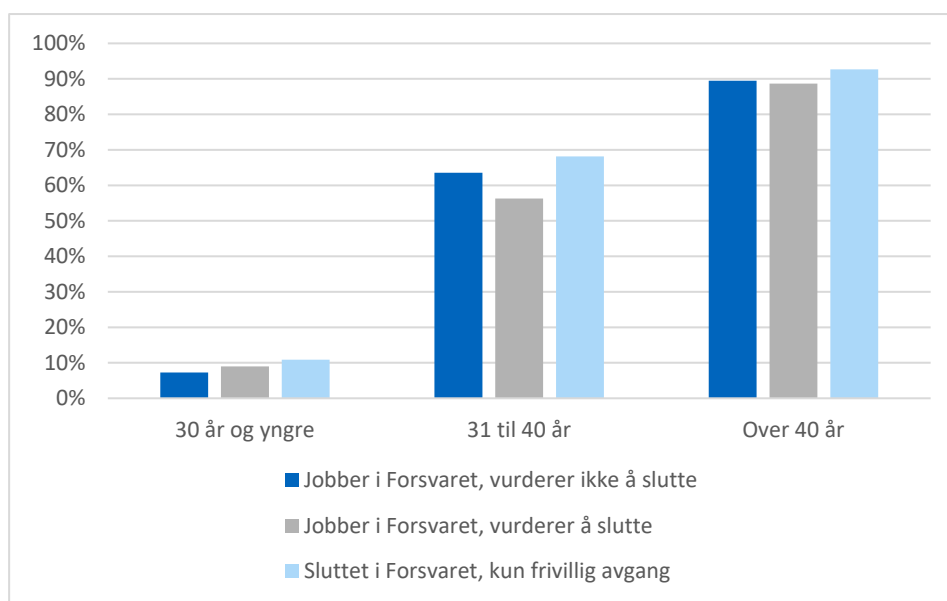
Først skal vi se på hvor mange av de militært ansatte i Forsvaret som oppga at de vurderer å slutte de neste 2 årene, slik at vi har et begrep om størrelsen på denne gruppa. Tabell C.1 viser hvor stor andel av de militært ansatte i Forsvaret innenfor de ulike aldersgruppene, som i undersøkelsen svarte at de vurderer å slutte i løpet av de neste 2 årene. For de militære opp til og med 40 år var det litt over halvparten som sa at de vurderer å slutte, mens det for de eldste var litt under halvparten.

Tabell C.1 *Andelen innenfor hver aldersgruppe som oppga at de vurderer å slutte i Forsvaret innen 2 år.*

Aldersgruppe	
30 år og yngre	53 %
31 til 40 år	61 %
Over 40 år	46 %

Vi begynner med å se på hvor stor andel i de ulike gruppene som har barn. Figur C.7 viser dette. Det er relativt liten forskjell i hvor mange som har barn i de ulike gruppene, innad i hver aldersgruppe. Generelt er det litt flere som har barn blant de som sluttet, men forskjellene er ikke nevneverdige. Det mest tydelige resultatet i figuren, er at blant de som vurderer å slutte i aldersgruppa 31–40 år, er det noen færre som har barn.

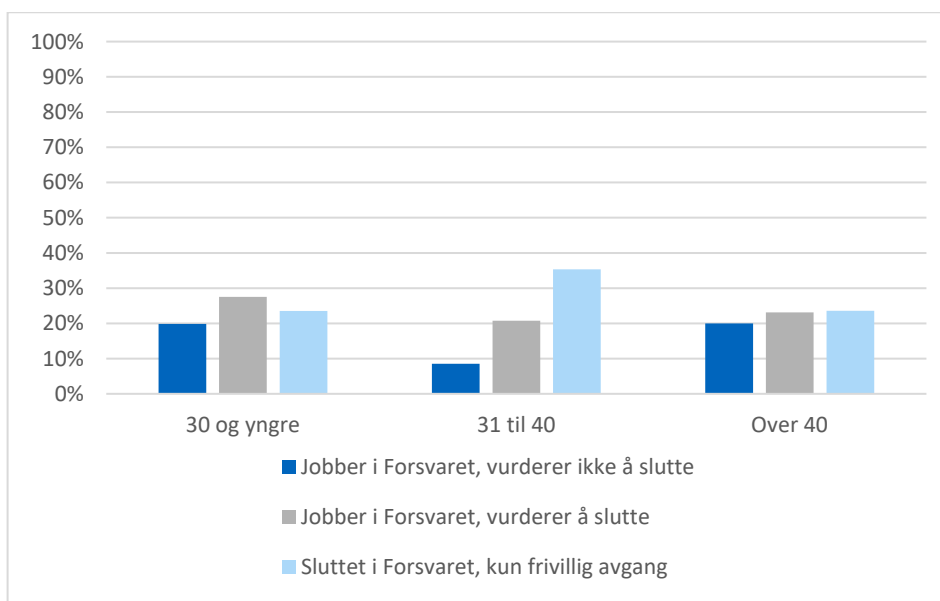
Hvis det å ha barn hadde økt sannsynligheten for at folk sluttet i Forsvaret, ville de lyseblå søylene i figuren vært betydelig høyere enn de mørkeblå. Vi kan derfor ikke si at det å ha barn i seg selv virker å gjøre at folk slutter i Forsvaret.



Figur C.7 *Andelen som har barn blant de militært ansatte i Forsvaret som ikke vurderer å slutte, de militært ansatte i Forsvaret som vurderer å slutte samt de som hadde sluttet i Forsvaret.*

Videre skal vi se på om reising i jobben er ulikt mellom de militære som sluttet, og de militært ansatte i Forsvaret. Først ser vi på ukependling, og så ser vi på antall netter personellet var borte hjemmefra.

Figur C.8 viser andelen ukependlere i de ulike gruppene. Det første vi kan legge merke til her, er at andelen ukependlere blant de ansatte i aldersgruppa 31–40 år, er lav.⁵⁸ Det gir grunn til å tro at ukependlere i denne aldersgruppa i noe mindre grad har svart på undersøkelsen. Vi kan derfor ikke henge oss opp i de nøyaktige prosentandelene i den midterste aldersgruppa i denne figuren. Vi må nøye oss med å konkludere med at andelen ukependlere ser ut til å være noe høyere blant de som sluttet i alle aldersgrupper, men ikke veldig mye høyere.



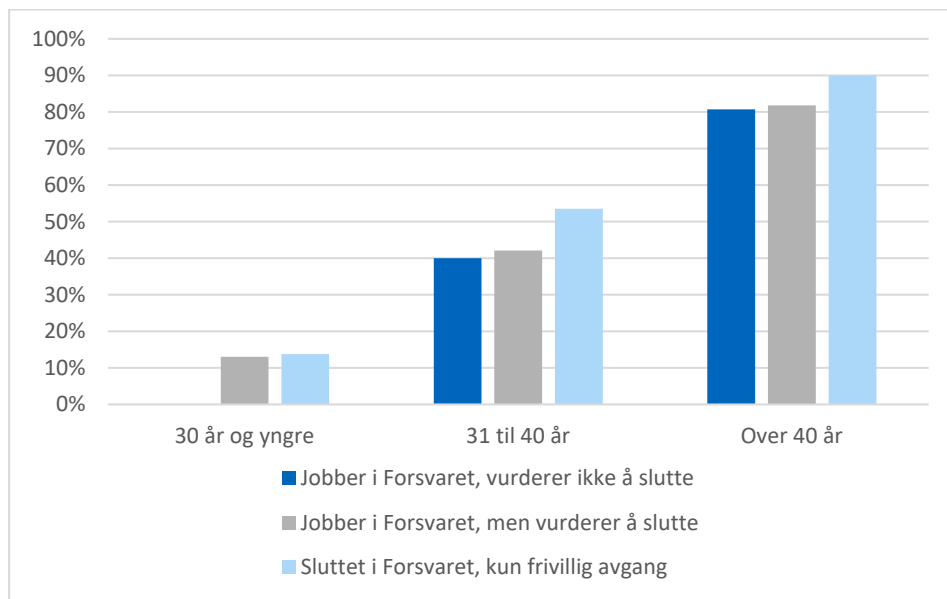
Figur C.8 Andelen ukependlere blant de militært ansatte i Forsvaret som ikke vurderer å slutte, de militært ansatte i Forsvaret som vurderer å slutte, samt de som hadde sluttet i Forsvaret.

Et relevant spørsmål å stille seg, er om det er selve reisingen som gjør at ukependlere i noe større grad slutter enn de som ikke er ukependlere, eller om det er konsekvensen at man er mye borte fra familien. For å undersøke dette, kan vi se på andelen som har barn *kun* blant ukependlerne. Figur C.9 viser dette.

I den yngste aldersgruppa kan det se ut som det mangler en søyle. Men det tallene viser, er at alle ukependlere som har barn i denne aldersgruppa og som svarte på undersøkelsen, vurderer å slutte i Forsvaret innen 2 år. Ingen ukependlere i denne aldersgruppa som har barn, vurderer *ikke* å slutte, derfor er det ingen søyle der.

I begge de neste aldersgruppene er andelen som har barn større blant de som sluttet i Forsvaret, enn blant de som jobber i Forsvaret. Det er imidlertid ikke snakk om veldig store forskjeller.

⁵⁸ Den er 9 prosent for de som jobber i Forsvaret, men ikke vurderer å slutte. Den er 21 prosent for de som jobber i Forsvaret, men vurderer å slutte. I disse to gruppene til sammen, er den 16 prosent. Andelen som har pendlerrettigheter i Forsvaret er rundt 20 (Nordvang mfl., 2024).

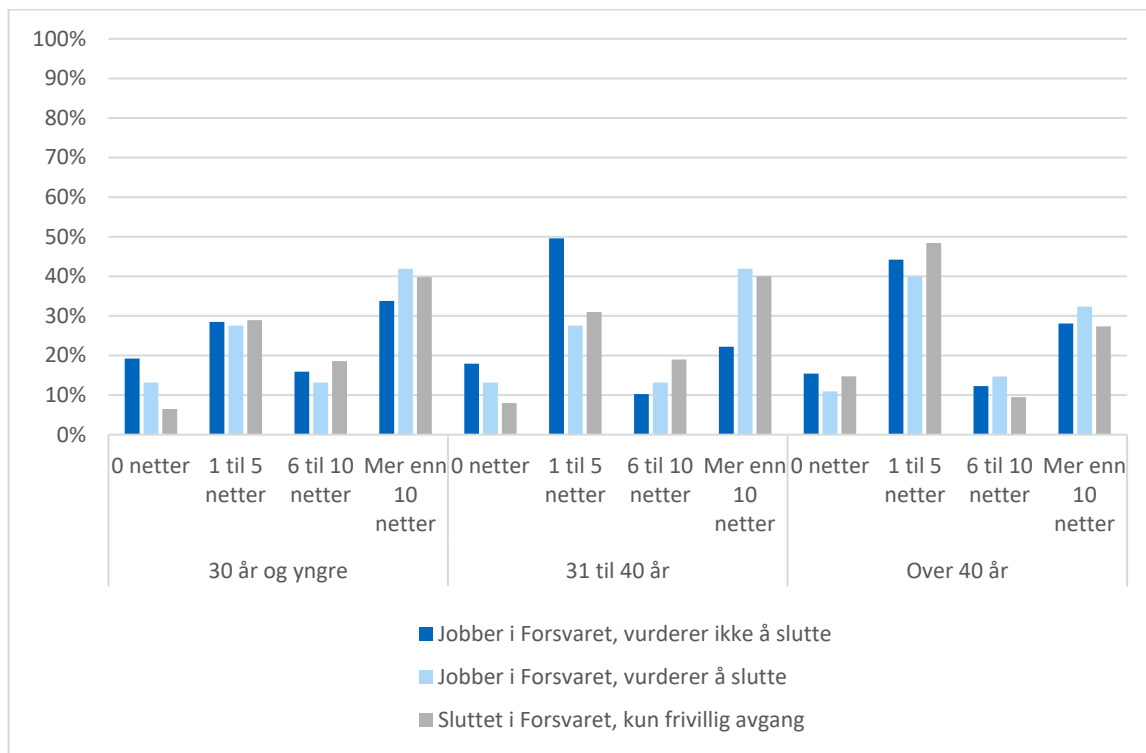


Figur C.9 Andelen som har barn blant ukependlere som jobber i Forsvaret og ikke vurderer å slutte, ukependlere som jobber i Forsvaret og vurderer å slutte samt ukependlere som hadde sluttet i Forsvaret.

Til slutt skal vi se om det er forskjell på hvor mange netter de var borte fra hjemmet i de ulike gruppene. Spørsmålet de svarte på her, var «Hvor mange netter i en normal måned er/var du borte fra hjemmet grunnet din arbeidssituasjon i Forsvaret?». Figur C.10 viser hvor mange av de militære som valgte de ulike svaralternativene i de ulike gruppene.

I alle aldersgruppene er det flere som svarte «0 netter» blant de ansatte i Forsvaret som ikke vurderer å slutte de neste 2 årene.

I aldersgruppa 31–40 år er det tydelig at mange av de som ikke vurderer å slutte, svarte at de var borte 1–5 netter i måneden, mens svært mange blant de som vurderer å slutte eller sluttet, svarte at de var borte mer enn 10 netter i måneden.



Figur C.10 Andelen som var borte fra hjemmet i et visst antall netter per måned blant de militært ansatte i Forsvaret som ikke vurderer å slutte, de militært ansatte i Forsvaret som vurderer å slutte samt de som hadde sluttet i Forsvaret.

De siste analysene i dette kapittelet har vist at det å ha barn og det å være ukependler i noe grad påvirket om de militære sluttet i Forsvaret, men betydningen av disse variablene var ikke veldig stor. I tillegg viser de at antall netter borte fra hjemmet har betydning for om de sluttet, særlig i aldersgruppa 31–40 år, men også for de som var 30 år og yngre.

Alt i alt viser analysene i dette kapittelet at det ikke er veldig mye som skiller de militære som sluttet i Forsvaret, fra de som jobber i Forsvaret. Blant unge militære var det noe vanligere å slutte i Hæren og blant OR 2–4, mens blant eldre militære var det noe vanligere å slutte i øvrige DIF-er og blant OF. Det var noe vanligere å slutte hvis man var ukependler og hadde barn. Det er dessuten tydelig at det å være mange netter borte fra hjemmet medfører at unge militære i større grad velger å forlate organisasjonen, mens det å være ingen eller få netter borte øker sannsynligheten for at man blir.

Om FFI

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

FFIs formål

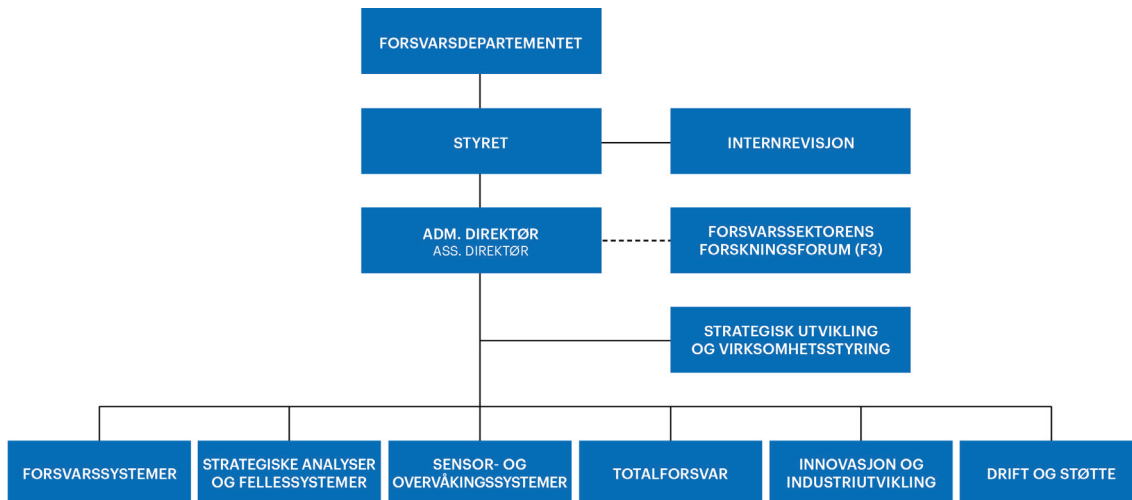
Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som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

FFIs visjon

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs verdier

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.



Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)
Postboks 25
2027 Kjeller

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

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

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

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

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