



FFI-RAPPORT

21/00746

Sluttårsaker i Forsvaret i 2019 og 2020

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

Sluttårsaker i Forsvaret i 2019 og 2020

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

Emneord

Personell
Arbeidsforhold
Kvantitative undersøkelser

FFI-rapport

21/00746

Prosjektnummer

1466

Elektronisk ISBN

978-82-464-3345-5

Engelsk tittel

Reasons why personnel left the Norwegian Armed Forces in 2019 and 2020

Godkjennerne

Sverre Kvalvik, *forskningsleder*
Steinar Gulichsen, *konstituert forskningssjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Opphavsrett

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

Sammendrag

Den nye langtidsplanen for forsvarssektoren peker på at Forsvarets evne til å rekruttere og beholde personell må styrkes. For at Forsvaret skal nå målet om å beholde personell lenger, er det viktig at de forstår hvorfor folk slutter. I denne rapporten analyserer vi resultatene fra en spørreundersøkelse om sluttårsaker blant alle militære som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020. Arbeidet har vi gjennomført i FFI-prosjektet «Tverrfaglig forskning på personell, kompetanse og økonomi i forsvarssektoren». Studien er en oppfølging av en tilsvarende spørreundersøkelse vi gjennomførte i 2019. Med disse to studiene har vi til sammen kartlagt sluttårsaker i Forsvaret i perioden 2016 til 2020. Vi bruker også erfaringene fra disse to studiene til å anbefale et skjema som Forsvaret kan bruke i en systematisk kartlegging av sluttårsaker fremover.

I studien fokuserer vi først og fremst på unge med fast tilsetning som sluttet før kontrakten gikk ut. Det er spesielt denne gruppa Forsvaret ønsker å beholde lenger. Vi undersøker forskjeller i sluttårsaker mellom yngre og eldre personer, menn og kvinner, personer med ulike kontraktsvilkår og personer i de forskjellige forsvarsgrenene. Funnene samsvarer i stor grad med det vi fant i den forrige studien.

På spørsmål om hvorfor respondentene sluttet i Forsvaret, var det flest som oppga at det var fordi de heller ville ta en sivil utdanning. Nest flest svarte at det var fordi de fikk en jobb i det sivile som fristet mer enn jobben de hadde i Forsvaret. Dette er sluttårsaker som ikke gir direkte uttrykk for misnøye med jobben i Forsvaret, men mer for at de helt enkelt ønsket å gjøre noe annet. Blant andre sluttårsaker var uklare karrieremuligheter, misnøye med lønnsbetingelsene og manglende muligheter til faglig utvikling i Forsvaret de vanligste.

Potensial for re-rekruttering er viktig for Forsvaret, derfor spurte vi respondentene om de kunne tenke seg å starte i Forsvaret igjen på et senere tidspunkt. Nesten halvparten kunne tenke seg dette. Mange svarte også at de kunne ha blitt i Forsvaret dersom det hadde vært en bedring i årsakene til at de sluttet.

Resultatene fra våre to studier tyder på at sluttårsakene blant militært personell i Forsvaret har vært relativt stabile de siste årene. Studiene våre dekker perioden hvor Forsvaret innførte den nye ordningen for militært tilsatte, og de kan være et utgangspunkt for senere evalueringer av hvordan ordningen fungerer.

Vi anbefaler et skjema for kartlegging av sluttårsaker for Forsvaret som er justert i tråd med de svarene vi har fått inn i våre to studier. Skjemaet må imidlertid stadig evalueres og endres i takt med endringer i organisasjonen og blant personellet.

Summary

In this report, we describe a survey we conducted among military personnel who left the Norwegian Armed Forces during the period 2019–2020. Our goal in this survey was to find out why the personnel chose to leave. The survey was similar to a previous one, which we conducted among personnel who left the Norwegian Armed Forces during the period 2016–2018.

Our results show that most often, the personnel left the Armed Forces to start education or to start a new job. They were often not satisfied with their careers, or their future career possibilities, within the organization. However, many of those who left were interested in returning to the Armed Forces later.

The results of our current study are quite similar to those in the previous study. This indicates that the reasons for leaving are about the same now as they were a few years back.

In this report, we also suggest a questionnaire the Armed Forces could use in a systematic mapping of why personnel choose to leave the organization.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
Forord	6
1 Innledning	7
2 Om spørreundersøkelsen	8
2.1 Respondenter	8
2.2 Spørreskjemaets utforming	8
2.3 Tidslinje og prosedyre for utsending av spørreundersøkelsen	9
2.4 Justert svarprosent	9
2.5 Metode og usikkerheter	11
3 Hvem var de som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020?	12
4 Hvorfor sluttet folk i Forsvaret i 2019 og 2020?	19
4.1 Sluttårsaker fordelt på alder	21
4.2 Sluttårsaker fordelt på kjønn	24
4.3 Sluttårsaker fordelt på tilsetningsvilkår	28
4.4 Sluttårsaker fordelt på forsvarsgren	31
4.5 Sluttårsaker for de som hadde midlertidig kontrakt	32
4.6 Reisevei og bolig	33
4.7 Holdninger til å begynne igjen i Forsvaret	33
5 Diskusjon	35
5.1 Oppsummering av funn fra studien	35
5.2 Refleksjoner rundt funnenes betydning for Forsvaret	38
5.3 Anbefaling om utforming av skjema for å kartlegge sluttårsaker i Forsvaret	39
Referanser	43
A Spørreskjemaet i undersøkelsen	44
B Anbefalt spørreskjema til videre bruk i Forsvaret	52

Forord

Arbeidet vi beskriver i denne rapporten er en del av FFI-prosjektet «Tverrfaglig forskning på personell, kompetanse og økonomi i forsvarssektoren». Prosjektets formål er å bidra til at Forsvarets strategiske forvaltning av personell og kompetanse gjennomføres på en effektiv og kunnskapsbasert måte.

Vi vil gjerne takke Forsvarsstaben ved Nina Lynmo for samarbeid og god hjelp i gjennomføringen av denne studien. Forsvarets personell- og vernepliktssenter har bidratt både med datauttrekk og i utformingen av spørreskjemaet, og vi vil særlig takke Cathrine Thorshaug-Wang for alle innspill i den forbindelse.

Takk til gode kollegaer ved FFI som var med å teste spørreskjemaet, og som ga oss nyttige innspill. Spesielt takk til Frank Brundtland Steder for hjelp med utsendelse av undersøkelsen i verktøyet Conformat.

Kjeller, 20. april 2021

Maria Fleischer Fauske
Kari Røren Strand

1 Innledning

Den nye langtidsplanen for forsvarssektoren peker på at Forsvarets evne til å rekruttere og beholde personell må styrkes. I tillegg legger den opp til en gradvis økning i antall årsverk frem mot 2028 (Forsvarsdepartementet, 2020a).

For at Forsvaret skal nå målet om å beholde personell lenger, er det viktig at de forstår hvorfor folk slutter. I denne rapporten beskriver vi en spørreundersøkelse om sluttårsaker blant alle militære som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020. Studien er en oppfølging av en tilsvarende spørreundersøkelse vi gjennomførte i 2019. Undersøkelsen i 2019 var den første som henvendte seg til alt militært personell som hadde sluttet i Forsvaret i en periode. Den gangen la vi spesielt vekt på sluttårsaker blant spesialistene som sluttet i Forsvaret i perioden 2016–2018 (Fauske og Strand, 2020),¹ mens vi denne gangen ser på alle militære.

I den nye spørreundersøkelsen har vi forbedret spørreskjemaet basert på de erfaringene vi gjorde i forrige runde. Spørreskjemaet er nå kortere og mer spisset. Vi henvender oss igjen til alle militære som sluttet i en avgrenset tidsperiode, og vi fokuserer på frivillig avgang, særlig blant det yngre personellet. Ved å lære om hvorfor militært personell slutter før kontrakten deres utløper er Forsvaret bedre rustet til å sette inn målrettede tiltak som kan redusere den frivillige avgangen.

Det er også et mål i denne studien å komme med en anbefaling til Forsvaret om et skjema tilpasset Forsvarets behov som de kan ta i bruk i en systematisk kartlegging av sluttårsaker fremover.² Vår anbefaling til et slikt skjema er et av resultatene i denne rapporten.

Med denne undersøkelsen og undersøkelsen fra 2019 har vi nå kartlagt hvorfor militært personell sluttet i perioden fra 2016 til og med 2020. I denne tidsperioden har Forsvaret implementert den nye ordningen for militært tilsatte (OMT) (Forsvarsdepartementet, 2015). En av hensiktene med innføringen av OMT var at ordningen skulle legge til rette for bedre rekruttering, kompetanseutvikling og økt ståtid blant det militære personellet. OMT har fått virke relativt kort tid, og det er for tidlig å si noe om hvilken effekt reformen har hatt. Men det å kartlegge hvorfor militært personell sluttet i perioden, kan bidra med kunnskap som vil være nyttig i en fremtidig evaluering av både ordningen og implementeringen. En slik kartlegging vil kunne bidra til å sikre at militært personell kommer til, og blir, i Forsvaret.

Målgruppa for denne rapporten er ansatte i Forsvarsdepartementet, Forsvarsstaben og ulike driftsenheter som jobber med personell- og kompetanserelaterte problemstillinger for Forsvaret.

¹ Studien var en del av prosjektet «Spesialisten», som var et samarbeid mellom FFI, Forsvarsdepartementet (FD) og Forsvarsstaben (FST-HR) (Forsvarsdepartementet, 2020b). I den videre teksten vil vi ikke eksplisitt referere til vår rapport fra studien i 2019 når vi omtaler resultater fra den studien. Rapporten kom for øvrig ut i 2020, selv om vi gjennomførte studien i 2019.

² For eksempel kan det brukes i forbindelse med sluttsamtalen som Forsvaret gjennomfører med alle som slutter.

2 Om spørreundersøkelsen

2.1 Respondenter

Målet med spørreundersøkelsen var å undersøke sluttårsakene til de som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020. Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS) tok ut privat e-postadresse til disse fra Forsvarets forvaltningssystem, SAP, og lista vi fikk fra FPVS inneholdt e-postadresse til 1857 personer.

Vi ønsket å se på sluttårsaker til de som sluttet før kontrakten gikk ut, ikke til de som sto kontrakten ut eller som gikk av med pensjon.³ Likevel mottok begge disse sistnevnte gruppene undersøkelsen. De som gikk av etter endt T35-kontrakt eller midlertidig kontrakt, fikk undersøkelsen slik at vi hadde mulighet til å sammenligne demografiske variabler for disse og for de som sluttet før kontrakten utløp.⁴ Pensjonistene valgte vi å rute ut av spørreundersøkelsen uten å spørre om demografiske variabler. Vi kunne latt være å sende pensjonistene undersøkelsen i utgangspunktet, men erfaringen vår er at det er vanskelig for oss å plukke ut de som reelt sett har gått av med pensjon fra dataene i SAP. Vi valgte derfor å sende undersøkelsen til alle som hadde sluttet, og la dem selv oppgi om de hadde gått av med pensjon, sluttet etter endt kontrakt eller sluttet av andre årsaker før kontrakten utløp.

2.2 Spørreskjemaets utforming

I 2019 gjennomførte vi en litteraturstudie for å kartlegge hva tidligere forskning og utredning sier om hvorfor spesialistene slutter i Forsvaret (Strand, 2019)⁵. Her fant vi en rekke årsaker til at spesialistene tenkte på å slutte i Forsvaret, og mange av dem gikk igjen i flere studier. Det var manglende karriere- og utviklingsmuligheter, misnøye med tilsettingsforholdet, tjenestestedets beliggenhet, vanskelig å kombinere jobben med familielivet, misnøye med lønn og/eller insentiver, ingen plan om karriere i Forsvaret / plan om sivil utdanning og manglete anerkjennelse. Vi så også at mange av disse årsakene var sammenfallende med sluttårsaker fra forskningen på det sivile arbeidslivet, som for eksempel manglende karriere- og utviklingsmuligheter, manglende anerkjennelse og misnøye med lønn og/eller insentiver (Kuvaas, 2018; Rubenstein et al., 2018). Andre var mer spesifikke sluttårsaker for Forsvaret, som utstrakt bruk av tidsbegrensede tilsettingsforhold (T35), tjenestestedets lokalisering og tjenestens art, som for mange kan føre til mye fravær fra familie og venner.

Funnene fra litteraturstudien danner grunnlaget for hvordan vi utformet spørreundersøkelsen i 2019, som hadde som formål å kartlegge hvorfor spesialistene sluttet i Forsvaret og hva som skulle til for at de kunne blitt lenger.

³ Pensjonistene som gruppe har vi studert tidligere. Dette er dokumentert i Strand mfl. (2017).

⁴ Vi endte med ikke å gjøre slike analyser, for da vi fikk inn resultatene, var det kun 33 personer blant respondentene som hadde stått ut T35-kontrakt, og dette anså vi for å være så få at resultatene ville være usikre.

⁵ Vi så da spesielt på perioden 2008–2018.

Spørreskjemaet i 2021 baserer seg i stor grad på det skjemaet vi brukte i 2019, men vi har justert det i henhold til erfaringer vi gjorde oss den gangen. Skjemaet er kortere og mer spisset mot det vi faktisk ønsket å undersøke. I tillegg har vi gjort en større endring i spørsmålet om konkrete sluttårsaker. I 2019 kunne respondentene krysse av på så mange sluttårsaker de ønsket. En fordel med dette, var at alle aktuelle sluttårsaker kom frem. Ulempen var imidlertid at mange respondenter valgte veldig mange sluttårsaker, noe som gjorde at de viktigste/vanligste sluttårsakene ikke kom så tydelig frem. I spørreundersøkelsen denne gangen kunne respondentene velge inntil tre sluttårsaker. På den måten blir det tydeligere hva som var de aller viktigste sluttårsakene blant respondentene.

Skjemaet inneholder demografiske variabler. Disse forsøkte vi å holde på et minimum, men likevel tilstrekkelig til at vi kunne gjøre meningsfulle analyser. I tillegg til grunnleggende spørsmål om kjønn, grad og lignende, inneholder skjemaet noen spørsmål relatert til det vi vet har betydning for folks valg om å bli i Forsvaret, som for eksempel reisevei.

Lengden på spørreundersøkelsen var ulik for ulike typer respondenter. Den var kortest for de som sluttet fordi de gikk av med pensjon. De som hadde stått ut T35-kontrakt eller midlertidig kontrakt, fikk alle spørsmålene i undersøkelsen bortsett fra det som handlet om sluttårsaker. Spørreskjemaet var lengst for de som krysset av for at de sluttet av andre årsaker enn pensjon og at kontrakten utløp, da de også skulle svare på årsaker til at de sluttet.

Spørreskjemaet i sin helhet finnes i vedlegg A.

2.3 Tidslinje og prosedyre for utsending av spørreundersøkelsen

Vi sendte undersøkelsen til 1857 personer onsdag 13. januar 2021. Etter utsendingen fikk vi tilbakemelding fra 34 personer som viste seg fremdeles å jobbe i Forsvaret, og vi fikk feilmelding på 2 e-poster som ikke var i bruk.

Etter 7 dager hadde vi mottatt 702 svar. Vi sendte da ut purring til de som ikke hadde svart. Det resulterte i at vi mottok ytterligere 7 e-poster fra folk som ikke egentlig hadde sluttet i Forsvaret, slik at det var 41 til sammen.

Svarfristen på undersøkelsen var fredag 29. januar, men vi stengte ikke undersøkelsen før mandag 1. februar. Vi hadde da mottatt 1143 svar. Svarprosenten lå dermed på 62 prosent.

2.4 Justert svarprosent

Den reelle svarprosenten må vi imidlertid regne ut noe annerledes. Det var 41 personer som kontaktet oss fordi de ikke egentlig hadde sluttet i Forsvaret. Dermed var de ikke en del av vår faktiske populasjon. Dette gjaldt minst de 41 personene som kontaktet oss, men vi antar det også var noen flere. Vi tror at populasjonen vår ligger et sted rundt 1800 personer.

Når det gjelder respondentene som svarte, var det 74 personer som ikke oppga om de sluttet i Forsvaret som følge av pensjon, utløpt kontrakt eller andre årsaker. Disse kunne vi ikke ta med i analysene. Det var i tillegg 9 personer som ikke ønsket at svarene deres skulle brukes i forskning. Dermed satt vi igjen med 1060 respondenter som vi kunne benytte i analysene.

Tabell 2.1 viser hvordan de 1060 personene fordelte seg på pensjon, utløpt kontrakt og frivillig avgang.

Tabell 2.1 Antall personer blant respondentene vi kunne bruke i forskningen, fordelt på om de sluttet i Forsvaret på grunn av pensjon, utløpt kontrakt eller andre årsaker (frivillig avgang før utløpt kontrakt).

Type sluttet	Antall
Pensjon	240
Utløpt kontrakt	165
Frivillig avgang	655

Personer som sluttet fordi de gikk av med pensjon, var ikke en del av vår egentlige målgruppe og ble rutet ut av undersøkelsen. Det aller beste bildet av vår reelle målgruppestørrelse versus antall svar vi fikk fra personer i målgruppa får vi derfor ved å ta høyde for 1) antall pensjonister som ligger i vår liste på 1857 personer fra FPVS og 2) hvor mange av respondentene som svarte, som var pensjonister. Alle disse bør tas ut når vi regner ut reell svarprosent.

I datamaterialet fra FPVS ser vi at 363 personer på lista er født i 1963 eller tidligere. Antar vi at om lag 300 av disse faktisk gikk av med pensjon, reduserer det vår målgruppestørrelse fra rundt 1800 personer til rundt 1500 personer.

Blant de 1060 personene i tabell 2.1, oppga 240 personer at de gikk av med pensjon. I gruppa av respondenter som vi kunne bruke i forskningen, er det derfor 820 personer som tilhører vår egentlige målgruppe⁶. Dette betyr at vår reelle svarprosent, det vil si hvor stor andel av vår målgruppe som vi faktisk fikk svar fra, og som vi kan bruke svarene til, er omlag 55 prosent.⁷ Dette anser vi for å være et godt resultat som er på nivå med de svarprosentene vi pleier å få når FFI gjennomfører spørreundersøkelser i Forsvaret.

⁶ Dette omfatter da både de som sto ut T35-kontrakt eller midlertidig kontrakt, og de med T60-kontrakt, T35-kontrakt eller midlertidig kontrakt som sluttet før kontrakten utløp. Vi kunne også regnet ut svarprosent kun blant de som sluttet før kontrakt utløp, men vi klarer ikke å skille ut disse i lista fra FPVS og mangler dermed den informasjonen vi ville trengt for å regne ut dette.

⁷ $820/1500 = 0,55$.

2.5 Metode og usikkerheter

I dette kapitlet gir vi en overordnet beskrivelse av metode og usikkerheter knyttet til analysene av spørreundersøkelsen. Mer utdypende metodebeskrivelser og omtale av usikkerheter og feilkilder ved spørreundersøkelser finnes i Fauske og Strand (2020).

2.5.1 Grunnleggende ord og uttrykk

Når vi gjennomfører en spørreundersøkelse, er det for å lære noe om en gruppe personer. Disse personene utgjør *målgruppa* vår. Mengden av alle personene i målgruppa kaller vi *populasjonen* i studien. I denne rapporten bruker vi begrepene populasjon og målgruppe om hverandre. Vi kan enten sende spørreundersøkelser ut til hele populasjonen eller til et utvalg av populasjonen. De som velger å svare på spørreundersøkelsen kaller vi *respondenter*.

Data vi samler inn med spørreundersøkelser lagres i *variabler*. Typiske demografiske variabler er kjønn, alder og bosted. Andre variabler kan være knyttet til spørsmål om meninger og holdninger.

Mengden av de personene som mottar en spørreundersøkelse, men ikke svarer, omtaler vi som *frafallet*. Dersom frafallet er helt tilfeldig, har det mindre betydning for gyldigheten til resultatene av spørreundersøkelsen, enn hvis det ikke er tilfeldig. Ofte er ikke frafallet tilfeldig, da det gjerne er personer med visse egenskaper, holdninger eller meninger som velger å svare på spørreundersøkelser.

2.5.2 Analyser av spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen vi beskriver i denne rapporten, sendte vi ut til alle personene i målgruppa vår. Det er med andre ord en populasjonsundersøkelse. I rapporten vår fra 2020 (Fauske og Strand, 2020) forklarer vi hvordan man gjennomfører enkle, statistiske analyser av populasjonsundersøkelser. I vår undersøkelse er det en ren oppstilling av svarene samt sammenligninger mellom svarene i ulike undergrupper i målgruppa som er de analysene vi gjennomfører.

For eksempel ser vi på hvor mange i målgruppa som har valgt en viss sluttårsak. Videre kan vi sjekke om det er forskjell på hvor mange menn og kvinner som har valgt denne sluttårsaken, og slik avdekke kjønnsforskjeller.

2.5.3 Feilkilder knyttet til spørreundersøkelsen

Vi baserte spørreundersøkelsen på SAP-uttrekk av personer i målgruppa vår. Det kan forekomme feil i dataene som ligger i SAP. Siden analysene våre baserer seg på svar fra de som deltok i undersøkelsen, er den viktigste feilkilden i dataene knyttet til om riktige personer mottok spørreundersøkelsen eller ikke. Vi vet at 41 personer mottok undersøkelsen som ikke egentlig hadde sluttet. Vi vet ikke om dette kan ha gjeldt flere av de som mottok undersøkelsen. Vi vet heller ikke om uttrekket fra SAP manglet noen som faktisk hadde sluttet i Forsvaret, og som derfor burde mottatt undersøkelsen.

En annen viktig feilkilde i spørreundersøkelser er knyttet til frafallet. Vi gjør egne frafallsanalyser for vår undersøkelse i kapittel 3.

Ikke alle som svarte på spørreundersøkelsen valgte å besvare hvert enkelt spørsmål. Svarprosenten var over 90 prosent i begynnelsen av undersøkelsen, og rundt 75 til 80 prosent mot slutten. Dette var et mønster vi også så i undersøkelsen i 2019.

Sluttårsakene vi kartlegger i denne undersøkelsen begrenser seg delvis til de sluttårsakene vi faktisk hadde listet opp. Imidlertid hadde respondentene mulighet til å krysse av for «Annet» og presisere dette med tekst. Mange benyttet seg av det. Disse svarene tok vi ikke med i analysene på samme måte som de opplistede sluttårsakene, siden de er angitt ved mange ulike formuleringer fra respondentene og dermed ikke lar seg analysere automatisk.

Resultatene i undersøkelsen kan ikke uten videre generaliseres til universelle sannheter om personer som slutter i Forsvaret. Resultatene gjelder først og fremst de som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020, og med en svarprosent i undersøkelsen på rundt 60 prosent, kan man diskutere om ikke resultatene kun gjelder for de som faktisk valgte å svare på undersøkelsen. Imidlertid er dette den andre spørreundersøkelsen om sluttårsaker vi gjennomfører, og når vi sammenligner de to undersøkelsene, kan vi i større grad hevde at noen resultater ser ut til å gjelde generelt.

3 Hvem var de som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020?

I dette kapitlet beskriver vi en del demografiske variabler for både populasjonen⁸ og for respondentene som svarte på undersøkelsen. Dermed får vi både en oversikt over ulike variabler som beskriver de som sluttet i Forsvaret i den perioden vi ser på, og vi undersøker frafallet i undersøkelsen og kan vurdere om det vil gi skjevheter i resultatene.

Blant de som svarte på undersøkelsen var det 240 personer som hadde gått av med pensjon. Disse er ikke inkludert i videre figurer i dette kapitlet, da de ikke svarte på spørsmål om demografi. Imidlertid er pensjonistene i tallmaterialet fra FPVS inkludert i figurene,⁹ hvilket betyr at det er en overvekt av pensjonister i *populasjonstallene* (dataene fra FPVS) i alle figurene i dette kapitlet, sammenlignet med i respondenttallene (data fra de som svarte på undersøkelsen).

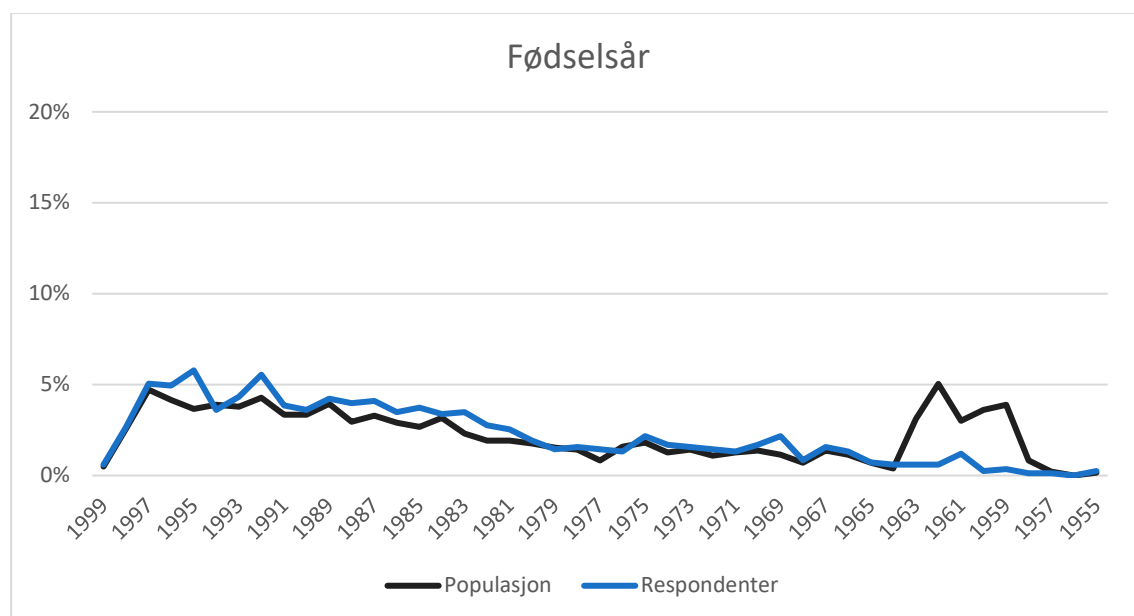
⁸ Med populasjonen mener vi her personene i FPVS sin liste over alle militært tilsatte som sluttet i Forsvaret i perioden. Alle i populasjonen fikk tilbud om å svare på spørreundersøkelsen. Oversikt over verdiene til de demografiske variablene for populasjonen fikk vi fra FPVS, og dette inkluderte pensjonistene.

⁹ I demografidataene fra FPVS kan vi ikke bryte dataene ned på et nivå hvor vi får skilt ut pensjonistene.

Figur 3.1 viser fordelingen på fødselsår for populasjonen og respondentene. Den sorte linja representerer populasjonen, mens den blå linja representerer respondentene. Siden pensjonistene blant respondentene ikke er med, gjør ikke den blå linja et hopp fra år 1963.

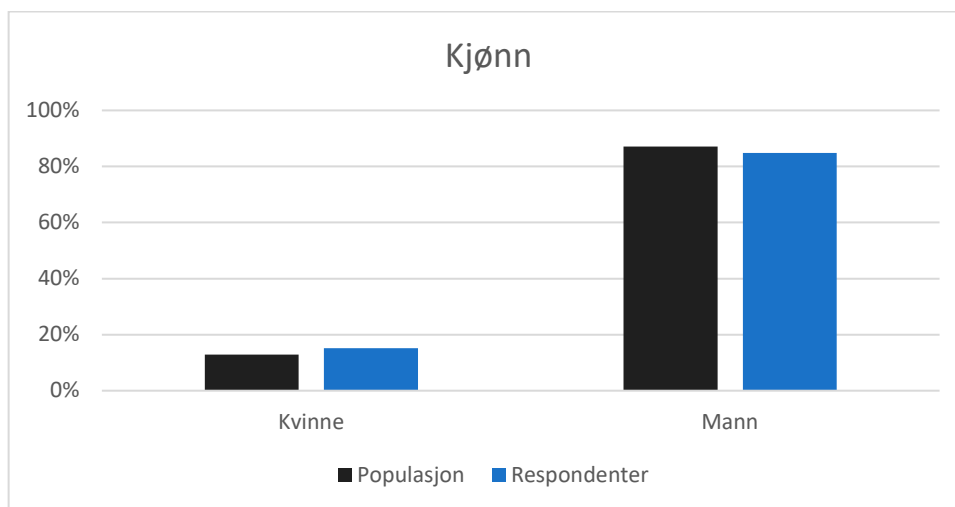
Videre ser vi i figuren at de to kurvene frem til fødselsår 1963 samsvarer godt. Dette indikerer at gruppa av respondenter representerer populasjonen godt aldersmessig.

Det er flest personer som er født i 1997 som sluttet i Forsvaret i 2019–2020, det vil si personer som var 22–23 år da de sluttet.

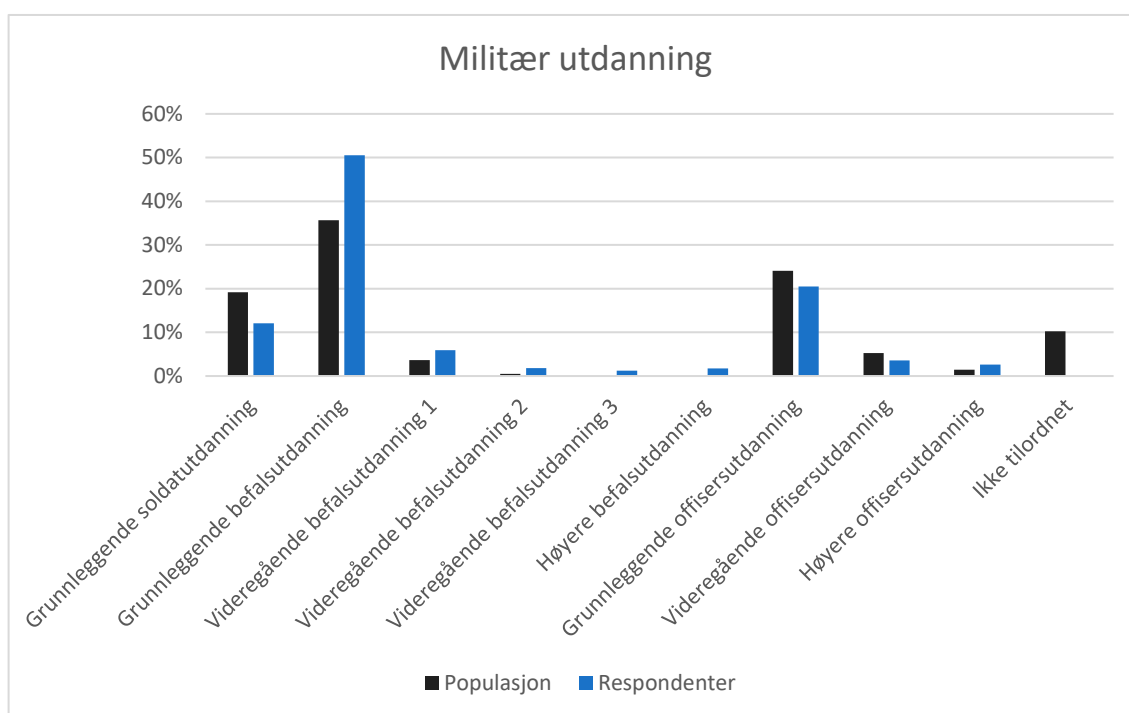


Figur 3.1 Andelen personer født i ulike år i populasjonen og blant respondentene.

Figur 3.2 viser kjønnsfordelingen i de to gruppene. Blant de som svarte på spørreundersøkelsen er det en litt forhøyet andel av kvinner sammenlignet med i populasjonen, men den er ikke betydelig. Sannsynligvis er det relativt sett flere menn blant pensjonistene, slik at denne forskjellen mellom kjønnene ville vært mindre dersom vi kunne hatt med pensjonistene blant respondentene – for respondentene ville da bestått av flere menn. Vi konkluderer med at respondentene ser ut til å representere kjønnene på en god måte.



Figur 3.2 Andelen kvinner og menn i populasjonen og blant respondentene.

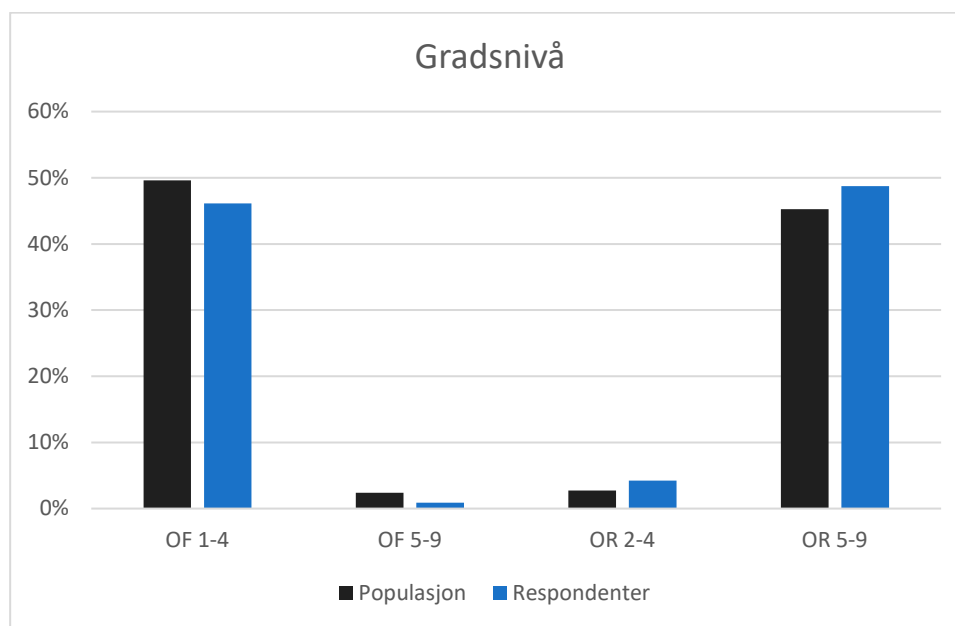


Figur 3.3 Andelen personer med ulike militære utdanninger i populasjonen og blant respondentene.

Fordelingen på militært utdanningsnivå ser vi i figur 3.3. Personer med grunnleggende befalsutdanning (GBU) er noe overrepresentert blant de som svarte på undersøkelsen. Imidlertid er det for populasjonen hele 10 prosent som ikke har registrert utdanning i SAP (Ikke tilordnet). Noen av de med GBU kan ligge der.

Det er ingen i lista fra FPVS som står oppført med videregående befalsutdanning 3 (VBU 3) og høyere befalsutdanning (HBU),¹⁰ mens det blant respondentene er henholdsvis 10 og 14 personer som krysset av for at de hadde disse utdanningene. For VBU 3 vet vi at det kun er noen titalls personer i Forsvaret som har tatt denne utdanningen og svært få foreløpig som har tatt HBU.¹¹ I tillegg har enkelte, etter gitte kriterier, fått godskrevet utdanningsnivåene VBU 3 og HBU, basert på henholdsvis gjennomført og bestått grunnleggende offisersutdanning (GOU) og videregående offisersutdanning (VOU). Det er likevel lite trolig at er så mange som 10 og 14 personer blant de som sluttet i 2019 og 2020 som har VBU 3 og HOU. Vi antar at det kan være misforståelser rundt hvilke utdanninger det er snakk om, og eventuelt også noe feiltrykking i besvarelsen av spørreundersøkelsen. Blant annet mottok vi noen e-poster fra folk som ikke kjente seg igjen i utdanningene vi listet opp, for eksempel fordi de ikke vet hva deres «gamle» utdanning heter eller tilsvarer i dag. Det tyder på at vi burde hatt med flere alternativer på dette spørsmålet, enn kun utdanninger som finnes i den nye ordningen. Vi mener derfor det ikke er så lett å vurdere om respondentene representerer de ulike utdanningene på en god måte.

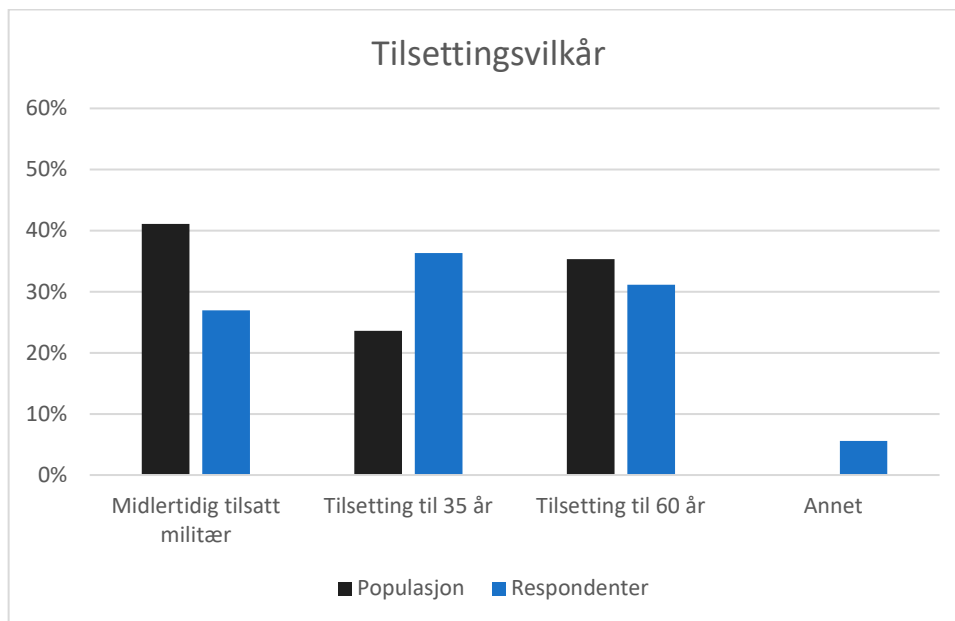
Oversikt over gradsnivå ser vi i figur 3.4. Det er noen små forskjeller mellom populasjonen og respondentene, men det er ingen store skjevheter. Relativt sett er det noen flere OR enn OF som har svart på undersøkelsen.



Figur 3.4 Andelen personer med ulike gradsnivåer i populasjonen og blant respondentene.

¹⁰ Det betyr at ingen med disse utdannelsene sluttet i perioden 2019–2020 og/eller at de ikke står registrert med disse utdanningene i SAP.

¹¹ Denne informasjonen har vi fått fra FST-HR.



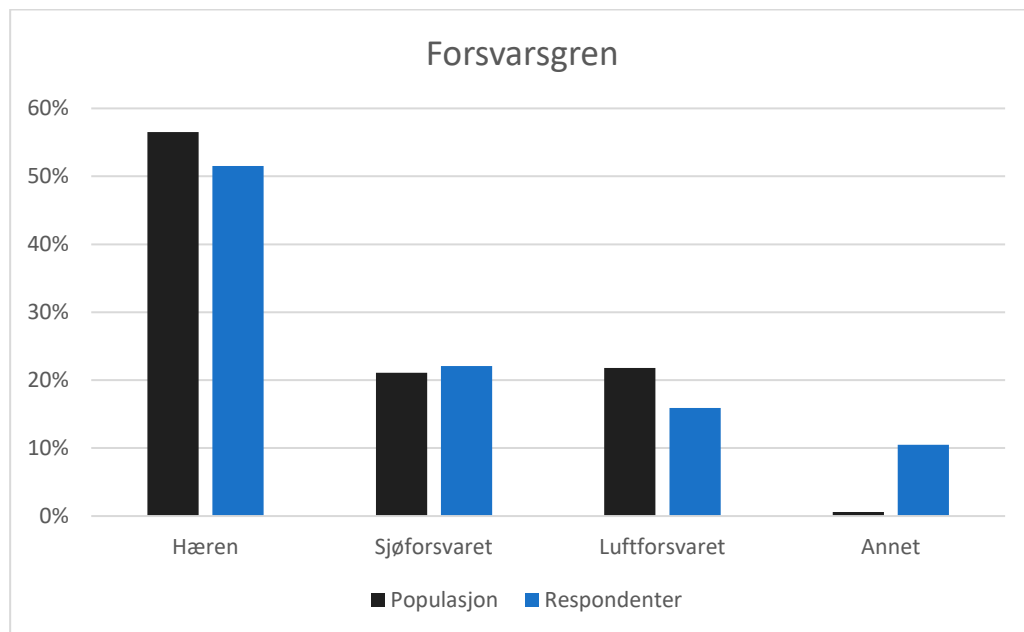
Figur 3.5 Andelen personer med ulike tilsettingsvilkår i populasjonen og blant respondentene.

Ser vi på tilsettingsvilkår, får vi et litt annet bilde av forskjellen mellom populasjonen og respondentene. Figur 3.5 viser at fordelingen mellom T35 og midlertidig tilsatte er skeiv. Vi vet ikke om dette kommer av at registreringen i datasystemet ikke stemmer overens med virkeligheten eller om skeivheten er ekte. Det kan være at personer med T35 i større grad har følt seg i målgruppa for undersøkelsen, og derfor i større grad har svart. Samtidig er dette en variabel som vi har erfart er noe mangelfull i SAP.¹² Siden de andre demografiske variablene vi har sett på har godt samsvar mellom populasjonen og respondentene, velger vi å anta kontraktstype også er riktig (nok) representert blant respondentene. Skulle dette være feil, er uansett ikke konsekvensen for analysene så stor, siden vi trekker ut personer med T35 og T60 når vi skal se på sluttårsaker. En eventuell skeivhet mellom T35 og midlertidig kontrakt vil da ikke påvirke resultatene.

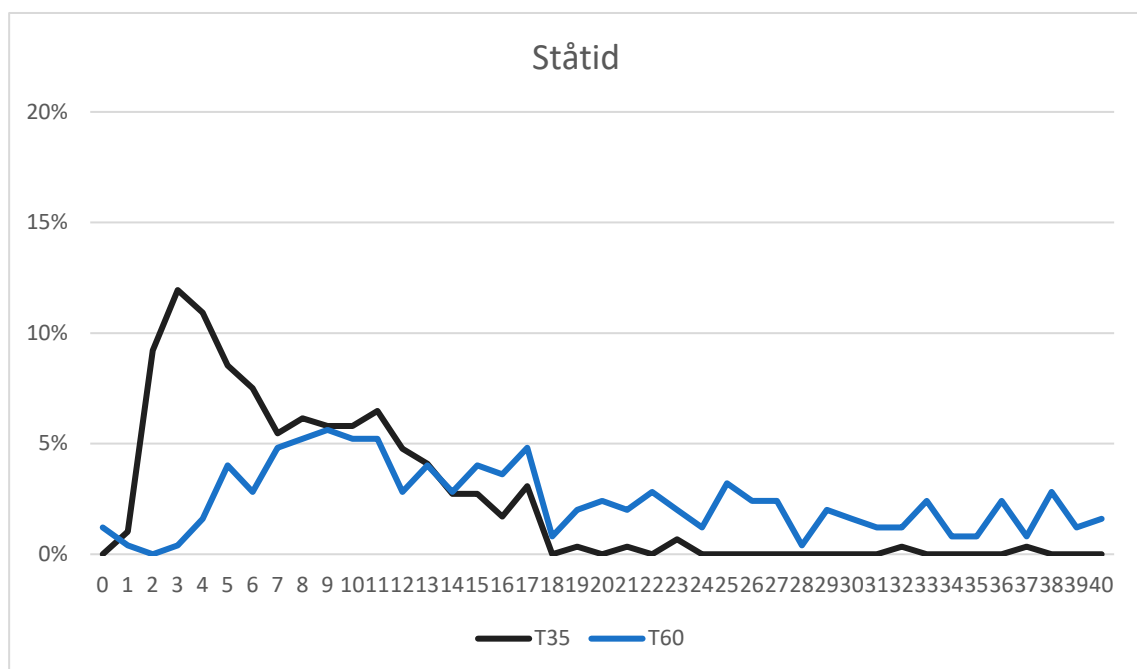
Blant respondentene svarte 5 prosent «Annet» på dette spørsmålet. Det var ikke mulig å presisere svaret i undersøkelsen, så vi vet ikke hva slags tilsetting disse har.

I figur 3.6 ser vi tilhørighet til forsvarsgren. Samsvaret mellom populasjonen og respondentene er også her relativt god. Hæren og Luftforsvaret er litt underrepresentert. Noe overraskende har hele 10 prosent krysset av for alternativet «Annet». Når vi går nærmere inn i tallene, ser vi at nesten 70 prosent av disse har krysset av for DIF Heimevernet på spørsmål om DIF. Nesten 10 prosent av dem har krysset av for Cyberforsvaret på spørsmål om DIF. Resten er fordelt på ulike DIF-er. Hvorfor disse ikke har valgt en av forsvarsgrenene, vet vi ikke. Det var ikke mulig å presisere svaret «Annet» med tekst i undersøkelsen. Hvis vi antar at de fleste fra Heimevernet tilhører Hæren, ser vi at samsvaret mellom populasjonen og respondentene for Hæren blir enda bedre, siden den blå søylen da blir høyere for Hæren.

¹² FFI har jobbet med datasett fra SAP i flere ulike sammenhenger.



Figur 3.6 Andelen personer i de ulike forsvarsgrenene i populasjonen og blant respondentene.



Figur 3.7 Andel personer med henholdsvis T35-kontrakt og T60-kontrakt blant respondentene som hadde ulike ståtider.

Når vi nå vet litt mer om hvem det var som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020, kan vi se nærmere på ståtida til de som sluttet. Figur 3.7 viser dette, fordelt på T35 og T60. Siden respondentene

ikke svarte på om det var i 2019 eller i 2020 de sluttet i Forsvaret, er det en feilkilde i ståtidsberegningen. Vi har beregnet ståtiden ved å ta 2020 og trekke fra året respondentene begynte i Forsvaret. Det vil si at for de som sluttet i 2019, vil ståtida bli et år lenger enn den i realiteten var. Dermed skal grafene i figuren reelt sett være noe forskjøvet mot venstre, men akkurat hvor mye er vanskelig å si.

For T35 var vanligste ståtid 2–4 år. Dette er i tråd med tidligere funn om ståtida for spesialistene som sluttet i Forsvaret i 2016–2018. For T60 er ståtida jevnere fordelt, med en topp rundt 8–10 år.

Tabell 3.1 viser hvor stor andel av respondentene med T35-kontrakt som hadde stått kontrakten ut, og hvor mange som hadde sluttet ved frivillig avgang. Her er det viktig å huske at dersom man følger et spesielt kull hele karrieren, får man et annet regnestykke, og da får man andre tall på hvor mange som slutter før kontrakten går ut.

Tabell 3.1 *Andelen personer med T35-kontrakt blant respondentene som hadde stått kontrakten ut og som hadde sluttet av andre årsaker.*

Hadde stått T35-kontrakten ut	Sluttet frivillig
11 %	89 %

I undersøkelsene både i 2019 og i 2021 fikk respondentene spørsmål om hvor lenge de hadde vurdert å slutte i Forsvaret før de gjorde det. Tabell 3.2 viser hvordan svarene fordelte seg i de to undersøkelsene. For de fleste ser det ikke ut til at de sluttet som følge av en impulshandling. Rundt 60 prosent hadde tenkt lenge på å slutte, enten fra de startet i Forsvaret eller i mer enn 1 år.

Tabell 3.2 *Sammenligning mellom undersøkelsen i 2019 og 2020 for spørsmålet «Hvor lenge vurderte du å slutte i Forsvaret før du bestemte deg endelig for å gjøre det?».*¹³

Svaralternativ	2021 (sluttet i 2019–2020)	2019 (sluttet i 2016–2018)
Jeg visste fra jeg begynte i Forsvaret at jeg ikke skulle bli der noe særlig lenger enn jeg ble	9 %	11 %
Mer enn 1 år	48 %	50 %
Mindre enn 1 år	26 %	27 %
Mindre enn 3 måneder	10 %	8 %
Jeg fikk tilbud om å søke en annen jobb / ble headhuntet uten at jeg selv hadde tenkt på å slutte i Forsvaret	7 %	7 %

¹³ For 2019 summerer tallene seg til mer enn 100 prosent. Dette skyldes en feil i spørreskjemaet som gjorde at det var mulig for respondentene å krysse av for mer enn ett svaralternativ.

4 Hvorfor sluttet folk i Forsvaret i 2019 og 2020?

Vi skal nå gå gjennom sluttårsakene som respondentene oppga i undersøkelsen. Vi ser på svarene til de som var ansatt på T35-kontrakt eller T60-kontrakt,¹⁴ og som sluttet før kontrakten utløp. Dette gjaldt henholdsvis 434 og 70 personer blant respondentene. Det er denne gruppa vi er mest interessert i å lære om, fordi Forsvaret ønsker å unngå at folk på disse kontraktene slutter veldig tidlig.

Når det gjelder de med midlertidig kontrakt, er hensikten at Forsvaret kun skal benytte slik tilsetting for å dekke Forsvarets tidsbegrensede behov for kompetanse, eksempelvis knyttet til internasjonale operasjoner, prosjekter, vikariater eller lignende (Forsvarsdepartementet, 2015). Derfor er ikke målrettede tiltak for å beholde personell som går på midlertidig kontrakt så relevant. Imidlertid ser vi at antallet respondenter som oppga at de hadde midlertidig kontrakt i Forsvaret er stort, og omtrent halvparten av dem sluttet før kontrakten utløp. Vi undersøker derfor også sluttårsakene disse oppga, men vi går ikke like mye i detalj som når vi ser på de med fast tilsetting.

Spørsmålet om sluttårsaker var slik at respondentene fikk velge opp til 3 sluttårsaker blant 32 som var listet opp. I tillegg kunne de krysse av for «Annet» og spesifisere svaret med tekst hvis de ønsket det. Tabell 4.1 viser hvor stor andel av respondentene som krysset av for de respektive sluttårsakene, i rangert rekkefølge.

Det at mange sluttet fordi de ønsket å ta en sivil utdanning er i tråd med funnene våre i den forrige studien. Det er ikke unaturlig at det å ta sivil utdanning og det å ta en annen jobb er sluttårsaker som kommer høyt på lista, da det å slutte i Forsvaret i nesten alle tilfeller medfører at man gjør én av disse to. Derfor er det like interessant å se hvor mange som krysset av på de andre sluttårsakene som er listet opp. De neste sluttårsakene handler om karriere – karrieremuligheter, lønn og det å utvikle seg faglig. Disse sluttårsakene kom også høyt i studien i 2019.

Akkurat som i 2019, krysset mange av for alternativet «Annet» (130 stk) også denne gangen, og noen av disse benyttet anledningen til å beskrive sluttårsakene sine bedre. Mye av det de skrev var egentlig dekket av sluttårsaker i lista, men det virker som mange hadde behov for å uttrykke seg i større detalj. Vi mottok også e-poster fra folk som enten ønsket å gi mer detaljert informasjon om seg selv og sin situasjon, eller som ga uttrykk for at det var fint at de endelig fikk lov til å gi tilbakemelding om hvorfor de sluttet.

¹⁴ Det vil altså si fast tilsatte.

Tabell 4.1 Sluttårsaker for alle med T35- og T60-kontrakt som sluttet før kontrakten utløp.

Sluttårsak	Andel som krysset av
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	25 %
Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer	21 %
Annet	19 %
Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret	18 %
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	17 %
Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig	16 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	13 %
Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid	13 %
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	12 %
Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted	11 %
Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine	11 %
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	10 %
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	10 %
Jeg følte meg ferdig med Forsvaret	10 %
Arbeidssituasjonen min var uforutsigbar	7 %
Jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet	7 %
Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble	7 %
Forsvaret hadde dårlige betingelser for pendlere	6 %
Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt	5 %
Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet	5 %
Jeg ønsket meg en jobb med mer ansvar	5 %
Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige	5 %
Standarden på Forsvarets bolig og kvarter var dårlig	4 %
Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt	3 %
Spesialistene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	3 %
Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet	3 %
Jeg opplevde det usikkert ikke å ha kontrakt til pensjonsalder	3 %
Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet	2 %
Jeg ble mobbet eller trakassert	2 %
Offiserene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	1 %
Forsvaret var bare ikke det jeg trodde det skulle være før jeg begynte der	1 %
Jeg opplevde at det var vanskelig å bli leder	1 %
Jeg fikk ikke tilgang til bolig eller kvarter gjennom Forsvaret	0 %

Når det gjelder det respondentene skrev i «Annet»-feltet, kan vi ikke gjengi det i detalj, da det kan være utleverende eller avslørende for enkeltpersoner. Imidlertid oppsummerer vi tematikken i svarene i tabell 4.2. I kapittel 4.2 bruker vi disse svarene til å vurdere om det er sluttårsaker som bør legges til i det spørreskjemaet vi anbefaler Forsvaret å bruke videre.

Tabell 4.2 Oversikt over hvilke typer svar respondentene ga i «Annet»-feltet.

Kategori	Forklaring	Antall
Dekket av eksisterende sluttårsaker	Disse beskrev sluttårsaker i «Annet»-feltet som vi mener er dekket av de opplistede sluttårsakene de kunne velge mellom. Mange av dem brukte «Annet»-feltet til å utdype svaret sitt.	36
Personellforvaltning	Disse sluttet av årsaker knyttet til personellforvaltningen, særlig relatert til karriere og karrieremuligheter og familiens behov.	24
Diverse	Disse beskrev ulike årsaker til at de sluttet, unike saker og enkelttilfeller.	20
Familie	Disse forklarte at de sluttet på grunn av situasjoner knyttet til familie eller familieforhold på en måte som ikke var dekket av de opplistede sluttårsakene.	14
Helse	Disse sluttet av helsemessige årsaker. Dette var ikke et valg blant de opplistede sluttårsakene.	9
Karrieremuligheter	Disse hadde en tydelig misnøye med karrieremulighetene sine som ikke var dekket av den opplistede sluttårsaken knyttet til uklare karrieremuligheter.	8
Stillingsrunder	Disse sluttet fordi de var misfornøyde etter stillingsrunder.	7
Forsvarets tilstand og utvikling	Disse uttrykte en eller annen form for misnøye med Forsvaret som organisasjon eller med Forsvarets retning, for eksempel knyttet til operativ evne.	6
Skulle antagelig ikke mottatt undersøkelsen	Disse skulle ikke mottatt spørreundersøkelsen fordi de kun var i permisjon eller lignende.	6

Resultatene i tabell 4.1 var preget av svarene til unge menn på T35-kontrakt, siden de er sterkt i overtall blant respondentene. Derfor omtaler vi ikke resultatene i tabell 4.1 videre, men deler heller opp i ulike grupper i de videre analysene, slik at vi kan få frem reelle sluttårsaker innenfor disse gruppene av personer.

4.1 Sluttårsaker fordelt på alder

Tabell 4.3 viser andelen som krysset av for de ulike sluttårsakene blant de yngre (til og med 30 år) og de eldre (over 30 år) respondentene.¹⁵

¹⁵ Dette er en aldersinndeling vi brukte i 2019. Bakgrunnen for akkurat den inndelingen var at gjennomsnittsalderen for å få barn ligger på omtrent 30 år. Andre inndelinger kunne sikkert vært like riktige. Vi kunne også delt inn i tre eller fire aldersgrupper, men da får vi den utfordringen at det blir få personer i hver gruppe, noe som kan gi unaturlig store utslag i resultatene. Vi mener den inndelingen vi har valgt synliggjør noen viktige forskjeller mellom yngre og eldre respondenter.

I tabellen har vi uthevet sluttårsaker der forskjellen mellom gruppene var mer enn fem prosentpoeng. Tabellen er sortert etter det som var de vanligste sluttårsakene for de yngste. De to kolonnene ytterst til høyre viser hvilken plassering den aktuelle sluttårsaken hadde for den aktuelle gruppa.

Vi ser at det er en drastisk forskjell i sluttårsaken «Jeg ønsket å ta en sivil utdanning», som naturlig nok var mye mer vanlig for de yngste. De yngste opplevde også i større grad enn de eldste at det var vanskelig å utvikle seg faglig og at de hadde for høy arbeidsbelastning. Også i studien i 2019 så vi at manglende faglig utvikling og kompetansebygging var viktige sluttårsaker.

For de eldste var det en vanligere sluttårsak at de søkte seg en annen jobb de hadde mer lyst på og at de ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid. Dette er også i tråd med våre tidligere funn. En annen sluttårsak som var viktig for de eldste, men ikke like fremtredende for de yngste, var at de var lei av organisasjonsendringer og omstillinger. Denne sluttårsaken inkluderte vi i undersøkelsen denne gangen fordi undersøkelsen i 2019 identifiserte det som viktig for mange, gjennom at de presiserte det i «Annet»-feltet.

For begge gruppene var uklare karrieremuligheter og det at de var misfornøyd med lønnsbetingelsene blant de aller vanligste sluttårsakene. Også i studien vår i 2019 var manglende karrieremuligheter viktige sluttårsaker, særlig for spesialistene.

Tabell 4.3 Sluttårsaker fordelt på en yngre og en eldre aldersgruppe.

Sluttårsak	< 31 år	31 år +	Plass < 31 år	Plass 31 år+
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	48 %	5 %	1	19
Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig	22 %	11 %	2	8
Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret	19 %	18 %	3	4
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	15 %	20 %	4	3
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	14 %	8 %	5	13
Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer	13 %	27 %	6	1
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	13 %	14 %	7	7
Annet	13 %	24 %	8	2
Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine	12 %	10 %	9	12
Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted	11 %	11 %	10	9
Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble	11 %	3 %	11	23
Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid	9 %	15 %	12	6
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	9 %	11 %	14	11
Jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet	9 %	6 %	13	18
Jeg følte meg ferdig med Forsvaret	8 %	11 %	15	10
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	7 %	17 %	17	5
Arbeidssituasjonen min var uforutsigbar	7 %	8 %	16	14
Standarden på Forsvarets bolig og kvarter var dårlig	7 %	2 %	18	26
Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige	6 %	4 %	19	22
Forsvaret hadde dårlige betingelser for pendlere	5 %	7 %	22	15
Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt	5 %	5 %	21	20
Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet	5 %	5 %	20	21
Jeg ønsket meg en jobb med mer ansvar	3 %	6 %	25	16
Jeg opplevde det usikkert ikke å ha kontrakt til pensjonsalder	3 %	2 %	24	28
Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet	3 %	1 %	23	31
Spesialistene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	3 %	3 %	26	24
Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet	2 %	3 %	28	25
Forsvaret var bare ikke det jeg trodde det skulle være før jeg begynte der	2 %	0 %	27	33
Jeg ble mobbet eller trakassert	1 %	2 %	29	27
Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt	0 %	6 %	30	17
Offiserene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	0 %	2 %	31	29
Jeg opplevde at det var vanskelig å bli leder	0 %	1 %	33	30
Jeg fikk ikke tilgang til bolig eller kvarter gjennom Forsvaret	0 %	0 %	32	32

4.2 Sluttårsaker fordelt på kjønn

Tabell 4.4 viser sluttårsaker fordelt på kjønn. Også her har vi uthevet sluttårsaker der forskjellen er på mer enn fem prosentpoeng.

Vi ser at nesten dobbelt så mange kvinner som menn svarte at de sluttet fordi de ønsket å ta en sivil utdanning. Også i 2019 var denne sluttårsaken vanligere blant kvinnene enn blant mennene. Utover dette oppga kvinnene og mennene den gangen stort sett de samme sluttårsakene, bortsett fra at kvinnene var noe mer misfornøyd med lederne sine enn mennene. Denne forskjellen mellom kvinnene og mennene ser vi ikke denne gangen.

Tabellen viser at kvinnene sluttet i større grad enn mennene fordi de opplevde dårlige muligheter til å utvikle seg faglig, fordi de ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid og fordi de hadde for høy arbeidsbelastning.

Mennene sluttet i større grad enn kvinnene fordi de søkte en annen jobb som fristet mer, de var misfornøyd med lønnsbetingelsene, de hadde lang reisevei, og de syntes det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger.

I undersøkelsen om mobbing og trakassering i Forsvaret i 2020 kom det frem at 9 prosent av de ansatte hadde opplevd mobbing månedlig eller oftere de siste seks måneder og 19 prosent hadde opplevd seksuell trakassering minimum én eller to ganger i løpet av de siste tolv månedene (Fasting mfl., 2021). Kvinner opplevde både mer mobbing og seksuell trakassering enn menn. I tabell 4.4 ser vi at 1 prosent av mennene og 3 prosent av kvinnene oppga mobbing og trakassering som en direkte sluttårsak. Det betyr at det ikke var så mange som hadde dette som en av de tre viktigste sluttårsakene, men det betyr også at tre ganger så mange kvinner som menn hadde det. Dette er i tråd med funnene i rapporten som kartlegger mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret i 2020. Det var også dobbelt så mange kvinner (9 prosent) som menn (4 prosent) som krysset av for dårlig arbeidsmiljø som årsak til at de sluttet.

Tabell 4.4 Sluttårsaker fordelt på kjønn.

Sluttårsak	Kvinner	Menn	Plass kvinner	Plass menn
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	40 %	22 %	1	1
Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig	23 %	15 %	2	6
Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret	19 %	18 %	3	5
Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid	19 %	12 %	4	9
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	17 %	9 %	5	13
Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine	14 %	10 %	6	11
Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer	10 %	22 %	7	2
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	10 %	19 %	8	4
Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted	10 %	12 %	9	10
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	10 %	10 %	10	12
Jeg følte meg ferdig med Forsvaret	10 %	9 %	11	14
Annet	9 %	20 %	12	3
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	9 %	14 %	13	7
Arbeidssituasjonen min var uforutsigbar	9 %	7 %	14	16
Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet	9 %	4 %	15	22
Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige	9 %	4 %	16	23
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	6 %	14 %	17	8
Jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet	6 %	7 %	18	15
Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble	6 %	7 %	19	18
Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet	6 %	2 %	20	27
Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt	4 %	5 %	21	20
Standarden på Forsvarets bolig og kvarter var dårlig	3 %	5 %	22	21
Spesialistene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	3 %	3 %	23	25
Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet	3 %	2 %	24	28
Jeg ble mobbet eller trakassert	3 %	1 %	25	29
Jeg ønsket meg en jobb med mer ansvar	1 %	6 %	26	19
Forsvaret hadde dårlige betingelser for pendlere	0 %	7 %	27	17
Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt	0 %	4 %	28	24
Jeg opplevde det usikkert ikke å ha kontrakt til pensjonsalder	0 %	3 %	29	26
Offiserene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	0 %	1 %	30	30
Forsvaret var bare ikke det jeg trodde det skulle være før jeg begynte der	0 %	1 %	31	31
Jeg opplevde at det var vanskelig å bli leder	0 %	1 %	32	32
Jeg fikk ikke tilgang til bolig eller kvarter gjennom Forsvaret	0 %	0 %	33	33

Blant de som sluttet er det en forskjell i alder blant kvinner og menn. Blant kvinnene var 63 prosent 30 år og yngre. Blant mennene var 38 prosent 30 år og yngre. Dette gjør at vi må se nærmere på om kjønnsforskjellene i sluttårsaker egentlig handler om alder. Det er få kvinner blant respondentene over 30 år, i tillegg til at vi primært er interessert i de yngre som slutter. Derfor velger vi å se på forskjellene mellom kvinner og menn i den yngre aldersgruppa, og se om de er annerledes enn for hele gruppa av respondenter sett under ett.

Det er tre sluttårsaker som både de yngre (begge kjønn) og kvinnene i stor grad valgte: «Jeg ønsket å ta en sivil utdanning», «Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig» og «Jeg hadde høy arbeidsbelastning».

Tabell 4.5 viser kjønnsforskjellen for sluttårsaken «Jeg ønsket å ta en sivil utdanning» innad i den yngre aldersgruppa. Prosentandelen angir hvor stor andel som krysset av for denne sluttårsaken. Vi ser at det er en kjønnsforskjell for denne sluttårsaken blant de yngre, men den er mindre enn for begge aldersgruppene sett under ett. Dette betyr at noe av den store forskjellen i tabell 4.4 kan tilskrives at kvinnene er yngre og at alder betyr noe for denne sluttårsaken, men alder forklarer antagelig ikke hele forskjellen mellom menn og kvinner.

Tabell 4.5 *Andelen kvinner og menn som krysset av for sluttårsaken «Jeg ønsket å ta en sivil utdanning» i den yngre aldersgruppa.*

	Menn	Kvinner
30 år og yngre	46 %	56 %
Alle respondentene sett under ett	22 %	40 %

Tabell 4.6 viser kjønnsforskjellen for sluttårsaken «Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig» innad i den yngre aldersgruppa. Blant de yngre er det en enda større kjønnsforskjell enn for respondentene samlet sett. Nesten en tredjedel av de yngre kvinnene som sluttet i Forsvaret, gjorde det fordi de ikke syntes de hadde gode nok muligheter til å utvikle seg faglig.

Tabell 4.6 *Andelen kvinner og menn som krysset av for sluttårsaken «Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig» i den yngre aldersgruppa.*

	Menn	Kvinner
30 år og yngre	19 %	31 %
Alle respondentene sett under ett	15 %	23 %

Tabell 4.7 viser kjønnsforskjellen for sluttårsaken «Jeg hadde høy arbeidsbelastning» innad i den yngre aldersgruppa. Der ser vi en kjønnsforskjell i den yngre gruppa som er noe større enn for alle respondentene sett under ett.

Tabell 4.7 *Andelen kvinner og menn som krysset av for sluttårsaken «Jeg hadde høy arbeidsbelastning» i den yngre aldersgruppa.*

	Menn	Kvinner
30 år og yngre	12 %	22 %
Alle respondentene sett under ett	9 %	17 %

Mennene er i overvekt i den eldre gruppa. Vi kan derfor se nærmere på to sluttårsaker som både de eldste og mennene svarte i større grad enn de yngste og kvinnene. Det gjelder to sluttårsaker: «Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger» og «Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer».

Tabell 4.8 viser kjønnsfordelingen i den yngste aldersgruppene for sluttårsaken «Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger». Her ser vi at i den yngste gruppa er forskjellen mellom kjønnene mindre. Det betyr altså at alder antagelig har noe å si for hvorvidt de sluttet på grunn av for mange omstillinger, men det er uansett en forskjell mellom kjønnene.

Tabell 4.8 *Andelen kvinner og menn som krysset av for sluttårsaken «Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger» i den yngre eldre aldersgruppa.*

	Menn	Kvinner
30 år og yngre	7 %	4 %
Alle respondentene sett under ett	14 %	6 %

Tabell 4.9 viser kjønnsfordelingen i den yngste aldersgruppa for sluttårsaken «Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer». Her er det litt mindre forskjell mellom mennene og kvinnene enn for alle respondentene sett under ett, men det er fremdeles stor forskjell mellom kjønnene.

Tabell 4.9 *Andelen kvinner og menn som krysset av for sluttårsaken «Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer» i den yngre aldersgruppa.*

	Menn	Kvinner
30 år og yngre	15 %	7 %
Alle respondentene sett under ett	22 %	10 %

4.3 Sluttårsaker fordelt på tilsetningsvilkår

Tabell 4.10 viser sluttårsaker fordelt på tilsetningsvilkår. Også her har vi uthevet sluttårsaker der forskjellen er på mer enn fem prosentpoeng.

Det er en betydelig større andel blant personer med T35 som svarte at de sluttet fordi de ønsket å ta en sivil utdannelse. Dette samsvarer med det vi så for spesialister og offiserer¹⁶ i undersøkelsen i 2019.

Den nest vanligste sluttårsaken for de med T35 var at de opplevde dårlige muligheter til å utvikle seg faglig. Dette samsvarer med resultatene fra 2019, da for dårlig mulighet til kompetansebygging var en av de vanligste sluttårsakene for spesialistene.

Den gangen var en viktig sluttårsak for spesialistene at det var for dårlig mulighet for opprykk til høyere grad. Denne formuleringen var ikke med i undersøkelsen nå i 2021, da vi ønsket en mer generell formulering knyttet til karrieremuligheter. Vi ser at uklare karrieremuligheter var den tredje vanligste sluttårsaken både for de med T35 og de med T60 i denne runden. Misnøye med lønnsbetingelsene var den fjerde vanligste sluttårsaken, og det kan være relatert til dette med opprykk.

For de med T60 var den vanligste sluttårsaken at de søkte/fikk en annen jobb som fristet mer. Dette var også en av de vanligste sluttårsakene for offiserene i undersøkelsen i 2019, men vi må huske at gruppa på T60-kontrakt nå består av både offiserer og spesialister. Den nest vanligste sluttårsaken for offiserene den gangen, var at de hadde for lite tid med familien. Det ser vi også denne gangen for de med T60. En bedre balanse mellom jobb og fritid var den femte vanligste sluttårsaken for denne gruppa.

En sluttårsak som kom høyt i 2019, men ikke så høyt i 2021, var misnøye med en eller flere ledere. I 2019 var det rundt 50 prosent av alle respondentene som krysset av for denne sluttårsaken. I tabell 4.10 ser vi at det denne gangen var 10 prosent både blant de med T35 og de med T60 som krysset av for denne sluttårsaken. Noe av forklaringen på dette ligger i at respondentene i 2019 kunne krysse av på så mange sluttårsaker de ønsket, mens de denne gangen bare kunne velge de tre viktigste. Dette betyr at rundt halvparten av de som sluttet (i 2019) var misfornøyd med en eller flere ledere, men at ikke så mange (i 2021) anså det som den viktigste grunnen til at de sluttet.

¹⁶ I 2019 sammenlignet vi spesialister og offiserer istedenfor T35 og T60. Blant spesialistene den gangen hadde fleste T35-kontrakt, men det var også noen som hadde T60-kontrakt. Det er dermed ikke helt korrekt å sammenligne resultatene for T35 og T60 i denne undersøkelsen med resultatene for spesialister og offiserer i forrige undersøkelse.

Tabell 4.10 Sluttårsaker fordelt på de med T35-kontrakt og de med T60-kontrakt.

Sluttårsak	T35	T60	Plass T35	Plass T60
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	43 %	6 %	1	20
Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig	19 %	13 %	2	9
Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret	18 %	19 %	3	3
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	17 %	18 %	4	4
Annet	14 %	23 %	5	2
Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer	13 %	28 %	6	1
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	13 %	14 %	7	7
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	12 %	9 %	8	12
Jeg følte meg ferdig med Forsvaret	11 %	8 %	9	14
Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble	10 %	3 %	10	23
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	10 %	15 %	11	6
Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere	10 %	10 %	12	11
Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine	9 %	12 %	13	10
Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted	9 %	14 %	14	8
Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid	8 %	17 %	15	5
Jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet	7 %	7 %	16	15
Standarden på Forsvarets bolig og kvarter var dårlig	7 %	2 %	17	26
Arbeidssituasjonen min var uforutsigbar	7 %	8 %	18	13
Forsvaret hadde dårlige betingelser for pendlere	6 %	6 %	19	18
Spesialistene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	5 %	0 %	20	30
Jeg opplevde det usikkert ikke å ha kontrakt til pensjonsalder	5 %	0 %	21	33
Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige	5 %	5 %	22	22
Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt	5 %	6 %	23	21
Jeg ønsket meg en jobb med mer ansvar	4 %	6 %	24	19
Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet	4 %	6 %	25	17
Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet	3 %	2 %	26	25
Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet	3 %	1 %	27	27
Forsvaret var bare ikke det jeg trodde det skulle være før jeg begynte der	1 %	0 %	28	31
Offiserene får for lite anerkjennelse i Forsvaret	1 %	1 %	29	28
Jeg ble mobbet eller trakassert	0 %	3 %	30	24
Jeg opplevde at det var vanskelig å bli leder	0 %	1 %	31	29
Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt	0 %	7 %	32	16
Jeg fikk ikke tilgang til bolig eller kvarter gjennom Forsvaret	0 %	0 %	33	32

Det er naturlig nok stor forskjell i alderssammensetningen blant de med T35-kontrakt og de med T60-kontrakt. Blant de som hadde T35-kontrakt, var 63 prosent 30 år og yngre. Blant de som hadde T60-kontrakt, var 16 prosent 30 år og yngre. Vi bør derfor se om alderssammensetningen kan ha betydning for forskjellene i svar mellom personer med T35- og T60-kontrakt.

Når det gjelder de over 30 år, vil det for T60 være noen som er mye eldre enn de med T35, slik at det blir unaturlig å sammenligne folk på T35 over 30 år med folk på T60 over 30 år. I tillegg er vi fremdeles mest interessert i de yngste som slutter. Derfor ser vi igjen bare på den yngste aldersgruppa i disse aldersanalysene, slik vi gjorde da vi så på kjønnsforskjeller i kapittel 4.2.

Tabell 4.11 viser hvor stor andel i de ulike gruppene som krysset av for at de sluttet for å ta en sivil utdanning. Det er stor forskjell på de med T35 og de med T60 også i den aldersgruppa.

Tabell 4.11 Andelen personer med T35- og T60-kontrakt som krysset av for sluttårsaken «Jeg ønsket å ta en sivil utdanning» i den yngre aldersgruppa.

	T35	T60
30 år og yngre	56 %	18 %
Alle respondentene sett under ett	43 %	6 %

Tabell 4.12 viser hvor stor andel i den yngre aldersgruppa som krysset av for at de sluttet fordi de opplevde dårlige muligheter til å utvikle seg faglig i Forsvaret. Det var flere av de med T60-kontrakt enn av de med T35-kontrakt som oppga denne sluttårsaken. For hele gruppa sett under ett var det imidlertid motsatt. Forskjellen vi så i tabell 4.10 var dermed påvirket av at det er flere eldre blant de med T60-kontrakt enn blant de med T35-kontrakt. I realiteten sluttet de unge med T60 i større grad fordi de opplevde dårlige muligheter til å utvikle seg faglig, enn det de unge med T35 gjorde.

Tabell 4.12 Andelen personer med T35- og T60-kontrakt som krysset av for sluttårsaken «Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig» i den yngre aldersgruppa.

	T35	T60
30 år og yngre	20 %	25 %
Alle respondentene sett under ett	19 %	13 %

Tabell 4.13 viser hvor stor andel i den yngre gruppa som krysset av for at de sluttet fordi de søkte/fikk en annen jobb som fristet mer. Vi ser at forskjellen mellom de med T35-kontrakt og de med T60-kontrakt er enda større blant de yngre, enn blant alle respondentene sett under ett.

Tabell 4.13 Andelen personer med T35- og T60-kontrakt som krysset av for sluttårsaken «Jeg søkte/fikk en jobb som fristet mer» i henholdsvis den yngre og den eldre aldersgruppa.

	T35	T60
30 år og yngre	9 %	29 %
Alle respondentene sett under ett	13 %	28 %

4.4 Sluttårsaker fordelt på forsvarsgren

Tabell 4.14 viser elleve sluttårsaker fordelt på forsvarsgren. Disse elleve inneholder både de fem vanligste sluttårsakene for alle forsvarsgrenene og de tre sluttårsakene hvor det var størst forskjell på forsvarsgrenene. Tabellen er sortert etter det som var de vanligste sluttårsakene for personer i Hæren.

For de som tilhørte Hæren, var de tre vanligste sluttårsakene at de ønsket å ta en sivil utdanning, at de søkte/fikk en jobb som fristet mer og andre årsaker som de presiserte nærmere i tekstfelt.

For de som tilhørte Sjøforsvaret, var de tre vanligste sluttårsakene at det var uklart hvilke karrieremuligheter de hadde i Forsvaret, at de søkte/fikk en annen jobb som fristet mer og andre årsaker som de presiserte nærmere i tekstfelt.

For de som tilhørte Luftforsvaret, var de tre vanligste sluttårsakene at de ønsket å ta en sivil utdanning, at de søkte/fikk en jobb som fristet mer og at de var misfornøyde med lønnsbetingelsene.

De tre sluttårsakene hvor det var størst forskjell mellom grenene, er uthevet i tabellen. Forskjellen mellom Hæren og Sjøforsvaret for sluttårsaken om sivil utdanning er på 18 prosentpoeng. Hele én av tre i Hæren krysset av for denne sluttårsaken. Denne forskjellen kan skyldes at personell i Sjøforsvaret i større grad enn personell i Hæren har tatt en utdanning i Forsvaret som er attraktiv i det sivile arbeidslivet. De har større utsidemuligheter enn personell i Hæren. Samme forskjell mellom grenene ser vi når vi spør hva respondentene gikk til da de sluttet i Forsvaret. Her oppga en større andel av de som sluttet i Sjøforsvaret at de skulle starte i en sivil jobb enn det de som sluttet i Hæren og Luftforsvaret gjorde.¹⁷

Forskjellen mellom Sjøforsvaret og Luftforsvaret for sluttårsaken om uklare karrieremuligheter er også 18 prosentpoeng. Nesten én av tre i Sjøforsvaret krysset av for denne.

¹⁷ Av de som sluttet i Hæren oppga 38 prosent at de skulle starte på en utdanning og 55 prosent at de skulle begynne i en sivil jobb. Tilsvarende tall for Sjøforsvaret var 19 prosent og 72 prosent og for Luftforsvaret 29 prosent og 58 prosent.

I Luftforsvaret krysset én av fem av for at de sluttet på grunn av for mange organisasjonsendringer og omstillinger. I Hæren var det halvparten så mange, én av ti, som krysset av for dette. Noen av de observerte forskjellene her kan skyldes at det over en lengre periode har pågått større endringer i Luftforsvaret.¹⁸

Tabell 4.14 Sluttårsaker fordelt på forsvarsgren.

Sluttårsak	Hær	Sjø	Luft	Plass Hær	Plass Sjø	Plass Luft
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	33 %	14 %	21 %	1	7	1
Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer	19 %	21 %	20 %	2	2	2
Annet	19 %	21 %	15 %	3	3	6
Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret	17 %	28 %	10 %	4	1	13
Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig	16 %	14 %	17 %	5	8	5
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	16 %	10 %	10 %	6	12	14
Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene	15 %	17 %	19 %	7	5	3
Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted	14 %	10 %	7 %	8	13	18
Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine	10 %	9 %	15 %	9	14	7
Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid	10 %	19 %	12 %	10	4	10
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	9 %	15 %	19 %	11	6	4

4.5 Sluttårsaker for de som hadde midlertidig kontrakt

Tabell 4.15 viser de viktigste sluttårsakene for de som hadde midlertidig kontrakt, og som ikke fullførte denne. Sluttårsakene tilsvarer i stor grad det som de med fast tilsetning oppga, men de midlertidig tilsatte svarte i større grad at de sluttet fordi de aldri hadde noen plan om å bli i Forsvaret lenger enn de ble. Det er vanskelig å vite om disse faktisk hadde en plan fra starten om å avslutte den korte kontrakten før den utløp, eller om de har ment å svare at de ikke hadde noe ønske om et langsiktig kontraktsforhold til Forsvaret.

¹⁸ Tabell 12.1, s. 129, i gjeldende langtidsplan viser tiltak, investeringer og beslutninger tatt i tidligere langtidsplaner (Forsvarsdepartementet, 2020).

Tabell 4.15 De viktigste sluttårsakene for de som hadde midlertidig kontrakt som de ikke fullførte.

Sluttårsak	Andel som krysset av
Jeg ønsket å ta en sivil utdanning	33 %
Annet	21 %
Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig	18 %
Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret	17 %
Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble	17 %
Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer	16 %

4.6 Reisevei og bolig

Vi så i tabell 4.1 at lang reisevei var den syvende vanligste sluttårsaken totalt sett blant de som svarte på undersøkelsen. Det var 13 prosent som oppga dette som sluttårsak.

Blant de som hadde mer enn 200 km reisevei til jobben, var lang reisevei den sluttårsaken flest oppga (29 prosent). Dette er i tråd med funnene våre fra 2019. Der så vi både at de med lang reisevei sluttet i Forsvaret i større grad enn de med kortere reisevei, og at de med lang reisevei mente de ville fortsatt i Forsvaret dersom reiseveien var kortere.

Blant de med reisevei på over 200 km oppga 14 prosent at de sluttet fordi Forsvaret hadde for dårlige betingelser for pendlere. Hvorvidt det var flere som mente at betingelsene er for dårlige, men uten at dette faktisk var sluttårsak, kan vi ikke se fra undersøkelsen. Vi ser kun hvor mange som oppga dårlige betingelser som en av deres tre viktigste sluttårsaker.

Befalets fellesorganisasjon (BFO) har tidligere omtalt dårlige forhold på bolig og kvarter i Forsvaret og påpekt at standarden kan være skyld i at noen slutter i Forsvaret.¹⁹ En studie ved FFI avdekket også misnøye knyttet til blant annet renhold (Hellum, 2018). I tabell 4.1 så vi at 4 prosent av respondentene oppga dårlig standard på bolig og kvarter som sluttårsak. Når vi undersøker svarene kun til de som var ukependlere, finner vi også der at 4 prosent oppga denne sluttårsaken. Det ser dermed ut til at denne sluttårsaken kun er blant de tre viktigste sluttårsakene for et fåtall personer, selv blant de som ukependler.²⁰

4.7 Holdninger til å begynne igjen i Forsvaret

Tabell 4.16 viser hvor mange av respondentene som kunne tenke seg å begynne igjen i Forsvaret på et senere tidspunkt, henholdsvis i studien i 2021 og i studien i 2019.

¹⁹ Se for eksempel <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/mange-unge-ansatte-sluttet-i-forsvaret-i-fjor--bfo-mener-begredelige-boforhold-har-mye-av-skylda-1.15287066>.

²⁰ God standard på boliger kan imidlertid være et viktig insentiv, som for eksempel Svendsen-utvalget påpeker (Svendsen-utvalget, 2020).

I undersøkelsen i 2021 var det 42 prosent som sa at de kunne tenke seg det, og det var 42 prosent som sa at de ikke visste. 16 prosent sa at de ikke kunne tenke seg å begynne igjen. I undersøkelsen i 2019 var det noen flere som svarte ja, noen flere som svarte nei og noen færre som svarte at de ikke visste.

Tabell 4.16 *Andelen personer som svarte de ulike alternativene på spørsmålet om hvorvidt de kunne tenke seg å begynne igjen i Forsvaret på et senere tidspunkt.*

	Ja	Nei	Vet ikke
Studien i 2021	42 %	16 %	42 %
Studien i 2019	50 %	25 %	25 %

Feil! Ugyldig selvreferanse for bokmerke. viser de sluttårsakene der det var størst forskjell på de som var henholdsvis positive og negative til å starte i Forsvaret igjen på et senere tidspunkt. Her ser vi noen helt naturlige resultater, som for eksempel at de som ikke ville begynne i Forsvaret igjen, i større grad svarte at de følte seg ferdige med Forsvaret, at de sluttet på grunn av dårlig arbeidsmiljø eller at de var lei av organisasjonsendringer. De som var positive til å begynne i Forsvaret igjen, svarte i større grad at de sluttet på grunn av høy arbeidsbelastning eller at de hadde lang reisevei. Man skulle tro at dette var faktorer som det også er vanskelig å leve med i jobben på et senere tidspunkt, men det kan også være at det er lettere å se for seg at dette er faktorer som kan bedres under andre forutsetninger.

Tabell 4.17 *Forskjeller i sluttårsaker blant de som var henholdsvis positive og negative til å begynne i Forsvaret igjen.*

Sluttårsak	Andel som oppga denne sluttårsaken, blant de som var positive til å begynne i Forsvaret igjen	Andel som oppga denne sluttårsaken, blant de som var negative til å begynne i Forsvaret igjen
Jeg ønsket å ta en sivil utdannelse	26 %	15 %
Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer	19 %	25 %
Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben	15 %	9 %
Jeg hadde høy arbeidsbelastning	12 %	4 %
Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted	11 %	5 %
Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger	8 %	15 %
Jeg følte meg ferdig med Forsvaret	6 %	15 %
Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble	6 %	13 %
Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet	3 %	11 %

Respondentene fikk også spørsmålet «Kunne en bedring i det du oppga som sluttårsaker i forrige spørsmål gjort at du likevel ble i Forsvaret?». Tabell 4.18 viser at svært mange svarte ja på dette spørsmålet. Det var kun 14 prosent som sa at de ikke ville blitt i Forsvaret under slike omstendigheter. De som sa at de ikke ville blitt i Forsvaret uansett, hadde i stor grad sluttet fordi de skulle ta en sivil utdannelse eller sa at de aldri hadde noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn de ble.

Tabell 4.18 Svar på spørsmålet om hvorvidt respondentene ville blitt i Forsvaret dersom det var en bedring i det de oppga som sluttårsaker.

«Kunne en bedring i det du oppga som sluttårsaker i forrige spørsmål gjort at du likevel ble i Forsvaret?»	Andel
Nei, jeg ville uansett sluttet	14 %
Ja, da ville jeg vurdert å bli i Forsvaret	57 %
Ja, da ville jeg helt sikkert blitt i Forsvaret	29 %

5 Diskusjon

5.1 Oppsummering av funn fra studien

Forsvaret har et mål om å beholde personell lenger. For å nå dette målet er det viktig at de forstår hvorfor medarbeidere slutter før ansettelsesforholdet utløper. Frivillig avgang er kostbart for en organisasjon. I tillegg taper organisasjonen taut kunnskap, og turnover kan smitte over på kollegaer (Kuvaas, 2018). Den frivillige avgangen er spesielt kostbar for Forsvaret, siden det meste av den militære utdanningen skjer internt i organisasjonen. Ved å lære om hvorfor militært personell slutter før kontrakten deres utløper, står Forsvaret bedre rustet til å sette inn målrettede tiltak som kan redusere den frivillige avgangen.

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. Noen forhold er viktigere for beslutningen enn andre. Vi har derfor i denne undersøkelsen henvendt oss til de som sluttet i Forsvaret i perioden 2019 og 2020 og spurt om hva som var *de viktigste* årsakene til at de sluttet. Respondentene kunne velge opptil tre årsaker. På denne måten dekker vi ikke alle forhold som har påvirket deres beslutning om å slutte, men vi kan peke på det respondentene selv mener var de viktigste årsakene. I tabell 5.1 har vi sortert sluttårsakene etter hvor mange som krysset av for dem i undersøkelsen vår.

Tabell 5.1 Sluttårsakene sortert etter hvor mange som krysset av for dem og etter kategori.

De vanligste sluttårsakene (flere enn 20 % oppga disse)	
Studier og jobbsøking	<ul style="list-style-type: none"> Jeg ønsket å ta en sivil utdanning Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer
Vanlige sluttårsaker (11 % til 20 % oppga disse)	
Karriere og utviklingsmuligheter	<ul style="list-style-type: none"> Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine
Lønn og lønnstilfredshet	<ul style="list-style-type: none"> Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene
Balansen mellom jobb og familielev/fritid	<ul style="list-style-type: none"> Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted
Annet	<ul style="list-style-type: none"> Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger
Litt mindre vanlige sluttårsaker (6 % til 10 % oppga disse)	
Overbelastning og stress/usikkerhet	<ul style="list-style-type: none"> Jeg hadde høy arbeidsbelastning Arbeidssituasjonen min var uforutsigbar
Leder-medarbeider-relasjon	<ul style="list-style-type: none"> Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere
Betingelser	<ul style="list-style-type: none"> Forsvaret hadde dårlige betingelser for pendlere
Annet	<ul style="list-style-type: none"> Jeg følte meg ferdig med Forsvaret Jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble
Ikke så vanlige sluttårsaker (5 % eller færre oppga disse)	
Karriere og utviklingsmuligheter	<ul style="list-style-type: none"> Jeg opplevde at det var vanskelig å bli leder
Anerkjennelse	<ul style="list-style-type: none"> Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt Spesialistene får for lite anerkjennelse i Forsvaret Offiserene får for lite anerkjennelse i Forsvaret
Medbestemmelse og arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet Jeg ønsket meg en jobb med mer ansvar Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige
Arbeidsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet Jeg ble mobbet eller trakassert
Betingelser	<ul style="list-style-type: none"> Standarden på Forsvarets bolig og kvarter var dårlig Jeg fikk ikke tilgang på bolig eller kvarter gjennom Forsvaret
Kontraktsforhold	<ul style="list-style-type: none"> Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt Jeg opplevde det usikkert ikke å ha kontrakt til pensjonsalder
Familie	<ul style="list-style-type: none"> Det var vanskelig for partner/ ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet
Annet	<ul style="list-style-type: none"> Forsvaret var bare ikke det jeg trodde det skulle være før jeg begynte der

Vi har sett at det er stort samsvar mellom funnene i spørreundersøkelsen i 2021 og i 2019. Dette tyder på at det ikke har vært noen store endringer i sluttårsaker i Forsvaret i perioden 2016 til 2020.

De aller vanligste sluttårsakene for de som sluttet i Forsvaret i 2019 og 2020 var:

- *«Jeg ønsket å ta en sivil utdannelse»*. Denne sluttårsaken var vanligere for de med T35-kontrakt enn de med T60-kontrakt, den var vanligere for den yngre aldersgruppa enn den eldre aldersgruppa, og den var vanligere for kvinnene enn for mennene. Blant forsvarsgrenene var det flest som valgte denne sluttårsaken i Hæren og færrest som valgte den i Sjøforsvaret.
- *«Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer»*. Denne sluttårsaken var mer vanlig for de med T60-kontrakt enn for de med T35-kontrakt i den yngre aldersgruppa, og den var mer vanlig blant mennene enn blant kvinnene.
- *«Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret»*. Denne sluttårsaken var vanlig for begge kjønn og for både de med T35-kontrakt og de med T60-kontrakt. Blant forsvarsgrenene var det flest som krysset av for denne sluttårsaken i Sjøforsvaret og færrest som krysset av for den i Luftforsvaret.
- *«Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene»*. Denne sluttårsaken var vanligere for mennene enn for kvinnene. Blant forsvarsgrenene var den vanligere i Luftforsvaret enn i Sjøforsvaret og i Hæren.
- *«Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig»*. Denne sluttårsaken var vanligst for de med T60-kontrakt i den yngre aldersgruppa, mens den var mest vanlig for de med T35-kontrakt for alle respondentene sett under ett. Den var vanligere for kvinnene enn for mennene i den yngre aldersgruppa.

Lang reisevei kommer ikke frem som en av de aller vanligste sluttårsakene når man ser på alle respondentene under ett. Når man imidlertid ser kun på de som faktisk hadde lang reisevei, var dette den mest vanlige sluttårsaken.

Begge de to spørreundersøkelsene vi har gjennomført viser et stort potensial for re-rekruttering til Forsvaret. Rundt halvparten av de som sluttet i de periodene vi har studert, sier at de kunne tenke seg å begynne i Forsvaret igjen på et senere tidspunkt. I tillegg er det mange som ikke helt vet om de kunne tenke seg det. Andelen som sier at de ikke kunne tenke seg det, er lav. Det er også svært mange som svarer at de kunne blitt i Forsvaret dersom det hadde vært en bedring i sluttårsakene deres.

5.2 Refleksjoner rundt funnenes betydning for Forsvaret

I vår undersøkelse ser vi at de vanligste sluttårsakene er jobbsøking og planer om studier.²¹ Disse sluttårsakene handler ikke nødvendigvis om folks misnøye med Forsvaret, men mer om hva de heller ønsket å gjøre. Imidlertid ser vi at de aller fleste som krysset av for disse sluttårsakene også krysset av for andre sluttårsaker som handlet mer om hva de ikke var fornøyd med i jobben i Forsvaret. Dette viser at årsakene til at noen skifter jobb kan være sammensatte. Når Forsvaret skal sette inn tiltak for å redusere frivillig avgang blant de unge, handler det om å treffe der misnøyen er så stor at folk velger å forlate Forsvaret til fordel for noe annet.

De vanligste sluttårsakene som gir et tydeligere uttrykk for misnøye, er karriere og utviklingsmuligheter, balanse mellom jobb og familie/fritid og lønn. Dette viser at det å tilby gode karriere- og utviklingsmuligheter er viktig for at folk skal bli i Forsvaret. Det samme er en familiepolitikk som gjør tjenesten forenelig med det å ha en familie.

Undersøkelsen vi gjennomførte i 2019 var mer omfattende enn den undersøkelsen vi nå har utført. Der henvendte vi oss også til et tilfeldig utvalg av militært personell som fremdeles jobbet i Forsvaret. I gruppen som jobbet i Forsvaret identifiserte vi de som tenkte på å slutte og de som ikke tenkte på å slutte. Alle respondentene ble bedt om å ta stilling til påstanden «Forsvaret framstår som opptatt av kontinuerlig utvikling av sine medarbeideres ferdigheter og evner». Omtrent halvparten av de som jobbet i Forsvaret og *ikke* vurderte å slutte var enige i denne påstanden. Blant de som hadde sluttet var omtrent 40 prosent enige i påstanden. Den gruppa som var minst enig i påstanden, var de som gikk og tenkte på å slutte, der omtrent 30 prosent var enige. Det samme forholdet mellom de tre gruppene så vi da de skulle vurdere påstanden «Jeg er/var godt informert om hvilke karrieremuligheter som finnes/fantes for meg i Forsvaret». Karriere og utviklingsmuligheter peker seg ut som et område man bør se nærmere på for å redusere den frivillige avgangen.

Balansen mellom jobb og familie/fritid er et annet område som virker å være sentralt for mange som slutter i Forsvaret. Dette er en velkjent problematikk i organisasjonen, og vi ser at den fremdeles er relevant med tanke på tiltak Forsvaret bør gjennomføre for å beholde flere lenger.

Lønn og lønntilfredshet oppgis også av relativt mange som en av de viktigste grunnene til at de sluttet. Lønn er en hygienefaktor – en faktor som må være på et visst nivå for ikke å skape misnøye og mistrivsel. Det å være lønnsledende vil være veldig kostbart og ikke mulig for Forsvaret, men det å ha et lønnsnivå som oppleves rettferdig er viktig. Hva denne observerte misnøyen skyldes bør utredes nærmere. Er det slik at folk som slutter i Forsvaret oppnår høyere lønn på utsiden?

De viktigste årsakene til at militært personell slutter i Forsvaret samsvarer med funn fra studier om hvorfor folk slutter i det sivile arbeidslivet. En metastudie fra 2018 viser at de viktigste

²¹ I undersøkelsen vi gjennomførte i 2019 henvendte vi oss også til et tilfeldig utvalg militært tilsatte som fremdeles jobbet i Forsvaret. Denne gruppen ble inndelt i de som vurderte å slutte i Forsvaret og de som ikke vurderte å slutte. Vi fant at de som hadde sluttet i Forsvaret og de som vurderte å slutte, i større grad enn de som ikke vurderte å slutte, hadde hatt en plan om en sivil utdannelse fra de startet i Forsvaret.

faktorene som påvirker frivillig avgang i sivil arbeidsliv ikke overraskende er det at man tenker på å slutte og det at man faktisk søker på jobber (Rubenstein et al., 2018). Mangel på karriere- og utviklingsmuligheter er også viktig, og dessuten viktigere enn lønn som ser ut til å være en faktor med moderat betydning. Utover disse åpenbare sammenhengene er det å håndtere utfordringer, jobbtilfredshet, andre tilfredshetsfaktorer og ulike varianter av organisasjonsforpliktelse negativt korrelert med frivillig avgang.

I studien vår har vi lagt mest vekt på de vanligste sluttårsakene. Andre sluttårsaker kan være mindre vanlige, men ikke nødvendigvis mindre viktige, særlig ikke for dem det gjelder. Et eksempel er sluttårsaken som handler om mobbing og trakassering. Totalt sett er ikke dette en vanlig sluttårsak, men det er åpenbart problematisk at noen føler seg så mobbet og trakassert at de velger å forlate Forsvaret. Det er spesielt viktig å ha med seg at tre ganger så mange kvinner som menn oppgir denne sluttårsaken. Forsvaret er i gang med å adressere problemet med mobbing og trakassering.

En annen sluttårsak som er mindre vanlig, men som har vært trukket frem i media som en viktig årsak til at noen slutter, er standarden på bolig/kvarter.²² Svendsen-utvalget trakk også frem god standard på boliger som et viktig insentiv (Svendsen-utvalget, 2020). Totalt sett var det bare fire prosent i vår undersøkelse som oppga denne sluttårsaken. Da vi så på ukependlere for seg – en gruppe som i større grad benytter bolig/kvarter enn andre – var det ikke flere som oppga dårlig standard som sluttårsak enn det var blant respondentene totalt sett. Forsvaret bør gjøre nærmere undersøkelser av problemet med dårlig standard og hvordan dette påvirker trivselen til de ansatte.

5.3 Anbefaling om utforming av skjema for å kartlegge sluttårsaker i Forsvaret

Mange virksomheter kartlegger hvorfor medarbeidere slutter. Denne informasjonen kan brukes både i rekrutteringsarbeid og i utvikling av virksomheten. Denne type kartlegging kan finne årsaker til uønsket turnover, men også tydeliggjøre sterke sider av virksomheten.

Det finnes mange måter å gjennomføre en systematisk kartlegging av hvorfor medarbeidere slutter. Mange gjør det gjennom et spørreskjema. For eksempel finnes det en veileder for statlige virksomheter for hvordan et slik spørreskjema kan se ut på Arbeidsgiverportalen, Fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR i staten.²³

²² Lenker til flere slike saker:

<https://www.bfo.no/nyhetartikkel/uholdbar-bolig-og-kvartersituasjon-i-forsvaret/>

<https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/fagforeningen-bfo-undersokte-trivsel-blant-forsvarsansatte-1.15312384>

<https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/mange-unge-ansatte-sluttet-i-forsvaret-i-fjor--bfo-mener-begredelige-boforhold-har-mye-av-skylda-1.15287066>

<https://forsvaretsforum.no/morgendrikk/hr-befalet-mener-forsvaret-gar-glipp-av-mange-bra-folk-pa-grunn-av-ratne-boliger-og-selvfinansiering-av-pendling/192948>

²³ <https://arbeidsgiver.difi.no/personalledelse/nar-den-tilsette-sluttar/>

Forsvaret er en stor og sammensatt organisasjon med mange ulike enheter, kulturer og utfordringer. Oss bekjent samles det ikke inn informasjon om hvorfor medarbeidere slutter på en ensartet måte i Forsvaret. Vi anbefaler Forsvaret å gjøre dette fordi en systematisk kartlegging av sluttårsaker vil tilføre verdifull statistikk til Forsvaret, som igjen kan gi Forsvaret et bedre beslutningsgrunnlag for å håndtere uønsket turnover.

Basert på de to spørreundersøkelsene vi har gjennomført i 2019 og 2021, kan vi anbefale for Forsvaret hvordan et skjema for å kartlegge sluttårsaker bør være utformet. Dette baserer vi på våre erfaringer med hvordan skjemaene våre fungerte i de to rundene, på svarene vi fikk inn og på e-poster vi mottok fra respondenter om mangler og svakheter ved skjemaene. Skjemaet inneholder mange av faktorene fra det skjemaet som er utarbeidet for staten generelt, men det inneholder også spørsmål som dekker mer spesifikke utfordringer for Forsvaret.

5.3.1 Spørsmål som bør inn i skjemaet

I tabell 4.2 så vi en oppsummering av hvilke svar respondentene ga da de krysset av for sluttårsak «Annet». Noen brukte feltet for å utdype sluttårsaker de hadde krysset av for, mens andre hadde sluttet av årsaker de ikke fant igjen i de opplistede årsakene. Vi har gått gjennom alle svarene og undersøkt om det er noen spørsmål som bør legges til i den definerte lista av sluttårsaker, eller om det er noen av de definerte sluttårsakene som bør formuleres annerledes.

Det var 24 personer som beskrev at de sluttet på grunn av dårlig personellforvaltning av et eller annet slag. I all hovedsak gjaldt det enten karrieremessige opplevelser, at Forsvaret ikke var imøtekommende ved behov knyttet til familiesituasjonen eller en opplevelse av at Forsvaret hadde brutt en avtale. I tillegg var det 14 personer som beskrev at de sluttet på grunn av familiesituasjonen sin. Basert på dette mener vi følgende sluttårsaker manglet i skjemaet:

- «Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen». Denne sluttårsaken vil fange opp personer som ikke har følt seg ivaretatt, som har opplevd avtalebrudd eller følt seg forbigått.
- «Det var vanskelig å kombinere jobb og familieliv». Vi mener denne sluttårsaken er mer dekkende for de med familie, enn den som sto i skjemaet. Det var formuleringen «Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid» som skulle dekke det at jobben var vanskelig å kombinere med familieliv, men det er nok ikke alle med familie som har kjent seg igjen i denne formuleringen. Imidlertid bør den formuleringen også beholdes, slik at de som ikke har familie har mulighet til å krysse av for den.

Det var flere respondenter som brukte «Annet»-feltet til å beskrive at de sluttet av karrieremessige årsaker samt at de var misfornøyde etter stillingsrunder. Vi tror formuleringen «Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret» er litt for diffus for de som faktisk har en klar oppfatning om at de ikke er fornøyde med karrieremulighetene de hadde. Basert på dette foreslår vi at følgende sluttårsaker legges til i skjemaet og erstatter den mer diffuse formuleringen:

-
-
- «Jeg var ikke fornøyd med karriereutviklingen min». Denne vil gjelde for de som har hatt opplevelser hittil i jobben i Forsvaret, som gjør at de slutter.
 - «Jeg var ikke fornøyd med mine fremtidige karrieremuligheter i Forsvaret». Denne vil gjelde for de som tydelig ikke ser eller ikke ønsker de mulighetene de har i Forsvaret.

Vi ser at det kan mangle en sluttårsak knyttet til hvordan Forsvaret er og/eller utvikler seg, for eksempel med tanke på operativ evne eller prioritering av ressurser. Den eneste direkte sluttårsaken i skjemaet som handler om Forsvaret som organisasjon, var «Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger». Vi foreslår at følgende sluttårsak legges til i skjemaet:

- «Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i». Denne vil gjelde for de som mener Forsvaret ikke er, eller er på vei, dit det burde.

Noen respondenter svarte at de sluttet av helsemessige årsaker. Dette er ikke så mange, men idet det er den klare sluttårsaken til noen, bør de finne den i den definerte lista. Vi foreslår følgende formulering:

- «Jeg sluttet av helsemessige årsaker».

Vi mottok også e-post fra personer som ikke fant igjen sluttårsaken sin i skjemaet. Dette gjaldt blant annet noen som påpekte at vi ikke hadde noen sluttårsak knyttet til turnusarbeid. Vi hadde en sluttårsak knyttet til dette i skjemaet i 2019, men det var få som krysset av for den. Vi mener denne sluttårsaken kan fanges opp gjennom «Annet»-feltet.

Siden det ikke er veldig mange som har beskrevet de ovennevnte sluttårsakene gjennom «Annet»-feltet eller via e-post, er det er det ikke nødvendigvis slik at de bør tas inn i skjemaet. Imidlertid er den definerte lista av sluttårsaker svært styrende for hva folk velger, fordi de fleste prøver å finne noe de kan krysse på. Vi tror at alle de nye sluttårsakene over ville blitt valgt av flere dersom de hadde vært med på lista, og vi mener derfor de bør være med i neste versjon av skjemaet. Videre må det være en kontinuerlig vurdering av hvilke sluttårsaker som skal være med i den definerte lista, og hvilke som er så sjeldne at de bør tas ut.

5.3.2 Spørsmål som kan tas ut av skjemaet

Dersom skjemaet implementeres elektronisk og kobles til SAP, er det ikke nødvendig å inkludere demografiske variabler i selve skjemaet.²⁴

I skjemaet vi brukte i undersøkelsen i 2021, hadde vi med noen spørsmål som kunne være interessante i forskningsøyemed, men som ikke nødvendigvis er like aktuelle dersom Forsvaret skal gjøre en systematisk kartlegging av sluttårsaker. Det gjelder spørsmål 19–23 i spørreskjemaet i vedlegg A.

²⁴ Dette er avhengig av at det er god datakvalitet for de aktuelle variablene i SAP. Ved mindre god datakvalitet bør personene selv registrere variablene, så da må de variablene det gjelder være inkludert i skjemaet.

Det er noen sluttårsaker som svært få personer krysset av for. Vi mener disse sluttårsakene kan tas ut av skjemaet. Respondentene har mulighet til å beskrive slike sluttårsaker gjennom «Annet»-feltet. De sluttårsakene som svært få valgte, og som vi tror det er mindre viktig å kartlegge, var:

- «Forsvaret var bare ikke det jeg trodde det skulle være før jeg begynte der».
- «Jeg fikk ikke tilgang til bolig eller kvarter gjennom Forsvaret».
- «Jeg opplevde at det var vanskelig å bli leder».

Vårt anbefalte skjema for bruk i systematisk kartlegging av sluttårsaker i Forsvaret ligger i vedlegg B.

Til slutt er det viktig å huske at et skjema som er relevant formulert i 2021, ikke nødvendigvis er det noen år senere. Endringer i skjemaet bør vurderes med jevne mellomrom. Nye sluttårsaker kan bli aktuelle, og andre sluttårsaker kan bli mindre viktige. For eksempel kan reformer eller det at Forsvaret jobber med spesifikke tiltak for å bedre ulike sluttårsaker føre til at noen sluttårsaker blir mindre relevante eller at nye kommer til.

Referanser

Forsvarsdepartementet (2020a) Prop. 14S (2020–2021) Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak), *Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren*.

Forsvarsdepartementet (2020b) *Prosjekt Spesialisten Sluttrapport*.

Forsvarsdepartementet (2015) Prop. 111 LS (2014–2015) Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak), *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvars-personelloven m.m. (militærordningen)*.

Fasting, K., Køber, P.K. og Strand, K.R. (2021) *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultatene fra MOST-undersøkelsen 2020*, FFI-rapport 21/00414.

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

Fauske, M. og Strand, K.R. (2020b) *Spørreundersøkelsen i prosjekt «Spesialisten» – erfaringer og lærdommer*, FFI-notat 20/00891.

Fauske, M. og Strand, K.R. (2021) *Spørreundersøkelser om sluttårsaker i Forsvaret i perioden 2016 til 2020 – erfaringer og lærdommer*, FFI-notat 21/00313.

Hellum, N. (2018) *Faen, jeg skulle blitt grenader, vært litt Johnny Enkeltmann før jeg tok det videre – motivasjonsfaktorer, rekruttering, seleksjon og bibeholdelse av grenaderer og befal i Hæren*, FFI-rapport 18/02189.

Kuvaas, B. (2018) *Hvorfor skifter medarbeidere jobb?* BI Business review, 26. april 2018. <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2018/04/hvorfor-skifter-medarbeidere-jobb/>

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.

Strand, K., 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.

Svendsen-utvalget (2020) *Økt evne til å kombinere menneske og teknologi – Veier mot et høyteknologisk forsvar*.

A Spørreskjemaet i undersøkelsen

SPØRRESKJEMA SLUTTÅRSAKER

Takk for at du ønsker å delta i denne spørreundersøkelsen om hvorfor militært personell slutter i Forsvaret. Undersøkelsen inneholder spørsmål om ulike faktorer som påvirket ditt valg om å slutte i Forsvaret. Resultatene fra spørreundersøkelsen vil gi verdifulle innspill til utformingen av Forsvarsdepartementets og Forsvarets personellpolitikk.

Spørreundersøkelsen gjennomføres av Forsvarets forskningsinstitutt. Alle svar vil bli behandlet anonymt, og kun et begrenset antall personer vil ha tilgang til dataene. Resultatene fra undersøkelsen vil brukes av Forsvaret i arbeidet med å rekruttere, utvikle og anvende militært personell.

Spørreundersøkelsen er meldt til personvernombudet for forskning ved Forsvarets forskningsinstitutt og forskningsnemda ved Forsvarets høyskole. Det er frivillig å delta i spørreundersøkelsen. 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 lagres.

Hvis du har spørsmål angående spørreundersøkelsen, kan du kontakte Maria Fauske eller Kari Røren Strand på e-post:

Seniorforsker Maria Fauske (Maria.Fauske@ffi.no)

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

Undersøkelsen tar ca. 10 minutter å gjennomføre. Undersøkelsen er kortere for dere som sluttet i Forsvaret på grunn av endt kontrakt eller pensjon.

q1

Hvorfor sluttet du i Forsvaret?

- Jeg gikk av med pensjon
- Kontrakten min utløp (T35, midlertidig tilsatt eller lignende)
- Jeg sluttet av andre årsaker

q1a (kun til de som svarte pensjon eller utløpt kontrakt i q1)

Skulle du ønske du kunne fortsatt i Forsvaret?

- Ja
- Nei

q25a (kun til de som svarte pensjon i q1, for de skal ikke ha resten av undersøkelsen, de andre får spørsmål om samtykke senere)

Det er frivillig å delta i spørreundersøkelsen. Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen nederst ved å velge "Jeg samtykker ...". Du kan trekke ditt samtykke når som helst uten å oppgi noen grunn.

Dersom du velger "Jeg samtykker ikke...", eller trekker ditt samtykke etter at den er sendt inn, vil dine svar slettes.

- Jeg samtykker til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til kartleggings- og forskningsformål.
- Jeg samtykker ikke til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til kartleggings- og forskningsformål.

q2

Jeg er...

- Mann
- Kvinne

q3

Hvilket år er du født?

Nedtrekksmeny med årstall.

q4

Hva er din sivile status?

- Gift/samboer eller i et forhold
- Enslig

q5

Har du barn?

- Barn under 1 år
- Barn 1 til 5 år
- Barn 6 til 18 år
- Barn over 18 år
- Har ikke barn

q6

Hvilket år startet du å jobbe i Forsvaret første gang (ikke medregnet førstegangstjenesten, men medregnet utdanning, krigsskole, befalsskole o.l.)?

Nedtrekksmeny med årstall.

q7

Hva er din høyeste oppnådde nivådannende militære utdanning?

- Grunnleggende soldatutdanning (GSU)
- Grunnleggende befalsutdanning (GBU)
- Videregående befalsutdanning I (VBU I)
- Videregående befalsutdanning II (VBU II)
- Videregående befalsutdanning III (VBU III)
- Høyere befalsutdanning (HBU)
- Grunnleggende offisersutdanning (GOU)
- Videregående offisersutdanning (VOU)
- Høyere offisersutdanning (HOU)

q8

Hva er din høyeste oppnådde utdanning gjennomført ved sivilt utdanningssted?

- Fullført grunnskole
- Fullført videregående skole
- Fagbrev
- Fagskole
- Bachelorgrad
- Mastergrad
- Doktorgrad

q9

Tjenestegjorde du i internasjonale operasjoner i løpet av din tid i Forsvaret?

- 1 gang
- 2-3 ganger
- 4-6 ganger
- 7-10 ganger
- Mer enn 10 ganger
- Nei

q10

Hvilket gradsnivå hadde du da du sluttet i Forsvaret?

- OR 2 visekorporal/visekonstabel/visespesialist
- OR 3 visekorporal 1. klasse / ledende visekonstabel / spesialist
- OR 4 korporal / konstabel / ledende spesialist
- OR 4+ korporal 1. klasse / ledende konstabel / seniorspesialist
- OR 5 sersjant/kvartermester/sersjant
- OR 5+ sersjant 1. klasse / senior kvartermester / vingsersjant
- OR 6 oversersjant/skvadronsmester/oversersjant
- OR 7 stabssersjant/flotiljemester/stabssersjant
- OR 8 kommandørsersjant/orlogsmester/kommandørsersjant
- OR 9 sersjantmajor/flaggmester/sersjantmajor
- OF 1 fenrik
- OF 1 løytnant
- OF 2 kaptein og rittmester / kapteinløytnant / kaptein
- OF 3 major/orlogskaptein/major
- OF 4 oberstløytnant/kommandørkaptein/oberstløytnant
- OF 5 oberst/kommandør/oberst
- OF 6 brigader/flaggkommandør/brigader
- OF 7 generalmajor/kontreadmiral/generalmajor
- OF 8 generalløytnant/viseadmiral/generalløytnant
- OF 9 general/admiral/general

q11

Hvilket tilsetningsforhold hadde du i Forsvaret?

- Fast tilsetting til 35 år (T35)
- Fast tilsetting til 60 år (T60)
- Midlertidig tilsetting (MT)
- Annet _____

q12

Innenfor hvilken bransje var din siste stilling i Forsvaret?

- Operativ
- Teknisk
- Forvaltning
- Annet

q13

Hvilken forsvarsgren tilhører du?

- Hæren
- Sjøforsvaret
- Luftforsvaret
- Annet

q14

Hvilken driftsenhet tilhørte du i din siste stilling?

- Cyberforsvaret
- Etterretningstjenesten
- Forsvarets fellestjenester
- Forsvarets høgskole
- Forsvarets logistikkorganisasjon
- Forsvarets operative hovedkvarter
- Forsvarets personell- og vernepliktsenter
- Forsvarets sanitet
- Forsvarets spesialstyrker
- Forsvarsstaben
- Heimevernet
- Hæren
- Luftforsvaret
- Sjøforsvaret
- Annet

q15 (kun til de som ikke sluttet på utløpt kontrakt, men av andre årsaker)

Hvorfor valgte du å slutte i Forsvaret?

Velg inntil 3 årsaker

- Forsvaret var bare ikke det jeg trodde det skulle være før jeg begynte der
- Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble
- Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer
- Jeg ønsket å ta en sivil utdanning
- Jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet
- Jeg følte meg ferdig med Forsvaret
- Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivil
- Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige
- Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet
- Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine

-
-
- Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig
 - Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere
 - Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet
 - Jeg ble mobbet eller trakassert
 - Arbeidssituasjonen min var uforutsigbar
 - Jeg hadde høy arbeidsbelastning
 - Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger
 - Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt
 - Spesialistene får for lite anerkjennelse i Forsvaret
 - Offiserene får for lite anerkjennelse i Forsvaret
 - Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben
 - Forsvaret hadde dårlige betingelser for pendlere
 - Standarden på Forsvarets bolig og kvarter var dårlig
 - Jeg fikk ikke tilgang til bolig eller kvarter gjennom Forsvaret
 - Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid
 - Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet
 - Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted
 - Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene
 - Jeg opplevde det usikkert ikke å ha kontrakt til pensjonsalder
 - Det var uklart for meg hvilke karrieremuligheter jeg hadde i Forsvaret
 - Jeg ønsket meg en jobb med mer ansvar
 - Jeg opplevde at det var vanskelig å bli leder
 - Annet: _____

q16 (kun til de som fikk q15)

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

- Nei, jeg ville uansett sluttet
- Ja, da ville jeg vurdert å bli i Forsvaret
- Ja, da ville jeg helt sikkert blitt i Forsvaret

q17

Hva gikk du til da du sluttet i Forsvaret?

- Utdanning
- Jobb
- Arbeidsledig
- Annet _____

q18 (kun til de som fikk q15)

Hvor lenge vurderte du å slutte i Forsvaret før du bestemte deg endelig for å gjøre det?

- Jeg visste fra jeg begynte i Forsvaret at jeg ikke skulle bli der noe særlig lenger enn jeg ble
- Mer enn 1 år
- Mindre enn 1 år
- Mindre enn 3 måneder
- Jeg fikk tilbud om å søke en annen jobb / ble headhuntet uten at jeg selv hadde tenkt på å slutte i Forsvaret

q19

Har du flyttet / skal du flytte i forbindelse med at du sluttet i Forsvaret?

- Ja
- Nei

q20

Hvor lang reisevei hadde du mellom hjemmet ditt og din siste jobb i Forsvaret?

- Mindre enn 5 km
- 5–30 km
- 31–200 km
- Over 200 km

q21

Hvor lang reisevei har du mellom hjemmet og jobben/utdanningsstedet nå?

- Mindre enn 5 km
- 5-30 km
- 31-200 km
- Over 200 km
- Ikke aktuelt (er arbeidsledig, hjemmeværende, ikke-studerende, etc.)

q22

Var du ukependler i din siste jobb i Forsvaret?

- Ja
- Nei

q22a (kun til de som svarte ja i q22)

Fikk du som ukependler dekket reise av Forsvaret?

- Ja
- Nei

q22b (kun til de som svarte ja i q22)

Fikk du som ukependler dekket kvarter av Forsvaret?

- Ja
- Nei

q23

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

- 0 netter
- 1–5 netter
- 6–10 netter
- Mer enn 10 netter

q24 (kun til de som fikk q15)

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

- Ja
- Nei
- Vet ikke

q25b

Det er frivillig å delta i spørreundersøkelsen.

Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen nederst ved å velge "Jeg samtykker ...". Du kan trekke ditt samtykke når som helst uten å oppgi noen grunn.

Dersom du velger "Jeg samtykker ikke...", eller trekker ditt samtykke etter at den er sendt inn, vil dine svar slettes.

- Jeg samtykker til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til kartleggings- og forskningsformål.
- Jeg samtykker ikke til at Forsvarets forskningsinstitutt benytter mine svar til kartleggings- og forskningsformål.

B **Anbefalt spørreskjema til videre bruk i Forsvaret**

Under følger spørsmålene vi anbefaler at Forsvaret bruker i en systematisk kartlegging av sluttårsaker blant de som forlater Forsvaret ved frivillig avgang før kontrakten deres utløper. Spørsmålene er formulert som om skjemaet skal besvares idet en person slutter.

Spørsmål 1: Hvorfor har du valgt du å slutte i Forsvaret?

Velg inntil 3 årsaker

- Jeg hadde aldri noen plan om å bli lenger i Forsvaret enn jeg ble
- Jeg søkte/fikk en annen jobb som fristet mer
- Jeg ønsket å ta en sivil utdannelse
- Jeg ønsket rett og slett bare å gjøre noe annet
- Jeg følte meg ferdig med Forsvaret
- Jeg nærmet meg pensjonsalder, og ønsket å bytte jobb mens jeg fremdeles hadde gode jobbmuligheter sivilt
- Jeg syntes arbeidsoppgavene var uinteressante/kjedelige
- Jeg opplevde lite medbestemmelse i arbeidet
- Jeg fikk ikke brukt kunnskapen og ferdighetene mine
- Jeg opplevde dårlige muligheter til å utvikle meg faglig
- Jeg var misfornøyd med en eller flere av mine ledere
- Jeg var ikke fornøyd med arbeidsmiljøet
- Jeg ble mobbet eller trakassert
- Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen
- Det var for mange organisasjonsendringer og omstillinger
- Jeg var ikke fornøyd med retningen Forsvaret utviklet seg i
- Jeg opplevde ikke at den jobben jeg gjorde ble verdsatt
- Spesialistene får for lite anerkjennelse i Forsvaret
- Offiserene får for lite anerkjennelse i Forsvaret
- Arbeidssituasjonen min var uforutsigbar
- Jeg hadde høy arbeidsbelastning
- Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben
- Forsvaret hadde dårlige betingelser for pendlere
- Standarden på Forsvarets bolig og kvarter var dårlig
- Det var for vanskelig å kombinere jobb og familieliv
- Jeg ønsket bedre balanse mellom jobb og fritid
- Det var vanskelig for partner/ektefelle å få jobb i nærheten av tjenestestedet
- Jeg og/eller min familie ønsker å bo et annet sted
- Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene
- Jeg opplevde det usikkert ikke å ha kontrakt til pensjonsalder
- Jeg var ikke fornøyd med karriereutviklingen min
- Jeg var ikke fornøyd med mine fremtidige karrieremuligheter i Forsvaret
- Jeg ønsket meg en jobb med mer ansvar
- Jeg sluttet av helsemessige årsaker
- Annet: _____

Spørsmål 2: Kunne en bedring i det du oppga som sluttårsaker i forrige spørsmål gjort at du likevel ble i Forsvaret?

- Nei, jeg ville uansett sluttet
- Ja, da ville jeg vurdert å bli i Forsvaret
- Ja, da ville jeg helt sikkert blitt i Forsvaret

Spørsmål 3: Hva går du til når du nå slutter i Forsvaret?

- Utdanning
- Jobb
- Arbeidsledig
- Annet _____

Spørsmål 4: Kunne du tenke deg å begynne i Forsvaret igjen på et senere tidspunkt?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

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.

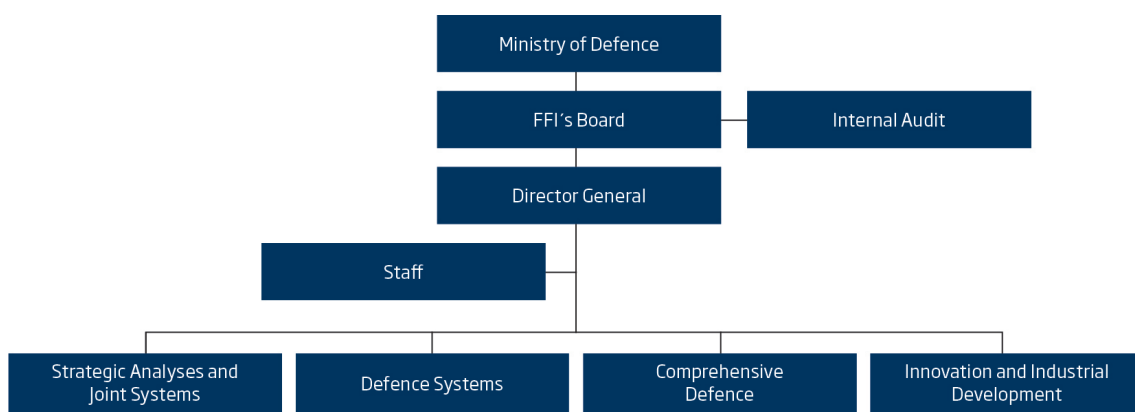
FFIs VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisation



Forsvarets forskningsinstitutt
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Instituttveien 20
2007 Kjeller

Telefon: 63 80 70 00
Telefaks: 63 80 71 15
Epost: ffi@ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
P.O. Box 25
NO-2027 Kjeller

Office address:
Instituttveien 20
N-2007 Kjeller

Telephone: +47 63 80 70 00
Telefax: +47 63 80 71 15
Email: ffi@ffi.no