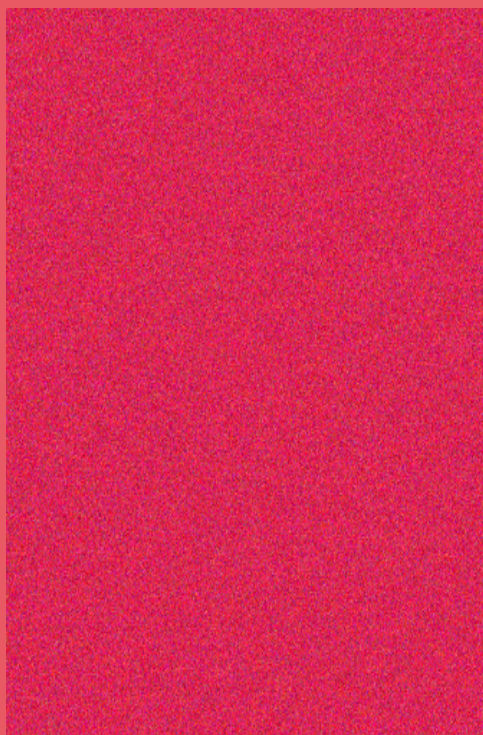


Kari Folkenborg og Kristine Nergaard

# **På vei mot et nytt forsvar**

## Virksomheter for de ansatte





Kari Folkenborg og Kristine Nergaard

**På vei mot et nytt forsvar**  
Virksomheter for de ansatte

© Forskningsstiftelsen Fafo 2001  
ISBN 82-7422-336-5  
ISSN 0801-6143

Trykk: Centraltrykkeriet AS

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Del I</b>	
<b>Innledning, oppsummering og drøfting</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>8</b>
Problemstillinger .....	9
<b>2 Oppsummering og drøfting</b> .....	<b>10</b>
De fleste berøres av omstillingsplanene .....	11
Arbeidsforholdet – framtid i Forsvaret eller utenfor .....	13
Familie, flytting og tilknytning til hjemstedet .....	16
Lokalsamfunnet .....	18
Forsvaret som arbeidsplass og arbeidsgiver .....	21
Oppsummering – 11 punkter .....	23
<b>Del II</b>	
<b>Gjennomgang av spørreundersøkelsen</b> .....	<b>25</b>
<b>3 Utvalg og metode</b> .....	<b>26</b>
<b>4 LO-medlemmene i Forsvaret</b> .....	<b>29</b>
<b>5 Omstillingsprosessen</b> .....	<b>31</b>
<b>6 Posisjon på arbeidsmarkedet</b> .....	<b>42</b>
<b>7 De personalpolitiske virkemidlene</b> .....	<b>44</b>
Kjennskap til virkemidlene .....	44
Bruk av virkemidlene .....	45
Er virkemidlene tilpasset den enkeltes behov? .....	48
Hvorfor benytte virkemidlene? .....	48

<b>8 Holdninger til omstillingene .....</b>	<b>49</b>
Både forståelse for og skepsis til omstillingene .....	49
Har omstillingene ført til belastninger på arbeidsplassen? .....	51
Er Forsvaret blitt en mindre attraktiv arbeidsplass? .....	53
<b>9 Pendling og flytting .....</b>	<b>54</b>
Flytting eller pendling .....	54
Pendling eller flytting oppfattes som belastende .....	56
Tilknytning til nåværende bosted .....	58
Tidligere flytteeerfaring .....	58
<b>10 Tilknytning til bostedet .....</b>	<b>59</b>
Botid .....	59
Årsak til bosetting .....	60
Tilknytning til bostedet og trivsel .....	61
Bolig: Eie eller leie .....	62
<b>11 Hvorfor en jobb i Forsvaret .....</b>	<b>63</b>
Ville man valgt å begynne i Forsvaret i dag – og ville man anbefalt barn/venner å begynne? .....	65
<b>12 Ektefeller og samboere .....</b>	<b>66</b>
Syn på pendling og flytting .....	68
Trivsel på og tilknytning til bostedet .....	69
<b>Vedlegg 1 Spørreskjema. Ansatte i Forsvaret .....</b>	<b>70</b>
<b>Vedlegg 2 Spørreskjema. Ektefelle .....</b>	<b>79</b>

# Forord

I den senere tid er det blitt klart at Forsvaret står overfor store endringer. Dette får store konsekvenser for de ansatte. Flere tjenestesteder skal legges ned, andre står overfor store omstillinger. Antall ansatte skal reduseres med mellom 4000 og 6000. Dette innebærer at et betydelig antall ansatte blir overtallige og må slutte. Mange av dem som blir igjen må regne med å flytte, pendle eller ta fatt på nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker å fortsette i Forsvaret.

Denne rapporten kartlegger konsekvensene av omstillingene for ansatte og deres familier. Blant de spørsmålene som er stilt er: Hvem blir berørt av omstillingene, og hvor mange regner med at de kommer til å slutte? Hvilke konsekvenser vil det få hvis ansatte blir overtallige og må finne seg en annen jobb enten i eller utenfor Forsvaret? Hvordan vurderer ansatte og deres familier flytting eller pendling?

Undersøkelsen er gjennomført som en spørreundersøkelse blant LO-organiserte i Forsvaret og deres ektefeller/samboere. Utvalget består av yrkesaktive medlemmer av Fellesforbundet, Norges Offisersforbund (NOF) og Norsk Tjenestemannslag (NTL). I alt er 870 ansatte og 653 ektefeller/samboere intervjuet.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag av Fellesforbundet, Norges Offisersforbund, Norsk Tjenestemannslag og LO Stat, og finansiert av disse i fellesskap.

Vi vil takke Trond Jørgensen og Ståle Reiten, Norges Offisersforbund, Jakob Eitrheim fra Fellesforbundet og Tone Rønoldtangen og Unni Aasen, Norsk Tjenestemannslag Landsforening 101 for gode og konstruktive innspill og kommentarer til spørreskjema og til rapporten. Vi vil også takke Fafo-kollega Jon Erik Dølvik for kommentarer til sluttrapporten.

Eventuelle feil og mangler er naturligvis forfatterens ansvar.

Fafo, mai 2001

Kari Folkenborg  
Kristine Nergaard



# **Del I**

## **Innledning, oppsummering og drøfting**

# 1 Innledning

Forsvaret har de siste årene vært gjenstand for omfattende omstillingsplaner og omorganiseringer. Et av hovedmålene har vært å tilpasse Forsvarets struktur til nye krav og en endret sikkerhetspolitisk situasjon, blant annet gjennom en reduksjon i antall ansatte og antall tjenestesteder. Høsten 2000 ble innstillingen fra Forsvarssjefen, kalt Forsvarsstudie 2000, lagt fram og høstet som ventet strid. Innstillingene fra Forsvarssjefen og Forsvarspolitisk Utvalg ville komme til å berøre flere tjenestesteder i form av nedleggelse eller flytting av oppgaver og en reduksjon av ansatte på 4000–6000.

I skrivende stund er det ennå ikke klarlagt hvilke tjenestesteder som blir lagt ned og hvilke konsekvenser omorganiseringen vil få. Saken skal behandles i Stortinget vårsesjonen 2001. Det som er klart er likevel at forslagene som foreligger vil føre til en betydelig endring av struktur og flytting av enheter og personale. Forsvaret står her overfor store utfordringer ikke minst når det personalpolitikk og lokaliseringerdebatter. Omorganiseringen vil ramme dem som har sitt arbeid i Forsvaret, deres familier og de lokalsamfunn som blir berørt av omstillingsplanene. Sommeren/høsten 2000 ble det igangsatt nye personalpolitiske virkemidler for Forsvarets ansatte som skulle virke avgangsstimulerende. Det betyr at en del personell allerede har fra-trådt sine stillinger.

Planene om en radikal omorganisering av Forsvaret har skapt usikkerhet og frustrasjon hos mange, både hos ansatte og i lokalsamfunn der Forsvaret har vært en slags hjørnesteinsbedrift. Uansett politisk vedtak var det imidlertid klart at mange måtte innstille seg på å forlate Forsvaret eller skifte jobb/tjenestested. På bakgrunn av denne situasjonen ønsket Norges Offisersforbund, Norsk Tjenestemannslag Landsforening 101 og Fellesforbundet å gjennomføre en undersøkelse som kunne dokumentere hvilke konsekvenser denne situasjonen ville få for deres medlemmer som er ansatt i Forsvaret, og deres familier. Undersøkelsen tar dermed for seg både militært ansatt og sivilt ansatt personell, inkludert overenskomstlønnede ved Forsvarets verksteder. Undersøkelsen omfatter også et mindre spørreskjema til ektefeller eller samboere til de forsvarsansatte. Årsaken til dette er at en eventuell flytting, en pendlertilværelse eller det å velge noe annet å gjøre enn å arbeide i Forsvaret, er en avgjørelse som involverer flere enn den enkelte ansatte. Det er dessuten blitt vanligere med familier med to inntekter, og det er ingen selvfølge lenger at familien prioriterer bare den ene partens arbeidssituasjon.

## Problemstillinger

Tema for rapporten er hvilke konsekvenser omstillingsprosessen vil ha for de ansatte i Forsvaret, deres familier og deres bosted/tjenestested. Problemstillingen i undersøkelsen er tredelt:

- Hvilke konsekvenser får omorganiseringen for den enkelte ansatte og dennes familie?
- Hvilke konsekvenser får omorganiseringen for den enkeltes ansettelsesforhold til Forsvaret?
- Hvilke konsekvenser får omorganiseringen for de berørte lokalsamfunn?

De to første problemstillingene er de viktigste for denne undersøkelsen. Her ser vi på graden av mobilitet og fleksibilitet blant de ansatte og deres familier, og hvilke økonomiske og sosiale konsekvenser de ansatte selv mener omorganiseringen vil få for deres livssituasjon. Den enkeltes livssituasjon, familieforhold, familiens tilknytning til bostedet, hvor lenge de har bodd på samme sted og andre jobbmuligheter på stedet er forhold som vi antar vil virke inn på de ansattes mobilitet og tilpasnings- evne.

Den andre problemstillingen dreier seg om hvordan omorganiseringene påvirker de ansattes syn på Forsvaret som arbeidsplass, nå og i framtiden. En utbredt oppfatning er at Forsvaret har gått fra å være en sikker, stabil og ettertraktet arbeidsplass til en mindre trygg og mindre attraktiv arbeidsplass. Hvordan de forsvarsansatte tenker og planlegger i forhold til Forsvaret som arbeidsplass, kan gi informasjon om hvorvidt omorganiseringene fører til at mange vurderer å forlate Forsvaret, og ikke minst hvem som blir og hvem som slutter. Her har vi også sett på vurderingen av de personalpolitiske virkemidlene. Selv om vi i hovedsak er opptatt av hvordan omstillingene berører de ansatte, vil vi også i noen grad diskutere hvilke utfordringer resultatene reiser for Forsvaret som arbeidsgiver og virksomhet.

Ved å ta utgangspunkt i den ansattes situasjon vil vi drøfte forhold som kan få konsekvenser for berørte lokalsamfunn. Hva kjennetegner forsvarsfamiliene og deres integrering i lokalsamfunnet? I hvilken grad representerer disse viktige ressurser utover det at Forsvaret er en viktig lokal arbeidsgiver? Hvilke typer familier er det som blir og hvilke drar hvis Forsvaret legger ned eller reduserer sin virksomhet?

Innledningsvis gis en kort gjennomgang av de tekniske aspekter ved spørreundersøkelsen, blant annet utvalg, metode m.v. Kapittel 2 er en ganske kort oppsummering av funn og drøftinger. Rapportens del II er en systematisk, beskrivende gjennomgang av resultatene.

## 2 Oppsummering og drøfting

Vårt utvalg består av medlemmer med arbeidsplass i Forsvaret i de tre LO-forbundene NOF, NTL og Fellesforbundet. Disse organiserer henholdsvis militært personell, sivilt regulativlønnede og statsansatte på overenskomst (sistnevnte gruppe vil i all hovedsak være ansatte på Forsvarets verksteder).

De tre gruppene skiller seg klart fra hverandre på en rekke områder og preges av at militært og sivilt personell har ulike yrkeskarriere i Forsvaret. Dette fører også til at omstillingene vil få ulike konsekvenser for de tre gruppene.

- Militært personell organisert i NOF er i gjennomsnitt langt yngre enn sivilt personell, det store flertallet har mange år framfor seg i arbeidslivet. Dette er i hovedsak menn, og mange har utdanning på høgskole- eller universitetsnivå. Ser vi bort fra de aller yngste (gruppen under 25 år), oppgir halvparten at de har kortere eller lengre utdanning på høyere nivå. I og med at mange NOF-medlemmer er unge, har disse i gjennomsnitt lavere ansiennitet i Forsvaret enn det sivilt ansatte har. Alderssammensetningen gjør at vi både finner flere ugifte og flere småbarnsforeldre i denne gruppen enn blant medlemmene i NTL og Fellesforbundet. Militært personell flytter ofte og er langt oftere bosatt på et sted som ikke er deres opprinnelige bosted.
- Fellesforbundets medlemmer er i gjennomsnitt eldre enn de militært ansatte, men yngre enn dem som er medlemmer av NTL. Flertallet er i aldersgruppen 30 til 50 år, selv om vi også finner en del ansatte over 50 år. De fleste har ektefelle/samboer og barn, en av tre har barn under tolv år. Det store flertallet har yrkesfaglig utdanning fra videregående skole/fagbrev. Gruppen har lang ansiennitet i Forsvaret, mange har sannsynligvis hatt Forsvaret som arbeidsgiver store deler av sitt yrkesaktive liv. Flertallet oppgir at det nåværende bostedet også er det stedet de opprinnelig kommer fra; de som har flyttet til stedet har også vært bosatt der lenge.
- Medlemmene av NTL har mange fellestrekk med Fellesforbundets medlemmer. NTLs medlemmer er imidlertid noe eldre, halvparten har fylt 50 år, og tolv prosent har fylt 60 år. Alderssammensetningen gjør også at det er færre med små barn. Mange har imidlertid barn over 18 år som fortsatt bor hjemme. En betydelig andel av NTLs medlemmer har begrenset formell utdanning, en av fem

har bare grunnskole. Den mest vanlige utdanningen er imidlertid yrkesskole/fagbrev; drøye halvparten oppgir dette som sin høyeste utdanning. Mange har lange yrkeskarrierer i Forsvaret bak seg. Også her har det store flertallet nær tilknytning til sitt nåværende bosted, enten ved at det er deres opprinnelige bosted eller ved at de har bodd der i mange år.

Dette betyr at de tre gruppene skiller seg fra hverandre når det gjelder:

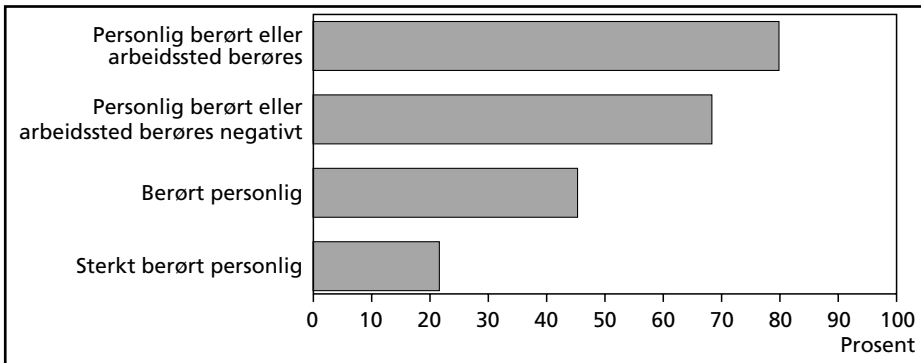
- vurderingen av om flytting er aktuelt
- tilbøyelighet til å slutte «frivillig» for å gå over i annen jobb
- hvordan de vurderer sine sjanser for en annen jobb i og utenfor Forsvaret
- i hvilken grad førtidspensjon/alderspensjon eller liknende ordninger er aktuelle
- interessen for videreutdanning eller andre ordninger som skal bidra til omstilling til jobb utenfor Forsvaret

## **De fleste berøres av omstillingsplanene**

Undersøkelsen ble foretatt etter at planene om omstillingene i Forsvaret var lagt fram, men før Regjeringen la fram sin proposisjon. Dette betyr at ansatte og fagforeninger i Forsvaret kjente til omfanget av og hovedinnholdet i den planlagte omstillingen når de fikk spørreskjemaene tilsendt. Det gjensto imidlertid behandling både i Regjering og Storting.

Undersøkelsen viser at fire av fem LO-organiserte i Forsvaret oppgir at de blir berørt av planen om omstilling, enten personlig eller ved at tjenestestedet berøres. Ikke alle disse blir berørt «negativt», noen viser til at det er kommet forslag om at tjenestestedet vil bli tilført nye oppgaver. Dette kan også medføre endringer for den enkeltes stilling og arbeidsoppgaver, men sjelden like dramatisk som når oppgaver forsvinner. Ser vi bort fra dem som forventer at arbeidsstedet skal tilføres nye oppgaver/oppbemanning, er andelen som oppgir at de personlig eller deres arbeidssted blir berørt av omstillingene, to tredeler. Noe under halvparten oppgir at de blir personlig berørt, halvparten av disse (21 prosent) sier igjen at de blir sterkt berørt. En liten andel regner seg som personlig berørt av omstillingene, selv om de ikke tror at deres tjenestested blir berørt. Dette betyr at bare 20 prosent i vårt utvalg oppgir at omstillingene sannsynligvis ikke vil berøre dem eller deres tjenestested. Figur 2.1 viser i hvilken grad de forsvarsansatte oppgir at de blir berørt av omstillingene.

Figur 2.1 I hvilken grad berøres de ansatte i Forsvaret av omstillingsplanene?



En slik kartlegging vil først og fremst være en indikator på hvordan den enkelte vurderer situasjonen midtveis i beslutningsprosessen. Undersøkelsen viser at de foreslåtte omstillingene i Forsvaret har betydning for det store flertallet av de ansatte/tjenestestedene. Både sivilt og militært personell oppgir at de berøres, og det er ingen vesentlige forskjeller mellom forsvarsgrenene eller ulike deler av landet. Ansatte på mindre tjenestesteder oppgir oftere enn andre at de blir sterkt personlig berørt av omstillingene. Dette skyldes blant annet at virksomheten ved små tjenestesteder i større grad kan bli lagt ned fullstendig, noe som betyr at alternativene for en framtidig jobb i Forsvaret forutsetter flytting/pendling.

At omstillingene oppfattes som så gjennomgripende og omfattende gjør at prosessen også med stor sannsynlighet vil føre til usikkerhet blant de ansatte og deres familier. Noen vil være i en situasjon hvor de frykter å stå uten et jobbtilbud i Forsvaret. Andre må vurdere flytting, pendling eller omstilling til andre arbeidsoppgaver i Forsvaret opp mot det å forlate Forsvaret og finne seg en annen jobb eller gå ut av arbeidslivet. Det er også rimelig å anta at en del av dem som ikke blir berørt personlig av omstillingene i denne omgang, likevel opplever usikkerhet knyttet til Forsvaret som arbeidsplass.

Vi vil her drøfte noe nærmere flere forhold knyttet til omstillingen og konsekvensene for den enkelte. For det første; hvor mange og hvem vurderer å slutte i Forsvaret? I forlengelsen av dette; er det mange som frykter at de vil stå uten jobbtilbud, og hvem er i så fall dette? Videre; hvor mange har søkt/vil søke på de avgangsstimulerende/personalpolitiske virkemidlene som er vedtatt i forbindelse med omstillingene? For det andre; er flytting/pendling aktuelle alternativer, og hva er eventuelle ulemper ved disse? For det tredje; hva kan man si om konsekvensene for Forsvaret som arbeidsgiver? For det fjerde; hva kan vi si om konsekvensene for de lokalsamfunn som berøres av omstillingene?

## Arbeidsforholdet – framtid i Forsvaret eller utenfor

### Hvor mange vurderer å slutte i Forsvaret?

Spørsmål om framtidige valg av jobb er krevende, det er ikke lett å svare sikkert på hva man kommer til å gjøre i årene framover. Undersøkelsen viser at mange av de ansatte i Forsvaret er usikre på sitt framtidige ansettelsesforhold. Dette kommer dels fram ved at en betydelig andel oppgir at de vurderer å forlate Forsvaret, dels ved at de ikke ser det som usannsynlig at de i løpet av de neste fire årene søker annen jobb, begynner på videreutdanning eller forlater arbeidslivet.

Mange oppgir at omstillingene bidrar til at de vurderer å forlate Forsvaret. Om lag hver femte forsvarsansatt i vår undersøkelse regner med å slutte i Forsvaret på grunn av overtallighet eller endrede jobb-betingelser. Det er også en ikke ubetydelig gruppe som sier at de vurderer å slutte på grunn av økt usikkerhet. Alt i alt oppgir 36 prosent at de vurderer å slutte med begrunnelse i omstillingene. I tillegg til dette sier en av fem at de vurderer å slutte i Forsvaret av andre årsaker enn den nåværende omstillingsprosessen. Svarene er ikke entydige, det er en del av disse som allikevel ser Forsvaret som en av flere mulige arbeidsplasser de nærmeste årene framover.

Det er først og fremst på militær side at mange vurderer å slutte og oppgir andre alternativer enn jobb i Forsvaret når de angir sine framtidsplaner. Blant militært ansatte under 35 år, sier 40 prosent at de kommer til slutte uansett, og ytterligere 35 prosent sier at de vurderer å slutte på grunn av omstillingene, det vil si at tre av fire vurderer å slutte. Det er normalt med høy turnover blant yngre befal. Mulighetene til å få lønn under utdanning trekker mange til Forsvaret. Forsvaret utdanner også langt flere enn det man har behov for, og rekrutteringssystemet forutsetter at en god del yngre befal vil forlate virksomheten etter fullført plikttjeneste.

Samlet sier 57 prosent at de vurderer å slutte i Forsvaret, mens 43 prosent avviser at dette er aktuelt. Hvis dette slår til, ville Forsvaret miste langt flere enn det nedbemanningsbehovet de har. Andre spørsmål viser at det er ikke sannsynlig at så mange vil avslutte sitt arbeidsforhold til Forsvaret. Bare halvparten av dem som regner med å slutte, antar at de kommer til å søke på virkemiddelpakken,<sup>1</sup> og under en firedel har så langt søkt jobb utenfor Forsvaret. Mange av dem som sier at de vurderer å slutte, oppgir likevel at jobb i Forsvaret er et sannsynlig alternativ for dem de kommende årene. Men det store flertallet av dem som vurderer å forlate Forsvaret,

<sup>1</sup> For noen vil virkemidlene være lite aktuelle, f.eks. fordi de faller utenfor relevante grupper eller fordi de regner med å få avslag.

oppgir også jobb utenfor Forsvaret, studier eller det å gå av for aldersgrense/førtidspensjon som aktuelle alternativer.

I stedet for å dele de ansatte i to grupper – de som blir og de som planlegger å slutte – er det derfor rimelig å gruppere i tre; de som regner det som overveiende sannsynlig å fortsette, de som signaliserer klart at de regner med å slutte, og de som ser begge alternativer som aktuelle. Ut fra dette kan vi si at om lag 30 prosent kan defineres som sikre på en framtid i Forsvaret, like mange kan defineres som konsekvente i sin vurdering av at de ikke kommer til å jobbe i Forsvaret i tiden framover.<sup>2</sup> De øvrige, om lag 40 prosent, vurderer alternativer både i og utenfor Forsvaret. Et spørsmål som må stilles i den videre omstillingsprosessen er dermed hva som vil få disse 40 prosentene til å velge det ene eller andre alternativet.

### **Hvem blir og hvem slutter?**

Andelen som signaliserer klart at de kommer til å forlate Forsvaret, er klart høyest blant dem som oppgir at de er sterkt berørt av omstillingsplanene. Her er det også mange som er usikre, det vil si både ser for seg en framtid i Forsvaret og vurderer andre muligheter. Vi finner også klare forskjeller mellom forbundene. I Fellesforbundet er det ganske få som regner med å forlate Forsvaret og mange som er sikre på å fortsette, i NOF er det motsatt. Dette har delvis sammenheng med at Fellesforbundets medlemmer i mindre grad opplever at omstillingene berører dem personlig.

Det er også en klar tendens til at de yngre er langt mer innstilt på å forlate Forsvaret enn de eldre. Nesten ingen under 30 år har sikre planer om å fortsette i Forsvaret. Dette kan skyldes at mange unge ville sluttet uavhengig av omstillingene, jamfør at dette i all hovedsak er militært personell. Med unntak av dem som vurderer førtidspensjon eller kommer til å gå av for aldersgrense, er det nesten ingen over 50 år som har bestemt seg for å forlate Forsvaret. Disse forlater dermed arbeidslivet samtidig som de forlater Forsvaret.

### **Hvem får problemer på arbeidsmarkedet?**

Det varierer hvordan den enkelte vurderer mulighetene for å få en annen jobb i eller utenfor Forsvaret, enten på nåværende bosted eller ved å flytte. Bare hvert fjerde NTL- og Fellesforbundsmedlem mener at det er svært gode/nokså gode muligheter for å få *annen jobb i Forsvaret*, enten på nåværende tjenestested eller på annet sted.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Her har vi kombinert informasjon fra spørsmål 13 og spørsmål 14, se vedlegg 1 for spørreskjema.

<sup>3</sup> Dette behøver ikke å bety at de mener at jobbmulighetene er dårlige, nesten halvparten sier at de ikke har tenkt på dette/ikke vet.

Selv om mange sivilt ansatte ikke har vurdert muligheten for annen jobb i Forsvaret, er det nok likevel slik at nedlegginger eller nedbemanning av tjenestested vil føre til at mange i disse gruppene vil måtte se seg om etter en jobb utenfor Forsvaret. Blant NOFs medlemmer er andelen som mener at de har svært gode eller nokså gode jobbmuligheter i Forsvaret nesten tre ganger så høy (74 prosent). Det er få som svarer at dette er noe de ikke har vurdert/ikke vet.

Også når det gjelder mulighetene for jobb *utenfor* Forsvaret, er det betydelige forskjeller mellom forbundene. Mens nærmere 80 prosent av NOFs medlemmer mener at det er ganske/svært gode muligheter for å få en ny jobb utenfor Forsvaret, gjelder det samme 33 prosent i NTL og 43 prosent i Fellesforbundet. Militært ansatte er mer optimistisk både når det gjelder ny (sivil) jobb på bostedet og ikke minst hvis man flytter.

Ser man på et samlet mål på hvem som selv oppgir at det vil være nokså/svært vanskelig å skaffe annen jobb, finner vi at andelen varierer fra tre prosent i NOF til 13 prosent i NTL. Det er først og fremst ansatte over 50 år som regner med å få problemer, men dette gjelder også en del i aldersgruppen 40–49 år. Blant dem som regner med å måtte forlate Forsvaret på grunn av overtallighet, er det så mange som 28 prosent som vurderer mulighetene på arbeidsmarkedet som generelt dårlige. Vi finner det samme mønsteret når det gjelder spørsmålet om det er sannsynlig at de risikerer å bli arbeidsledig de neste årene.

Selv om det ikke er vesentlige forskjeller mellom forbundene når det gjelder andelen som oppgir at de blir berørt av omstillingene, er det betydelige forskjeller i hvilke konsekvenser dette får. For det første regner sivilt ansatte i større grad med å bli overtallige, mens militært ansatte ikke oppfatter dette som en trussel. Til tross for dette er det flere militært enn sivilt ansatte som tror de kommer til å forlate Forsvaret.

Den gruppen som i størst grad føler seg utrygg på arbeidsmarkedet, er sivilt ansatte som har fylt 50 år. Disse slutter ikke i Forsvaret med mindre de må, i betydningen at de blir tvunget på grunn av overtallighet eller kan gå av for aldersgrense/førtidspensjon. Denne gruppen vurderer sin posisjon på arbeidsmarkedet som dårlig, og en ikke ubetydelig andel ser for seg at de kan bli arbeidsledige. Flytting er lite aktuelt for denne gruppen, og det er få som har søkt annen jobb i løpet av siste året.

For sivilt ansatte under 50 år er situasjonen klart bedre, og jo yngre, jo sterkere situasjon på arbeidsmarkedet. Disse regner like ofte med å bli overtallige, men de yngre er både mer villig til å vurdere flytting/pendling og de er mer optimistiske når det gjelder sin posisjon på arbeidsmarkedet. Dette gjelder alle typer jobber, både i og utenfor Forsvaret. Også i denne gruppen er det en ikke ubetydelig andel som

regner med å få problemer med å finne ny jobb eller som regner det som ganske/svært sannsynlig at de står foran en periode med arbeidsledighet. Hver femte har søkt jobb utenfor Forsvaret i løpet av de siste to årene.

Militært personell er i liten grad bekymret for å bli arbeidsledige. Yngre vurderer sin posisjon på arbeidsmarkedet som god, de regner det som lite sannsynlig at de blir overtallige og oppgir andre grunner til at en god del vurderer å forlate Forsvaret. Mange av disse mener at en jobb utenfor Forsvaret vil være bedre både når det gjelder jobb/inntekt og når det gjelder bosted/arbeidsreise. Disse har også søkt jobber utenfor Forsvaret de siste to årene.

De noe eldre militært ansatte (40 år og mer) er noe mindre optimistiske enn sine yngre kolleger når det gjelder muligheten for å få annen jobb i Forsvaret, og er også mer pessimistiske når det gjelder jobbmulighetene utenfor Forsvaret. En av tre regner med å være førtidspensjonert eller gått av for aldersgrense i løpet av de kommende fire årene, og hver tredje i denne gruppen vil søke på virkemidlene.

## **Virkemidlene**

Om lag 25 prosent i vårt utvalg sier at de vil søke på de personalpolitiske virkemidlene eller at de allerede har søkt (30 prosent av dem som kjenner til virkemidlene). I tillegg har vi grunn til å tro at en liten del av utvalget har latt være å svare på spørreskjemaet fordi de allerede har forlatt Forsvaret. Dette kan bety at andelen som sier at de har fått innvilget virkemidler, er litt for lav. Andelen som vil søke er absolutt høyest blant militært ansatte som er fylt 40 år; her oppgir 35 prosent at de vil søke. Blant sivilt personell planlegger yngre like ofte å søke som eldre.

Det er en god del som sier at virkemidlene er dårlig tilpasset deres situasjon. De som ikke har søkt – men som vurderer å forlate Forsvaret – sier ofte at virkemidlene ikke er tilpasset deres behov. Militært ansatte er langt mer fornøyd med virkemidlene enn det sivilt ansatte er. Blant militært ansatte er eldre mer fornøyd enn yngre, blant de sivilt ansatte er de eldste minst fornøyd med virkemidlene.

## **Familie, flytting og tilknytning til hjemstedet**

En omstilling av den type Forsvaret står overfor, der hele tjenestesteder legges ned eller får redusert bemanning, gjør at en god del arbeidstakere må belage seg på å flytte hvis de ønsker å beholde en jobb i Forsvaret. En god del av dem som har svart på undersøkelsen oppgir også at flytting kan være en betingelse for fortsatt jobb i Forsvaret. Dette gjelder for eksempel 43 prosent av dem som sier at de blir sterkt berørt av omstillingene. Et annet alternativ vil være å pendle, enten på daglig eller

ukentlig basis. Her diskuterer vi to forhold. Hvor aktuelt er det å flytte eller pendle for å beholde en jobb i Forsvaret? Og vil dette i så fall oppleves som en belastning for en selv og familien?

Flytting er først og fremst et alternativ for militært personell. Det er dobbelt så mange i NOF som i NTL som sier at de kan beholde jobben under forutsetning om flytting. Det er rimelig å anta at forskjellene både skyldes tilbud (mulighet for å få ny jobb forutsatt flytting) og etterspørsel (er flytting i det hele tatt noe man vurderer?). Vi ser også at det er systematiske forskjeller i *flyttevilje* mer generelt. Mens 45 prosent av NOFs medlemmer er villige til å flytte for å beholde en jobb i Forsvaret, er dette aktuelt for bare 17 prosent av NTLs medlemmer og elleve prosent av Fellesforbundets. Vi finner om lag samme mønster når det gjelder ukependling. Dette betyr at mens to av tre NOF-medlemmer er villige til å flytte/ukependle, gjelder det samme bare en tredel av NTLs medlemmer og 20 prosent av Fellesforbundets. Flytte/pendleviljen er ikke vesentlig høyere blant dem som blir berørt av omstillingene enn blant de øvrige.

Yngre er klart mer innstilt på å flytte enn det eldre er, mens det ikke er vesentlig forskjell mellom familier med barn og familier uten barn når vi ser bort fra de helt unge flyttvillige offiserene uten barn (som ofte vil ha plikttjeneste). Når det gjelder ukependling, er dette først og fremst noe menn oppfatter som aktuelt, praktisk talt ingen kvinner sier at dette er noe de er innstilt på.

Generelt oppfatter de aller fleste – både de som er villige til å flytte og de som ikke vurderer dette – flytting som en vesentlig belastning. Særlig gjelder dette kontakt med familie/venner og økonomisk situasjon ved skifte av bolig. Men det er også en ikke ubetydelig andel som peker på at flytting vil være belastende for barna og ektefellen/samboeren. De som vurderer å flytte, skiller seg ut ved at de oftere er innflyttere til stedet og ved at mange har bodd ganske kort tid på sitt nåværende bosted. Flyttetiljen er lav blant dem som har familie på sitt nåværende bosted, som eier bolig der eller som betrakter dette stedet som sitt nåværende bosted. Disse oppfatter også flytting som mer belastende når det gjelder sosiale og økonomiske forhold.

Også ukependling oppfattes som svært belastende for de fleste, særlig når det gjelder forhold knyttet til oppfølging av barn, og forholdet til ektefelle/samboer og arbeidsdelingen i hjemmet. Dette gjelder også for dem som mener at ukependling er et alternativ de vurderer reelt.

Som oppsummering kan vi konkludere med at flytting og/eller ukependling er aktuelt for mange av NOFs medlemmer, mens flertallet av de sivilt ansatte angir at dette ikke er aktuelt. Flyttetiljen avtar også med alder. Mens halvparten av yngre offiserer er villig til å flytte, gjelder dette bare ti prosent av sivilt personell over 50 år. Slår vi sammen ukependling og flytting, finner vi at andelen mobile varierer fra 71 prosent (offiserer under 40 år) til 21 prosent (sivilt ansatte over 50 år).

## Lokalsamfunnet

Nedleggelse og nedbemanning av tjenestesteder vil få konsekvenser for de lokalsamfunn som blir berørt av omstillingsprosessen. En analyse av samfunnsmessige konsekvenser på lokalt nivå har ikke vært formålet med denne undersøkelsen, og krever også et annet undersøkelsesopplegg enn dette. Vi har likevel berørt hvilke konsekvenser det kan få for lokalsamfunn ved at vi i spørreskjemaet har spurt om størrelse på bostedskommune og arbeidssted. Setter en dette i sammenheng med den enkelte ansatte sin situasjon når det gjelder familieforhold, boligforhold og betydningen av å delta i fritidsaktiviteter tilknyttet stedet, får vi fram en del forhold som vil være viktig for det enkelte lokalsamfunn.

De forsvarsansatte utgjør en viktig ressurs for det lokalsamfunnet han eller hun er bosatt i. Det samme gjelder den ansattes familie. Flertallet av de forsvarsansatte har familie, slekt og venner på bostedet, det vil si at de inngår i sosiale nettverk. Mange oppgir også at de deltar i fritidsaktiviteter på hjemstedet, det samme gjelder deres ektefeller/samboere. Det store flertallet av ektefellene som svarte på spørreskjemaet, er i arbeid. Dette er med andre ord familier som er godt integrert på sine bosteder. Unntaket er yngre offiserer, her er det mange som ikke har viktige sosiale nettverk eller familie med slike nettverk. Utfordringen for lokalsamfunnet vil her kanskje ikke i så stor grad være at denne gruppen reiser, men at man mister arbeidsplasser og ikke får «tilførsel» av nye offiserfamilier. Hvorvidt den enkelte må flytte for å finne annen relevant jobb, vil gjerne avhenge av størrelsen på bostedet, sammensetningen på det lokale arbeidsmarkedet og om Forsvaret legger ned eller legger om/reduserer sin aktivitet.

Effekten for kommunene når det gjelder tap av arbeidsplasser avhenger av størrelsen på arbeidsplassen og størrelsen på kommunen. Dersom en kommune mister en arbeidsplass med 200 ansatte, vil dette utgjøre en langt større andel av det totale antall sysselsatte i en liten kommune enn i en stor kommune. Små kommuner har også et mindre variert arbeidsmarked og næringsliv, og nedlegging av et betydelig antall arbeidsplasser vil få større ringvirkninger.

Vi har i denne undersøkelsen registrert ganske lav flyttevilje og stor grad av trivsel blant de ansatte i Forsvaret. Dette gjelder særlig blant sivilt ansatte, som langt oftere enn andre oppgir at bostedet også er deres opprinnelig hjemsted. I Fellesforbundet og NTL svarte over halvparten av de ansatte at muligheten til å få jobb på hjemstedet hadde avgjørende betydning for valg av jobb i Forsvaret. For hjemstedskommunen har nok dette vært viktig for rekruttering og stabilisering av antall yrkesdeltakere i kommunen.

Jo større kommuner, desto færre var det som så flytting som et alternativ for å beholde en jobb i Forsvaret. Spesielt gjelder dette sivilt ansatte, her synker andelen

som er villig til å flytte fra 20 prosent i kommuner med under 10 000 innbyggere til syv prosent i kommuner med mer enn 50 000. Dette er nokså naturlig, da et mer variert arbeidsmarked gjør det lettere å finne alternativt arbeid. Flertallet av de sivilt ansatte hadde også bodd og arbeidet på samme sted i mer enn ti år. I de største kommunene er også tjenestestedene større, noe som gjør det lettere å finne alternativt arbeid i Forsvaret.

Uavhengig av størrelsen på bostedskommunen ønsket de fleste å beholde den jobben de hadde i dag dersom de kunne få velge fritt. I de største kommunene finner vi litt høyere andel blant dem som kunne tenke seg en annen jobb utenfor Forsvaret på samme bosted. Dette er nokså naturlig, da muligheten for å finne annet relevant arbeid vil være større i kommuner med et mer variert arbeidsmarked og næringsliv. Det er først og fremst militært ansatte som uttrykker dette ønsket.

Flytting og pendling ble vurdert som belastende for muligheten til å drive med fritidsaktiviteter både av sivilt og militært ansatte. Dette er aktiviteter som gjerne er lokalt basert og viktige for lokalsamfunnet. De fleste deltok i fritidsaktiviteter som de mente var svært eller nokså viktig for deres tilknytning til stedet. Andelen var høyest i de miste kommunene. De som svarte på undersøkelsen hadde anledning til å utdype konsekvenser av pendling og flytting i de åpne svaralternativene i spørreskjemaet. Noen av kommentarene gikk for eksempel ut på at en pendlertilværelse ville gjøre det vanskelig å ivareta forpliktelser i nærmiljøet. Dette kunne for eksempel være som fotballtrener, som deltaker/initiativtaker i veldedige arrangementer, andre verv og andre kulturelle aktiviteter. Jo mindre kommuner, desto vanskeligere kan en tenke seg det vil kunne være å erstatte slike roller.

Det er mange som eier egen bolig på tjenestestedet, unntaket her er de yngste. Flertallet tror ikke det vil være noen problemer med å selge boligen, men en av fire regner med at dette vil bli vanskelig. Også de som ikke regner med at det er vanskelig å selge boligen sier at flytting vil medføre en økonomisk belastning knyttet til salg/skifte av bolig. Dette kan blant annet henge sammen med at man må skaffe ny og dyrere bolig på et nytt bosted.

### **Mindre kommuner**

Kommuner med under 5000 innbyggere betegnes som forholdsvis små kommuner, der arbeidsmarkedet er lite fleksibelt og dermed sårbart både i forhold til det å miste arbeidsplasser og arbeidstakere. I slike kommuner kan Forsvaret ofte regnes som en slags hjørnesteinsbedrift. Det kan også være problematisk å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere innen helse- og omsorgssektoren og undervisningssektoren i disse kommunene. Dette er ofte jobber som de forsvarsansatte sine ektefeller innehar. Et lite variert arbeidsmarked og næringsliv vil også gi færre valgmuligheter for dem som

mister jobben, men som likevel ikke ønsker å flytte. Kommuner med et innbyggertall på mellom 5000 og 10 000 vil også være sårbare for endringer i det lokale arbeidsmarkedet, men dog ikke i like stor grad som de minste kommunene.

I alt 15 prosent av dem som svarte på undersøkelsen bodde i kommuner med under 5000 innbyggere, mens 19 prosent jobbet i kommuner med 5000–10 000 innbyggere. Ansatte som bor i små kommuner sier oftere enn andre at det vil være vanskelig for dem å få annen jobb på hjemstedet hvis Forsvaret må redusere eller legge ned. Vanlige jobber for deres ektefeller er Forsvaret, helse- og omsorgssektoren og undervisningssektoren. I så måte skiller disse seg ikke fra ektefellene til de forsvarsansatte i større kommuner. Mønsteret kan likevel tyde på at særlig småkommuner vil møte store utfordringer dersom de rammes av nedlegging eller nedbemanning. Enten risikerer to ektefeller å miste jobben, eller så kan kommunen miste verdifull arbeidskraft ved at de forsvarsansatte flytter med sine ektefeller (som jobber i helse- og sosialsektoren eller innen undervisning) uten at nye forsvarsfamilier kommer til.

### **Større kommuner**

Kommuner med over 10 000 innbyggere er store norske kommuner med bystatus. Disse kommunene vil naturlig nok ha et mer variert arbeidsmarked og næringsliv. Dette viser seg også ved at andelen som tror de kan få jobb utenfor Forsvaret på bostedet er høyere enn i mindre kommuner, 45 prosent mener det er svært eller nokså gode muligheter for annen jobb. Blant ektefellene er det litt større variasjon i forhold til hva de arbeider med, selv om Forsvaret og helse- og omsorgssektoren er viktige arbeidsplasser for ektefellene til de forsvarsansatte også i disse kommunene

### **Storbykommuner**

I «storbykommunene», de med over 50 000 innbyggere, bor om lag en fjerdedel av de som svarte på undersøkelsen. Dette er kommuner med et stort og variert arbeidsmarked. Dette avspeiler seg også i at det er i disse kommunene vi finner høyest andel som sier at de har gode eller nokså gode muligheter til å finne en jobb utenfor Forsvaret. Det er også flere som mener at de har mulighet for å få annen jobb i Forsvaret på bostedet. Privat tjenesteyting er en viktigere arbeidsplass for ektefellene enn det man fant i små kommuner. Men også her er helse- og omsorgssektoren, undervisningssektoren og Forsvaret viktige arbeidsplasser for ektefellene. Som tidligere nevnt er flytteviljen lavest i disse kommunene. Dette henger nok sammen med at arbeidsmarkedet utenfor Forsvaret er godt på større steder.

## **Forsvaret som arbeidsplass og arbeidsgiver**

Så omfattende omstillingsprosesser som Forsvaret står overfor påvirker naturligvis arbeidsmotivasjon og arbeidsmiljø og trivsel i bred forstand. For arbeidsgiver vil det være viktig å søke å oppnå forståelse blant de ansatte for at omstillinger er nødvendige. Store omstillinger medfører usikkerhet for jobb og arbeidsoppgaver; å minimere unødig usikkerhet vil være viktig både av medmenneskelige årsaker og av hensyn til at arbeidet skal gå som vanlig. Det er også viktig å ivareta trygghet, trivsel og arbeidsmiljø. Man står også overfor viktige utfordringer når det gjelder framtidig bemanning; en god del årsverk skal bort samtidig som man må beholde viktig kompetanse innen virksomheten.

Formålet med denne undersøkelsen har vært å kartlegge konsekvensene av omstillingene for de ansatte og deres familier, ikke for Forsvaret som virksomhet eller arbeidsgiver. Avslutningsvis vil vi likevel peke på noen utfordringer knyttet til dette.

### **Motivasjon og arbeidsmiljø**

For det første; mange av dem som blir berørt av omstillingene rapporterer om svekket arbeidsmotivasjon på arbeidsplassen. Noen mener også at man har fått dårligere samarbeidsforhold, og en liten gruppe sier at man har fått økt sykefravær. Det er særlig arbeidstakere som berøres personlig av omstillingene som mener at omstillingene har hatt en negativ effekt på arbeidsplassen. Blant dem som oppgir at de selv blir sterkt berørt av omstillingene, oppgir tre av fire negativ utvikling enten i arbeidsmotivasjon, samhold på arbeidsplassen eller sykefravær. Til sammenlikning er andelen nesten 30 prosent i gruppen som ikke blir berørt av omstillingene, verken personlig eller ved at arbeidsplassen berøres. Dette betyr at omstillingsprosessen sliter på arbeidsplassene og de ansatte, og særlig på arbeidsplasser der de ansatte berøres sterkt.

Et annet uttrykk for at omstillingsplanene har påvirket de ansattes forhold til virksomheten, er at 30 prosent sier at de ikke ville valgt Forsvaret som arbeidsplass i dag. Enda flere sier at de ikke ville anbefalt barn/venner å begynne i Forsvaret i dag. Like slående er det imidlertid at mange fortsatt ser Forsvaret som det stedet de helst ville arbeidet dersom de fikk velge fritt. Og selv om det ikke er mange som uten forbehold oppgir at de ville begynt i Forsvaret i dag, er det enda færre som sier klart nei. Det er også langt flere som sier mest sannsynligvis ja enn det er som sier mest sannsynligvis nei.

## Synspunkter på omstillingsprosessen

For det andre; i hvilken grad slutter de ansatte opp om omstillingene? Det er betydelig skepsis til omfanget av omstillingene, men forståelse for at det er behov for omstillinger i Forsvaret på grunn av den sikkerhetspolitiske og teknologiske utviklingen. Det store flertallet av ansatte har klare synspunkter på at det legges for stor vekt på økonomi i den pågående omstillingen og at den foreslåtte omstillingen vil svekke forsvarsevnen. Militært personell uttrykker større forståelse for omstillingsbehovet enn det sivilt personell gjør, og de minst kritiske holdningene finner vi blant yngre offiserer. Men også i denne gruppen er det store flertallet skeptiske til omfanget av omstillingsprosessen. Det er også flere som er enige enn uenige i at fagforeningene bør jobbe for å stoppe de planlagte omstillingene, særlig gjelder dette sivilt ansatte.

Vi stilte også noen spørsmål for å finne ut hva man mente var viktig i forbindelse med selve prosessen. Det er bred oppslutning om at fagforeningene skal jobbe med gode ordninger for dem som blir overtallige, både de som føler seg personlig berørt og de øvrige. Videre er det mange som sier seg enig i at «denne typen omstillinger» bør foregå så raskt som mulig av hensyn til alle berørte. Hele 40 prosent sier seg helt enig i dette, og ytterligere 34 prosent sier seg nokså enig. Eldre ansatte er litt sjeldnere enig i et slikt utsagn enn de som er under 50 år. Men også i gruppen over 50 år er det et klart flertall som er enig i at omstillingene bør gå raskt. Det er også en betydelig andel som støtter et utsagn om «at det satses for mye på de overtallige og for lite på dem som blir igjen». En tolkning av dette er at ansatte i Forsvaret ønsker en rask omstilling med gode ordninger for de overtallige (jf. spørsmål om hva fagforbundene skal prioritere), og at de også vil at det skal brukes (mer) tid og krefter på den nye organisasjonen og på dem som fortsetter i Forsvaret.

Vi finner lite som tyder på at de som blir berørt har mindre forståelse for omstillingene enn de som ikke blir berørt, eller at de som ikke blir berørt tenker mer på dem som blir igjen, mens berørte ønsker en mer langtrukket prosess og større satsning på de overtallige. Både berørte og ikke-berørte ønsker gode ordninger for de overtallige, og også de som blir personlig berørt ser behovet for omstillinger.

## Personalpolitiske utfordringer

Vi har ingen mulighet for å vurdere i hvilken grad det er overensstemmelse mellom Forsvarets behov og utfallet av omstillingsprosessen. Forsvaret ønsker å redusere bemanningen og å beholde personell med viktig kompetanse. Forsvaret ser også for seg et framtidig forsvar med en annen (og mindre skjev) aldersfordeling enn den man har i dag.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Se for eksempel NOU 2000:20, kapittel 4.

Vi har pekt på at mange teller på knappene når det gjelder framtidig jobb i Forsvaret, at det rapporteres om usikkerhet og visse problemer knyttet til motivasjon i forbindelse med den nåværende situasjon, og at det særlig er yngre offiserer som allerede har bestemt seg for å slutte. Det synes også som om mange militært ansatte som har fylt 40 år vurderer å søke virkemidler, selv om disse ikke nødvendigvis planlegger å søke annen jobb.

Eldre ansatte på sivil side slutter ikke med mindre de blir overtallige, og vil nok helst fortsette til de kan gå av med (førtids-)pensjon. Dette kan føre til at virksomheten mister for mange av dem man gjerne skulle hatt med videre, de som har mange år foran seg i arbeidslivet og de som er attraktive på arbeidsmarkedet. I noen grad kan man styre dette gjennom innvilgning eller avslag på virkemidler. På den annen side vil mye turbulens kunne føre til at ansatte slutter også uten å søke virkemidler – det er langt flere som vurderer sitt ansettelsesforhold enn det er som tenker å søke virkemidler.

## Oppsummering – 11 punkter

1. Et stort flertall av de LO-organiserte i Forsvaret oppgir at omstillingene berører dem, enten personlig eller ved at deres arbeidsplass er berørt. En så gjennomgripende omstilling vil få konsekvenser for trygghet, trivsel og miljø på arbeidsplassene. En betydelig del mener at man har hatt en negativ utvikling i arbeidsmotivasjon, samarbeid på arbeidsplassen og sykefravær, og andelen er høy blant de som blir personlig berørt av omstillingene.
2. Selv om mange av LO-medlemmene i Forsvaret har forståelse for at det er behov for omstillinger i kjølvannet av den politiske og teknologiske utviklingen, er det en nesten enstemmig skepsis til omfanget av omstillingsprosessen. Et stort flertall mener også at fagforeningene bør forsøke å stanse omstillingene.
3. Mange ønsker en omstillingsprosess med gode ordninger for de overtallige, men der man også retter søkelyset mot dem som skal være igjen. Et flertall signaliserer at omstillingsprosessen bør gå raskest mulig av hensyn til alle involverte parter.
4. Mange teller på knappene når det gjelder framtidig jobb i Forsvaret. Mens 30 prosent synes å være ganske bestemt på å forlate Forsvaret, signaliserer 40 prosent at de vurderer både Forsvaret og andre alternativer. Ideelt sett ville imidlertid de fleste foretrukket sin nåværende jobb eller en annen jobb i Forsvaret. Dette kan tyde på at en god del venter og ser.
5. Det er store forskjeller mellom sivilt og militært ansatte både når det gjelder om de planlegger å slutte og ikke minst hvorfor. Sivilt ansatte, særlig de som har fylt

50 år, har ikke planer om å slutte frivillig, med mindre de kan gå av for aldersgrense, førtidspensjon eller liknende. En god del frykter imidlertid å bli overtallige. Blant militært personell planlegger mange flere å slutte for å gå over i andre stillinger. Disse anser at de i større grad kan velge om de vil forlate Forsvaret eller ikke.

6. Om lag en firedel av dem som svarte på undersøkelsen sier at de planlegger å søke på de personalpolitiske virkemidlene. Andelen er særlig høy blant militært personell som har fylt 40 år, disse er også mer fornøyd med virkemiddelpakken enn andre. Sivilt ansatte over 50 år er minst tilfreds med virkemidlene.
7. Halvparten av vårt utvalg er villig til å vurdere flytting/ukependling for å beholde en jobb i Forsvaret. Dette gjelder først og fremst militært ansatte. Sivilt ansatte er mer innstilt på å pendle enn på å flytte. Mange sivilt ansatte tror heller ikke at flytting og annen jobb i Forsvaret vil være et reelt tilbud.
8. Med unntak av de aller yngste offiserene, har flertallet solide bånd til sitt nåværende bosted. Den gruppen som er aller sterkest bundet til sitt hjemsted er sivilt ansatte som har fylt 50 år, som er en stor gruppe. Disse har valgt en jobb i Forsvaret for å få en jobb på sitt bosted. For disse er det ikke aktuelt å flytte, selv om noen er villig til å vurdere pendling på dags- eller ukesbasis. Militært personell har gjennomgående noen færre tilknytningspunkter til sitt nåværende bosted. Med unntak av de yngste er imidlertid også disse sosialt og økonomisk godt etablert på sitt bosted. Til tross for dette vurderer disse oftere flytting som aktuelt.
9. Sivilt og militært ansatte vurderer sin posisjon på arbeidsmarkedet svært ulikt, og vil bli rammet ulikt ved nedlegginger/nedbemanninger. Militært ansatte anser at de har en sterk posisjon på arbeidsmarkedet – både i og utenfor Forsvaret – og regner ikke med problemer med å få en ny jobb som minst er like god som den de forlater. Sivilt ansatte er langt mer utsatt. Blant dem som har fylt 50 år er det en god del som regner med å stå uten jobb hvis de mister sin nåværende stilling. Dette er en gruppe som vil stå ganske svakt på arbeidsmarkedet hvis de mister sin jobb i Forsvaret.
10. Forsvarsfamiliene er toinntektsfamilier. Å flytte betyr at to ektefeller skal finne ny jobb, pendling innebærer belastninger for den andres jobb. Dette er forhold som vil være med og påvirke hvordan ulike alternativer vurderes opp mot hverandre. Det er imidlertid ikke slik at familier med to yrkesaktive ektefeller eller med barn peker seg ut ved å se flytting som mindre aktuelt.
11. Flytting og pendling oppfattes som en vesentlig belastning, selv blant militært ansatte som er vant til å flytte/pendle.

## **Del II**

# **Gjennomgang av spørreundersøkelsen**

### 3 Utvalg og metode

Undersøkelsen blant LO-medlemmer i Forsvaret ble gjennomført som en postal undersøkelse (spørreskjema i posten som returneres i ferdig frankert konvolutt) i perioden november 2000 til januar 2001. Formålet med spørreundersøkelsen var å kartlegge en rekke forhold knyttet til omstillingene i Forsvaret, blant annet:

- I hvilken grad blir den enkelte berørt av omstillingene og hvordan;
- Planer for de nærmeste årene framover og vurdering av ulike mulighetene på arbeidsmarkedet på hjemstedet og ved flytting, i og utenfor Forsvaret;
- Fordeler og ulemper ved flytting og/eller pendling og hvor aktuelt er dette;
- De personalpolitiske virkemidlene;
- Holdninger til omstillingene, til Forsvaret som arbeidsplass og til i hvilken grad omstillingene har medført endringer på arbeidsplassen;
- Årsak til at man begynte i Forsvaret;
- Den enkeltes tilknytning til bostedet;
- Vurdering av fagforeningenes rolle i omstillingsprosessen;
- Utdanning, alder, sivil status, antall barn, ansiennitet i Forsvaret osv.

Spørreskjemaet er lagt ved rapporten (vedlegg 1). I tillegg la vi ved et eget spørreskjema til ektefelle, der vi blant annet spurte om yrkeskarriere og vurderinger av fordeler og ulemper ved flytting/pendling (vedlegg 2). Spørreundersøkelsen ble gjennomført av Opinion AS.

Grunnen til at vi valgte å gjennomføre undersøkelsen som en postal undersøkelse, var at vi vurderte en del av spørsmålene som ganske krevende, og at vi derfor ønsket at den enkelte skulle få bedre tid til å reflektere over svarene enn det en telefonundersøkelse gir.

Utvalget ble trukket på basis av de tre forbundenes medlemslister. Medlemmer fra Fellesforbundet ble overrepresentert. Det samme gjaldt medlemmer fra de avdelinger som oppdragsgiverne antok ville være spesielt berørt av omstillingene. Det ble tatt hensyn til ulik trekkssannsynlighet ved å vekte utvalget.

Det ble sendt ut 1600 skjema. Av disse ble 199 returnert enten fordi den enkelte hadde sluttet i Forsvaret eller fordi adressen var ukjent. Dette gir oss et nettoutvalg på 1401, og av disse svarte 859 stykker. Dette gir en svarprosent på 60,2 prosent. Det er foretatt to purringer.

Det kan se ut som om svarprosenten er høyest i Fellesforbundet og lavest i NOF, basert på brutto svarprosent (dvs der man ikke tar hensyn til at noen ikke har mottatt skjema eller svarer at de ikke lenger jobber i Forsvaret). Vi antar imidlertid at problemet med feil adresse forekommer oftere i NOF enn i andre forbund, blant annet fordi vi her brukte adresse til tjenestested og ikke privatadresse. Hvis dette er riktig, kan vi ikke konkludere med at det er vesentlige forskjeller i svarprosent mellom forbundene. Vi ser også at i Fellesforbundet og i NTL er brutto svarprosent svakt høyere blant medlemmer i organisasjonsledd som vi på forhånd antok ville være særlig berørt av omstillingene. Dette kan tyde på en svak overrepresentasjon blant dem som berøres personlig av omstillingene. Forskjellen i svarprosent mellom de to gruppene er imidlertid ikke stor.

Når det gjelder undersøkelsen blant ektefeller/samboere, forventet vi lavere svarprosent i og med at disse ikke fikk tilsendt skjema direkte, men skulle motta dette via ektefellen. Hvis den forsvarsansatte ikke ønsker å svare selv, er det også en sannsynlighet for at han eller hun ikke leverer skjema til sin ektefelle/samboer (for enkelhets skyld vil vi heretter bruke betegnelsen ektefelle for gruppen ektefelle/samboer). Dette gjør det vanskelig å beregne ordinær svarprosent blant ektefellene. I alt ble det returnert 653 skjema fra ektefeller, hvorav 24 der kun ektefelle hadde svart, det vil si at vi ikke hadde fått skjema i retur fra den forsvarsansatte. Dette betyr at ektefeller til dem i utvalget som er gift/samboer, hadde svart i om lag 90 prosent av tilfellene, noe vi betrakter som bra. Det var ingen forskjell mellom forbund, eller mellom kvinner og menn, i svarprosent for ektefeller.

Tabell 3.1 Utvalg og svarprosent

	Populasjon	Brutto- utvalg	Antall svar	Svarprosent bruttoutvalg	Netto- utvalg	Svarprosent nettoutvalg
Fellesforbundet - berørt	222	50	32	64	-	-
Fellesforbundet - ikke berørt	1185	150	88	59	-	-
NOF - berørt	1772	300	145	48	-	-
NOF - ikke berørt	2755	400	197	49	-	-
NTL - berørt	2062	350	202	58	-	-
NTL - ikke berørt	2296	350	180	51	-	-
Total	10292	1600	844	53	1401	60

Vi har ikke opplysninger som gjør det mulig å foreta noen omfattende analyse av eventuell systematikk i frafallet, det vil si om det er noen grupper om oftere enn andre har svart, eventuelt latt være å svare. I neste kapittel viser vi hvordan utvalget forde-ler seg etter alder, kjønn m.v. Mens 51 prosent av NTLs medlemmer i forsvaret er kvinner, har vi en kvinneandel på 46 prosent. Det kan tyde på at kvinner i litt større grad enn menn har latt være å svare, men avviket er ikke så stort at det bør bekymre. Aldersfordelingen blant dem som har svart i NOF og Fellesforbundet avviker ikke vesentlig fra det vi finner i medlemsmassen i de to forbundene. Vi har ikke opplysninger om aldersfordelingen blant medlemmene i NTL Landsforening 101. Sammenlikner vi med aldersfordelingen i Forsvaret (slik den er illustrert i NOU 2000:20, kapittel 4)<sup>5</sup> synes det som om vi i vårt utvalg har litt for mange eldre sivilt ansatte. Dette kan imidlertid skyldes at medlemsfordelingen i NTL ikke er en ren gjenspeiling av de sivilt ansatte, for eksempel at medlemmene i NTL er noe eldre enn det sivilt ansatte i gjennomsnitt er.

De tre LO-forbundene har i overkant av 10 000 yrkesaktive medlemmer, det vil si i overkant av 40 prosent av de ansatte i Forsvaret. Det er også andre arbeidsorganisasjoner for sivilt og militært ansatte i Forsvaret, de største av disse er Befalets Fellesorganisasjon (BFO) og Forsvarets Sivile Tjenestemenns Landsforbund (FSTL) i YS. LO-forbundene og YS-forbundene organiserer om lag de samme medlemsgruppene på militær og sivil side. Fellesforbundet dominerer derimot når det gjelder ansatte ved Forsvarets verksteder. Selv om undersøkelsen bare er representativ for medlemmer i de tre LO-forbundene i Forsvaret, er det ingen grunn til å tro at disse vil skille seg vesentlig fra øvrige sivilt og militært ansatte. Enkelte grupper ansatte i Forsvaret vil imidlertid være underrepresentert i medlemsmassen i NTL og NOF (og dermed i undersøkelsen). Dette gjelder for eksempel sivilt ansatte med visse typer høyere utdanning (f.eks. ingeniører og sivilingeniører) og høyere offiserer.

To andre forhold kan være verdt å merke seg når det gjelder undersøkelsen. For det første at enkelte allerede har sluttet med avgangsstimulerende tiltak. Dette var ikke mange da skjemaene ble sendt ut i november 2000, men det vil være noen. For det andre skal vi ikke se bort fra at de som blir berørt, i litt større grad enn andre er interessert i å svare på spørreskjemaet. Dette betyr i så fall at undersøkelsen vil overdrive litt hvor mange som føler seg berørt av omstillingene og dermed også hvor mange som berøres av forhold knyttet til omstillingene. Svarfordelingen i tabell 3.1 kan tyde på at det er en svak tendens til dette, iallfall blant sivilt ansatte, men at forskjellene er så små at en eventuell skjevhet i utvalget/svarene vil være liten.

<sup>5</sup> NOU 2000: 20, *Et nytt forsvar*.

## 4 LO-medlemmene i Forsvaret

Tre LO-forbund organiserer ansatte i Forsvaret. Norges Offisersforbund (NOF) organiserer militært personell, Norsk Tjenestemannslag (NTL 101) organiserer sivilt ansatte i ulike stillingskategorier, og Fellesforbundet organiserer ansatte ved Forsvarets verksteder/overenskomstlønnede.

De ulike yrkesgruppene i Forsvaret, og de tre forbundene medlemmer, skiller seg klart fra hverandre når det gjelder kjønn, alder og utdanning (tabell 4.1). Mens NOF og særlig Fellesforbundet i all hovedsak organiserer mannlige forsvarsansatte, har NTL 101 ifølge vår undersøkelse nesten like mange kvinner som menn blant sine medlemmer. Men unntak av yrkesgruppen «kontor/saksbehandling m.v.» arbeider kvinner og menn med ulike oppgaver på sivil side. Kvinner har oppgaver knyttet til renhold, mens menn arbeider på lager eller med tekniske oppgaver.<sup>6</sup>

Forskjellene mellom gruppene skyldes delvis ulik rekrutteringspraksis for sivilt og militært personell, der Forsvaret rekrutterer langt flere befal enn det man trenger i faste stillinger. Dette gjør at man til enhver tid vil ha en overvekt av yngre befal. Halvparten av NTLs medlemmer i Forsvaret er 50 år og eldre, og ytterligere en firedel er mellom 40 og 50 år. Også Fellesforbundet har mange medlemmer over 50 år. Disse to forbundene har få medlemmer under 30 år, på samme måte som Forsvaret har ganske få sivilt ansatte under 30 år. Blant det militære personellet i NOF er situasjonen motsatt. Nesten halvparten av NOFs medlemmer er under 30 år. Ifølge undersøkelsen har NOF svært få medlemmer over 50 år, noe som kan forklares med særaldersgrenser for militært ansatte.

Også når det gjelder *utdanning* finner vi ulike profiler for de tre forbundene medlemmer. Fellesforbundets medlemmer har i all hovedsak yrkesskole eller fagbrev. NOFs medlemmer har (naturlig nok) militær utdanning – noe under halvparten av dem som svarte på spørreskjemaet har krigsskole, resten har befalsskole/fagskole. I tillegg oppgir mange militært ansatte at de har høyere utdanning på høgskole- eller universitetsnivå. Dette gjelder om lag 40 prosent av NOFs medlemmer. De øvrige fordeler seg noenlunde likt på yrkesfaglig linje og allmennfaglig linje på videregående skole. I NTL 101 oppgir hvert femte medlem at han eller hun kun har utdanning på grunnskolenivå. En tidel av NTLs medlemmer oppgir at de har utdanning på universitetsnivå, mens halvparten har yrkesskole/fagbrev.<sup>7</sup> Andelen som

<sup>6</sup> «Kjøkken» var ikke blant svaralternativene når det gjaldt stilling, dette ble påpekt av flere.

<sup>7</sup> Her har vi inkludert de som sier både yrkesskole og allmennfaglig linje.

bare har grunnskole er høyest blant de eldste medlemmene og blant kvinner. Blant kvinner i aldersgruppen 40 år og eldre har en tredel ikke utdanning utover grunnskole. Menn i samme alderskategori har langt oftere yrkesskole/fagbrev.

Generelt kan vi si at LO-medlemmene har lang *ansiennitet* fra Forsvaret. En av fire har vært ansatt i Forsvaret i mer enn 20 år, og 60 prosent har vært i Forsvaret i ti år eller mer. Sivilt ansatte skiller seg ut ved å ha vært lenge i Forsvaret. Ser vi bare på sivilt ansatte, finner vi at tre av fire forsvarsansatte har ti års ansiennitet eller mer, og hver tredje har vært ansatt i Forsvaret i 20 år eller mer. Også offiserene har hatt store deler av sin yrkeskarrierer i Forsvaret.

Tabell 4.1 Alder, kjønn, utdanning og ansiennitet i Forsvaret. Prosent

	Fellesforbundet	NOF	NTL	Alle
<i>Alder</i>				
Under 25	3	25	1	12
25 til 29 år	8	19	3	11
30 til 39 år	26	33	20	27
40 til 49 år	29	15	26	21
50 år og mer	35	8	51	30
Total	100	100	100	100
<i>Kjønn</i>				
Mann	97	93	54	77
Kvinne	3	7	46	23
Total	100	100	100	100
<i>Utdanning</i>				
Grunnskole	8	2	22	11
Vgs - allmennfag	2	28	16	19
Vgs - yrkesfag	86	29	50	46
Univ.- og høyskoleutd. tom 3 år	3	26	10	16
Univ.- og høyskoleutd. 4 år og mer	-	15	3	8
Total	100	100	100	100
<i>Ansiennitet i Forsvaret</i>				
Under 2 år	5	16	6	10
3-5 år	8	21	12	15
6-10 år	14	17	10	14
11-20 år	42	26	39	34
Mer enn 20 år	31	20	34	27
Total	100	100	100	100
N	123	353	394	870

## 5 Omstillingsprosessen

Forsvaret er inne i en omfattende omstillingsprosess. Denne undersøkelsen ble gjennomført fra november 2000 til januar 2001, det vil si før Regjeringens Stortingsproposisjon om Forsvaret ble lagt fram, men etter at NOU 2000:20 ble lagt fram.<sup>8</sup> Det betyr at noen av dem som trodde at de ble berørt, ikke blir det, og at noen av dem som kommer til å bli berørt av omstillingene, kanskje ikke regnet med det senhøstes 2000. Endelig fasit vil først foreligge når Forsvarets nye organisasjon vedtas av Stortinget. Selv om man høsten 2000 bare hadde forslag å forholde seg til, var det på undersøkelsestidspunktet kjent at Forsvaret sto overfor kraftige omstillinger som ville innebære en betydelig nedbemanning. Samtidig vil mange ansatte ha opplevd at deler av omstillingen allerede ble påbegynt høsten 2000 i forbindelse med offentliggjøring av tiltakspakke osv.

I spørreundersøkelsen har vi kartlagt følgende forhold knyttet til omstillingene i Forsvaret:

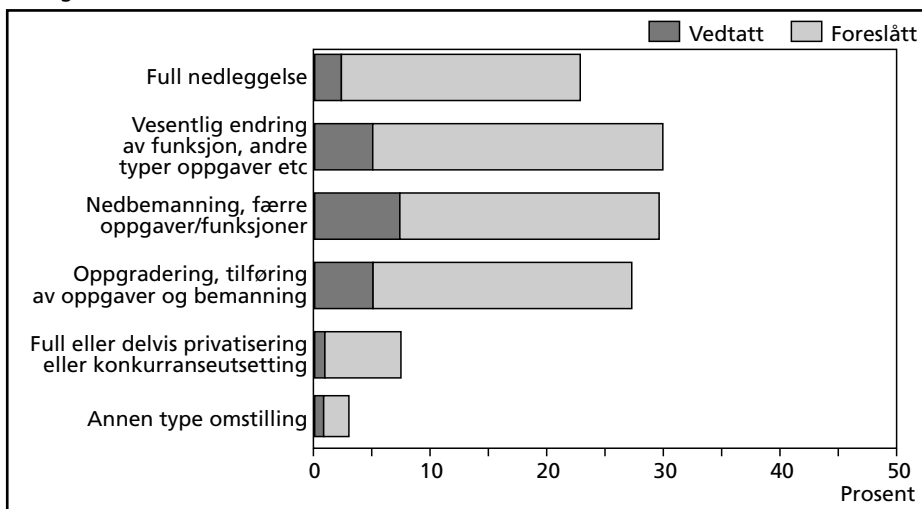
- Blir arbeidsplassen berørt av omstillinger og i så fall hvilke typer omstillinger?
- Blir den ansatte selv berørt, og hva vil skje?
- Framtidsutsikter/planer.
- Vurdering av jobbmuligheter i og utenfor Forsvaret.

### En gjennomgripende omstilling

Undersøkelsen viser at det store flertallet av arbeidsplassene innen Forsvaret blir berørt av de foreslåtte omstillingene. Figur 5.1 viser at rundt 20 prosent av dem som har svart på spørreskjemaet sier at full nedleggelse enten er vedtatt eller foreslått. En god del oppgir at det er vedtatt eller foreslått å endre funksjonene til tjenestestedet eller at det er på tale med nedbemanning selv om tjenestestedet ikke legges ned. En firedel rapporterer også om planer om oppgradering og tilføring av oppgaver/bemannning. Det er visse forskjeller mellom forbundene, medlemmene av NOF har oftere krysset av funksjonsendring/oppgradering.

<sup>8</sup> Også andre forslag til omstillinger var lagt fram, blant annet NOU 1999: 8 Materiellforvaltningen i Forsvaret.

Figur 5.1 «Angi hvor sannsynlig det er at ditt tjenestested blir berørt av følgende typer omstillinger.» Andel som sier «Er vedtatt» eller «Foreslått»



Disse spørsmålene indikerer hvor omgripende omstillingsprosessen i Forsvaret er. Alt i alt oppgir 75 prosent av dem som svarte på undersøkelsene at det er foreliggende vedtak eller planer om omstillinger av deres tjenestested, enten dette medfører færre eller flere arbeidsplasser. Andelen som berøres er høyest i NOF, her oppgir 82 prosent at tjenestestedet berøres av omstillingene. Andelen er lavest i Fellesforbundet, der andelen som rapporterer om omstillinger er på om lag 60 prosent.

Selv om det foreligger planer om omstillinger av tjenestestedet, behøver ikke den enkelte ansatte å bli personlig berørt av omstillingene.<sup>9</sup> Vi har også stilt spørsmål om man tror at man blir personlig berørt av planene om omstillinger i Forsvaret, og i så fall hva som skjer. Vi ser at i underkant av halvparten av dem som svarte på undersøkelsene tror de blir berørt av omstillingene personlig, av disse sier 22 prosent sterkt berørt (tabell 5.1). Andelen som tror de blir personlig berørt er lavest i Fellesforbundet og høyest i NOF. Mindre enn en tredel anser at de ikke blir berørt av de planlagte omstillingene, noe som igjen viser at dette er en omstillingsprosess som omfatter store deler av Forsvaret.

<sup>9</sup> Ansatte kan også føle seg berørt av omstillingene, selv om deres nåværende tjenestested ikke berøres, for eksempel hvis omstillingene påvirker mulighetene for videre karriere i Forsvaret.

Tabell 5.1 «Tror du at du blir *personlig* berørt av planene om omstillinger i Forsvaret?» Etter forbund

	Ja, sterkt berørt	Ja, delvis berørt	Usikker	Nei, ikke berørt	Total	N
FF	11	19	32	37	100	122
NOF	24	32	15	29	100	348
NTL	23	16	30	30	100	382
Alle	22	24	24	31	100	852

I den senere analysen vil vi gruppere de som svarte på undersøkelsen etter hvor berørt de er av omstillingene:<sup>10</sup>

- 1) Personlig sterkt berørt (21 prosent)
- 2) Personlig nokså berørt (23 prosent)
- 3) Arbeidsplassen berøres (22 prosent)
- 4) Ikke berørt (33 prosent)

### Hva skjer?

De som sier at de blir sterkt eller nokså berørt av omstillingen, eller er usikre på dette, fikk også spørsmål om hvilke konsekvenser dette ville få for dem. Vi ba dem ta stilling til hvor sannsynlig det er at omstillingene medfører at de kan beholde jobben under forutsetning om flytting, at de ikke lenger har tilbud om jobb i Forsvaret, eller at de kan fortsette på tjenestestedet, men med andre oppgaver.

Tabell 5.2 viser at om lag en tredel av dem som berøres av omstillingene regner det som helt eller ganske sannsynlig at de må flytte for å beholde en jobb i Forsvaret. En firedel anser det som sannsynlig at de vil stå uten jobb i Forsvaret, mens en tredel sier at de regner med å kunne fortsette på tjenestestedet, men med andre oppgaver.

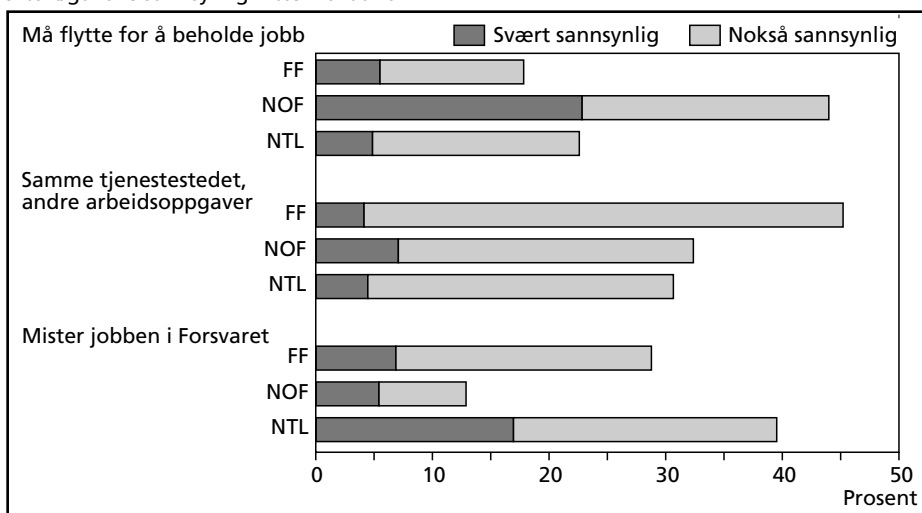
Tabell 5.2 «På hvilken måte blir du berørt av de planlagte omstillingene?» Gruppen som svarer ikke berørt har ikke svart på spørsmålet. N=562

	Svært sannsynlig	Nokså sannsynlig	Nokså usannsynlig	Svært usannsynlig	Ikke svart	Total
Må flytte for å beholde jobb	13	19	31	27	10	100
Mister jobben	10	15	32	33	11	100
Samme tjenestestedet, andre arbeidsoppgaver	6	28	32	25	9	100

<sup>10</sup> De som sier oppgradering av arbeidsplassen plasseres i gruppen «ikke berørt». De som svarer «vet ikke» på spørsmålet om de blir *personlig berørt* blir gruppert enten som «ikke berørt» eller «arbeidsplassen blir berørt», avhengig av hvordan de svarte på foregående spørsmål.

Det er betydelige forskjeller mellom forbundene, og dermed yrkesgruppene i Forsvaret, når det gjelder hvordan man regner med å bli berørt. Blant militært personell regner 30 prosent av samtlige, og 45 av dem som berøres personlig av omstillingene, med å måtte flytte for å beholde en jobb i Forsvaret. Flytting er et langt mindre aktuelt alternativ for sivilt ansatte, noe som nok henger sammen med at flytting mellom tjenestesteder og jobber er del av en militær karriere, men i mindre grad vanlig blant sivilt ansatte. Det vil nok også være færre ledige jobber på andre tjenestesteder på sivil side. Det er få blant NOFs medlemmer som tror at de vil stå uten tilbud i jobb i Forsvaret, bare tolv prosent av dem som blir berørt (og ni prosent av alle NOF-medlemmer) tror de vil bli overtallige.<sup>11</sup> Svarene fra NTLs medlemmer står i kontrast til dette, her regner 40 prosent av de berørte (og 26 prosent av samtlige NTL-medlemmer) med at de kan komme til å stå uten tilbud om jobb i Forsvaret. Fellesforbundets medlemmer oppgir sjeldnere enn andre at de blir berørt av omstillingene, og anser det som mest sannsynlig at de vil få andre arbeidsoppgaver på tjenestestedet.

Figur 5.2 «På hvilken måte blir du berørt av de planlagte omstillingene?» Andel som svarer svært/ganske sannsynlig. Etter forbund



### Framtidsplaner

Den gjennomgripende omstillingsprosessen som Forsvaret er inne i, vil påvirke de ansatte på flere måter. Det viktigste er at mange vil stå overfor nye arbeidsoppgaver, nytt arbeidssted eller eventuelt uten tilbud om fortsatt jobb i Forsvaret. I en slik situasjon vil mange måtte vurdere flytting til et annet sted opp mot fortsatt jobb på

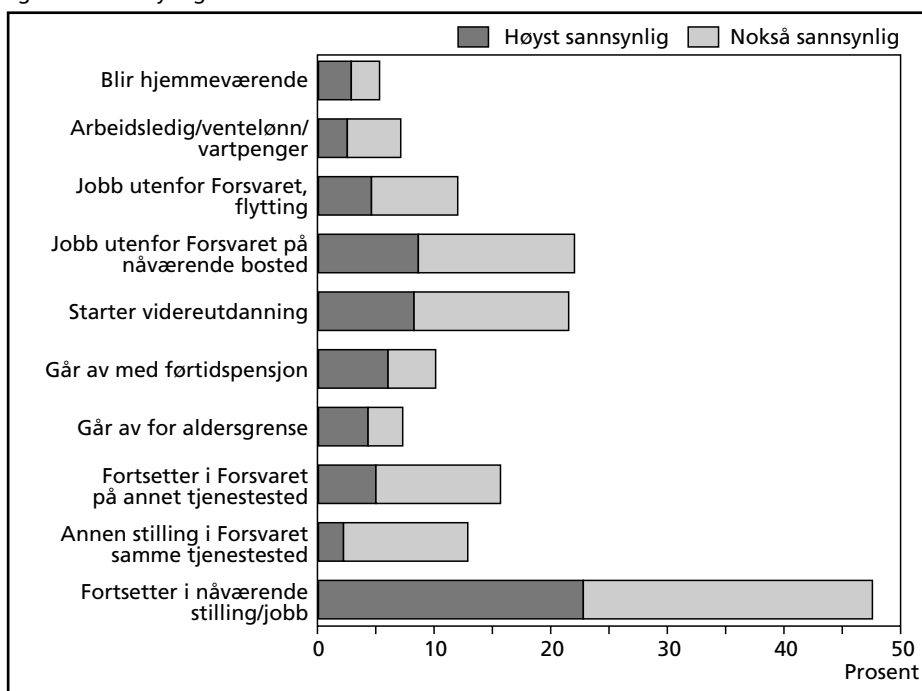
<sup>11</sup> Militært ansatte kan heller ikke sies opp på samme måte som sivilt ansatte.

bostedet utenfor Forsvaret, eventuelt å benytte muligheten til førtidspensjon eller videreutdanning. Samtidig vil en slik omstillingsprosess i seg selv føre til at en god del ansatte mer generelt vil vurdere sin arbeidsplass og de muligheter som for eksempel avgangsstimulerende virkemidler gir dem.

Vi spurte LO-medlemmene i Forsvaret hva de trodde de ville gjøre i løpet av de neste fire årene. Dette ble gjort ved at den enkelte ble bedt om å ta stilling til hvor sannsynlig ulike alternativer var. Svaralternativene er ikke gjensidig utelukkende, en ansatt kan for eksempel både planlegge å ta videreutdanning og å skaffe seg en annen jobb i eller utenfor Forsvaret. Svarene må først og fremst tolkes som en indikator på hvilke alternativer som vurderes.<sup>12</sup>

I figur 5.3 ser vi at nesten halvparten av utvalget anser det som nokså eller høyst sannsynlig at de fortsetter i sin nåværende jobb, og at 12–15 prosent regner det som sannsynlig at de fortsetter i en annen jobb i Forsvaret, enten på samme eller annet

Figur 5.3 «Hva tror du at du vil gjøre i løpet av de neste fire årene?» Andel som svarer høyst og nokså sannsynlig



<sup>12</sup> En betydelig andel har bare svart på enkeltspørsmål, sannsynligvis de alternativer som er mest relevante. Dette er ikke så overraskende, i og med at dette spørsmålsbatteriet inneholder 11 enkeltspørsmål, og det lett kan oppleves som litt meningsløst å svare på alternativer når man har angitt f.eks. at man kommer til å fortsette i Forsvaret. Vi har derfor valgt å tolke manglende svar som usikker/lite aktuelt og dermed inkludere disse i prosentueringsgrunnlaget.

tjenestested. I overkant av 20 prosent regner med å begynne med videreutdanning, samme andel regner med at de kommer til å søke jobb utenfor Forsvaret på hjemstedet. Dette er dobbelt så mange som de som vil søke stilling på annet sted enn der de bor i dag. Bare en liten andel tror de vil bli hjemmeværende (5 prosent) eller arbeidsledig (7 prosent). En av ti vurderer førtidspensjon, mens syv prosent vil gå av med alderspensjon.

For å få et bedre inntrykk av disse spørsmålene vil vi diskutere ut fra følgende alternativer:

- Fortsette versus slutte i Forsvaret
- Ut av arbeidslivet
- Flytte versus forbli på hjemstedet
- Videreutdanning

### **Hvor mange blir og hvor mange har planer om å forlate Forsvaret?**

Slår vi sammen de tre kategoriene «Fortsetter i nåværende stilling/jobb», «Begynner i annen stilling i Forsvaret samme tjenestested» og «Fortsetter i Forsvaret på annet tjenestested», finner vi at 64 prosent av de forsvarsansatte mener at fortsatt jobb i Forsvaret er svært eller nokså sannsynlig de neste fire årene. I tillegg er det en god del som svarer «ikke sikker». Dette kan tolkes som at få er helt sikre på at de ikke har noen framtid i Forsvaret. På den annen side er det bare 30 prosent som er så sikre på at de kommer til å fortsette i Forsvaret at de velger svarkategorien «høyst sannsynlig». Jo sterkere berørt de forsvarsansatte er av omstillingen, jo større er andelen som ikke ser for seg en framtid i Forsvaret. Men også blant dem som ikke føler seg berørt av omstillingene, finner vi at en firedel ikke anser det som sannsynlig at de kommer til å fortsette i Forsvaret de neste fire årene. Andelen som regner med å fortsette i Forsvaret er høyest i Fellesforbundet. Ellers er det ingen forskjeller mellom forbundene. Blant de yngste, det vil i hovedsak si militært ansatte under 30 år, er det spesielt mange som ikke ser for seg fortsatt virke i Forsvaret. Dette er imidlertid en gruppe der mange forlater Forsvaret også i mer normale tider.

Hva vil man så gjøre? Om lag 30 prosent av utvalget svarer at det er sannsynlig at de vil komme til å se seg om etter en jobb utenfor Forsvaret. Andelen som vurderer å søke andre jobber er dobbelt så høy i NOF som i NTL og Fellesforbundet. Det er ganske få blant dem som ikke berøres av omstillingene som vurderer å søke jobb utenfor Forsvaret (16 prosent), mens dette gjelder over halvparten av dem som oppgir at de blir sterkt berørt. Alder betyr mye for om forsvarsansatte vurderer å

søke annen jobb. I gruppen over 50 år er det få som vurderer jobb utenfor Forsvaret, mens nesten halvparten av de under 30 år vurderer dette.

### **Ut av arbeidslivet: Pensjon, førtidspensjon, hjemmeværende og arbeidsledig**

Forsvaret har ulike aldersgrenser for sivilt og militært personell. Militært ansatte har anledning til å gå av ved fylte 57 år, mens sivilt ansatte følger reglene for statsansatte generelt og kan slutte med AFP ved fylte 62 år. Sivilt ansatte i Forsvaret kan søke om førtidspensjon gjennom ordningen med avgangsstimulerende virkemidler fra og med fylte 60 år. Militært ansatte vil kunne søke ulike typer avgang med redusert lønn eller liknende.

Alt i alt oppgir 20 prosent at det er sannsynlig at de i løpet av de fire kommende årene helt eller delvis vil gå ut av arbeidslivet, enten som (førtids-)pensjonister, som hjemmeværende eller som arbeidsledige. Andelen er høyest blant NTLs medlemmer, hele 30 prosent vurderer dette som realistisk. Blant disse er det bare ti prosent (hver tredje av dem som planlegger å forlate arbeidslivet) som oppgir at de kommer til å gå av for (vanlig) aldersgrense.

Selv om andelen som tror de vil bli arbeidsledig er lav (7 prosent), er denne langt høyere blant dem som berøres personlig av omstillingene. En tredel av dem som mener de står i fare for å miste jobben i Forsvaret anser det som svært eller nokså sannsynlig at de kommer til å bli arbeidsledig (evt. bruke ordningen med ventelønn/vartpenger<sup>13</sup>). Dette er nesten utelukkende sivilt ansatte.

Å gå ut av arbeidslivet for å bli hjemmeværende oppfattes ikke som et alternativ. Ser vi bort fra dem som regner med å bli pensjonist, er det nesten ingen som vurderer å bli hjemmeværende de nærmeste årene. Dette tyder på at de som er med i undersøkelsen oppfatter seg som, og ønsker fortsatt å være, yrkesaktive. Om lag 30 prosent av forsvarsansatte på 50 år eller eldre, vurderer førtidspensjon som en mulighet for fireårsperioden. Det er ikke systematiske forskjeller mellom grupper som blir berørt av omstillingene og grupper som ikke blir det.

### **Flytte eller bli boende**

Det er om lag en firedel av utvalget som vurderer å søke jobb enten innen Forsvaret eller utenfor Forsvaret på annet bosted enn det nåværende. Dette gjelder først og fremst yngre befal, det vil si NOF-medlemmer under 30 år. Men også offiserer over 30 ser det som ganske aktuelt å flytte på seg innen Forsvaret, og de er mer positive til å søke jobb utenfor Forsvaret annet sted enn der de bor i dag enn det sivilt ansatte

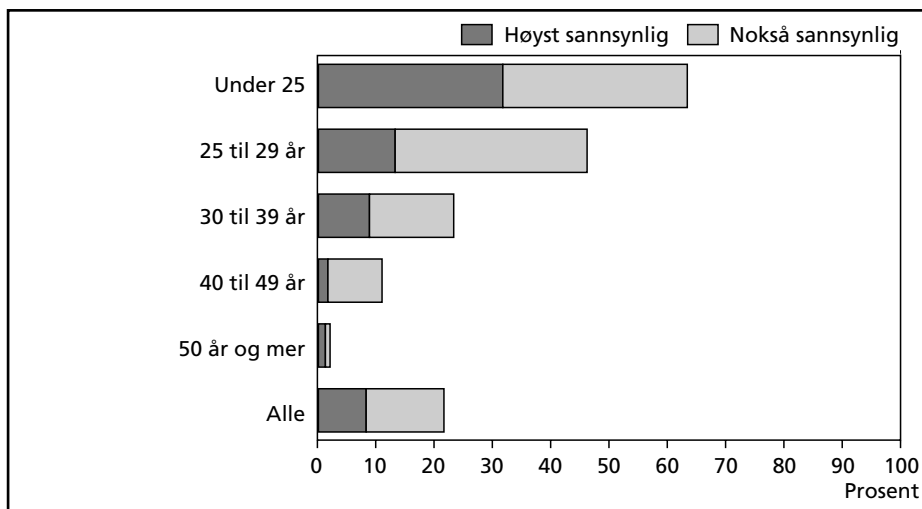
<sup>13</sup> Ventelønn og vartpenger er ordninger som tilsvarer arbeidsledighetstrygd blant ikke-statlig ansatte.

er. I NTL og i Fellesforbundet er det svært få som vurderer å søke jobb andre steder enn nåværende bosted, verken i eller utenfor Forsvaret. For disse er fortsatt jobb på nåværende bosted det som vurderes som aktuelt – eventuelt førtidspensjon eller liknende.

## Videreutdanning

En av fem sier at det er svært eller nokså sannsynlig at de vil starte med videreutdanning i løpet av de kommende fire årene (figur 5.4). Ikke overraskende er det først og fremst yngre arbeidstakere som ser dette som aktuelt. I gruppen under 30 år vurderer godt over halvparten videreutdanning, og andelen er høyest blant de yngste. Dette fører også til store forskjeller mellom forbundene, siden NOF har langt flere yngre medlemmer enn det NTL og Fellesforbundet har. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom dem som oppgir at de blir berørt av omstillingen eller ikke. Men mange av dem som antar at de vil starte med studier, regner imidlertid med å foreta et jobbskifte, enten innen eller utenfor Forsvaret. Det er først og fremst ansatte med videregående utdanning allmennfag eller høyere utdanning som vurderer å fortsette med videre utdanning.

Figur 5.4 Andel som regner det som sannsynlig at han/hun vil starte videreutdanning. Etter alder

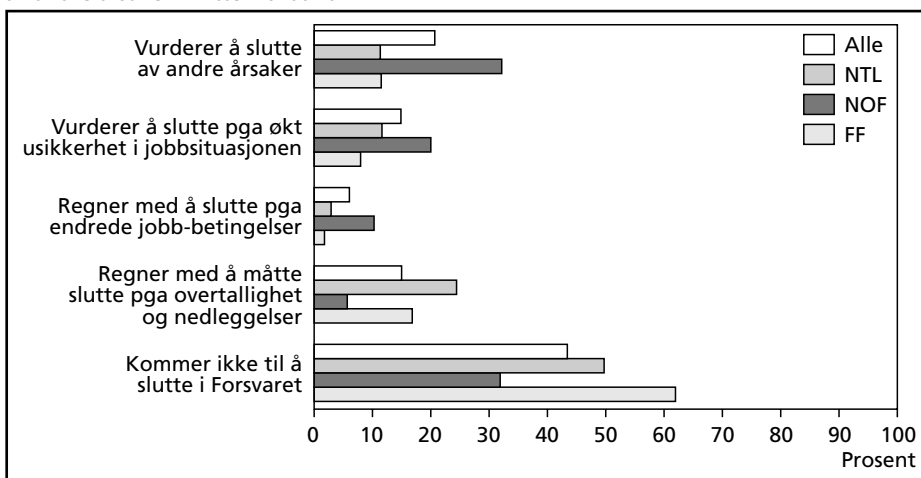


## Omstilling og framtidsplaner

Vi har også stilt spørsmålet «Hvis du tror at du kommer til å forlate Forsvaret til fordel for en annen type jobb eller utdanning, har dette sammenheng med omstillingene eller vurderer du å skifte stilling av andre årsaker?» Dette spørsmålet vil gi et mer samlende inntrykk av hvordan de aktuelle omstillingsplanene påvirker de ansatte sin vurdering av en framtid i Forsvaret.

I overkant av 40 prosent oppgir at de ikke kommer til å slutte i Forsvaret (figur 5.5). Det er klare forskjeller mellom forbundene. Mens 60 prosent av Fellesforbundets medlemmer og halvparten av NTLs medlemmer ikke vil slutte, er andelen i NOF 33 prosent. Det er også visse forskjeller i *hvorfor* man eventuelt vurderer å slutte i Forsvaret. En tredel sier at de vurderer å slutte på grunn av a) overtallighet, b) endrede jobb-betingelser eller c) økt usikkerhet, det vil si begrunnelser som kan nyttes til den pågående omstillingsprosessen. Ser vi disse tre begrunnelsene under ett, er det ikke vesentlige forskjeller mellom forbundene. Det er likevel forskjeller i hvilken begrunnelse som oppgis. Det er særlig i NTL at folk regner med å slutte på grunn overtallighet, hvert fjerde NTL-medlem regner dette som sannsynlig. Ytterligere 15 prosent regner med å slutte på grunn av endrede jobb-betingelser eller økt usikkerhet. Blant NOFs medlemmer er det få som tror de kommer til å slutte på grunn av overtallighet (noe som samsvarer godt med tidligere spørsmål). Men 30 prosent tror de kommer til å slutte på grunn av usikkerhet eller endrede jobb-betingelser. En tredel av NOFs medlemmer regner også med å slutte av andre årsaker enn den pågående

Figur 5.5 «Hvis du tror at du kommer til å forlate Forsvaret til fordel for en annen type jobb eller utdanning, har dette sammenheng med omstillingene eller vurderer du å skifte stilling av andre årsaker?» Etter forbund



omstillingen, noe som gjør at det er grunn til å vente høy turnover i denne gruppen. Også i Fellesforbundet regner en god del med å måtte slutte på grunn av overtallighet.

Andelen som vurderer å slutte i Forsvaret er høy blant dem som blir personlig berørt av omstillingene. Det er særlig de som personlig blir berørt av omstillingene uten at de regner med å miste jobben, som oppgir at de vurderer å slutte på grunn av økt usikkerhet i jobben. Det kan bety at en del ser på ny jobb utenfor Forsvaret som et alternativ til flytting eller nye arbeidsoppgaver.

### Jobbpreferanse

Vi har bedt de ansatte i Forsvaret ta stilling til hva slags jobbalternativ de ville foretrekke hvis de kunne velge fritt; nåværende jobb, annen jobb i Forsvaret eller en jobb utenfor Forsvaret (tabell 5.3). Flertallet ønsker å fortsette i sin nåværende jobb (sivilt og militært ansatte), eventuelt i annen stilling i Forsvaret (militært ansatte). I underkant av en tredel av de militært ansatte ville helst hatt en sivil jobb. En mindre andel av de sivilt ansatte hadde foretrukket en jobb utenfor Forsvaret, men på nåværende bosted. Det finnes knapt sivilt ansatte som ville foretrukket en jobb på et annet sted enn nåværende bosted. Vi ser også at andelen som ønsker å fortsette i Forsvaret (og i nåværende jobb) øker sterkt med alder. Ikke overraskende er det de yngste som er mest orientert mot endring, både når det gjelder bosted og når det gjelder skifte til annen type jobb.

Tabell 5.3 «Dersom du kunne velge fritt, hvilken type jobb ville du helst hatt i framtiden?» Etter forbund og alder. Prosent

	Den jobben jeg har i dag	Annen jobb i Forsvaret på samme sted som du nå bor	Samme jobb/ annet tjenestested	Sivil jobb/ samme bosted	Sivil jobb/ annet bosted	Total	N
FF	78	8	3	9	2	100	118
NOF	39	18	12	13	18	100	344
NTL	71	10	3	14	3	100	380
Under 25	17	10	19	11	42	100	92
25-29 år	33	21	16	12	18	100	83
30-39 år	51	20	7	15	7	100	219
40-49 år	73	11	1	14	1	100	187
50 år og mer	78	7	4	11	1	100	254

## **Jobbsøking**

Vi har også spurt ansatte i Forsvaret om de har søkt arbeid utenfor Forsvaret de siste to årene. Femten prosent svarer bekræftende på dette. Andelen er høyest blant dem som er personlig berørt av omstillingene, i denne gruppen har en av fire søkt annen jobb. Blant dem som ikke blir berørt er andelen under ti prosent.

Det er først og fremst ansatte i aldersgruppen 25 til 40 år som har søkt jobber utenfor Forsvaret. I gruppen som har fylt 50 år har nesten ingen søkt annen stilling. Selv om militært ansatte generelt vurderer jobbmulighetene utenfor Forsvaret som mer gunstige enn det sivilt ansatte gjør, er det ikke store forskjeller i søkeatferd mellom sivilt og militært ansatte.

Ser vi utelukkende på gruppen som regner med å slutte i Forsvaret, finner vi at 23 prosent oppgir å ha søkt slik jobb. En forklaring på tilsynelatende moderat søkeatferd i en gruppe med usikker jobbsituasjon, kan være at mange avventer den varslede omorganiseringen og tiltakene knyttet til denne. Detaljene i omstillingene var på langt nær avgjort når undersøkelsen ble gjennomført. To tredeler av dem som tror de kommer til å slutte, oppgir at de ville foretrukket en stilling i Forsvaret. Dette kan forklare en litt avventende holding.

## 6 Posisjon på arbeidsmarkedet

Forsvarets ansatte utgjør ingen enhetlig gruppe verken når det gjelder utdanning, yrkeserfaring, tilknytning til hjemstedet eller alder. Disse vil derfor også ha ulik posisjon på eksterne og interne arbeidsmarkeder i en situasjon med omstillinger. Her vil vi se på hvordan de ansatte i Forsvaret vurderer sin situasjon på arbeidsmarkedet.

I tabell 6.1 ser vi at det er ganske stor variasjon i hvordan de forsvarsansatte vurderer mulighetene til å få en annen jobb enn den de har nå. Det er også mange som ikke kan svare på dette spørsmålet, blant annet fordi de ikke har vurdert situasjonen.

Hvem er det så som tror at de vil ha problemer på arbeidsmarkedet hvis de må finne seg en annen jobb enn den de har per i dag, og hvem er det som mener at de står sterkt på arbeidsmarkedet? Det generelle inntrykket er at NOFs medlemmer vurderer sin posisjon på arbeidsmarkedet som god. Det store flertallet blant dem som har gjort seg opp en mening, er optimistiske når det gjelder å få en annen jobb både i og utenfor Forsvaret. Særlig gjelder dette jobber utenfor nåværende bosted.

Vi finner langt på vei motsatt situasjon i NTL. Blant dem som har gjort seg opp en mening sier nesten halvparten at mulighetene for å få en annen jobb er svært dårlig. Dette gjelder både andre jobber i Forsvaret og jobb i det sivile.

Det er særlig eldre arbeidstakere som ser mørkt på mulighetene for å finne seg en annen jobb. Blant arbeidstakere over 50 år tror det store flertallet at det vil bli vanskelig å skaffe seg en ny jobb, det være seg i eller utenfor Forsvaret.

Tabell 6.1 «Hvordan vurderer du mulighetene dine for å få en annen jobb enn den du har nå?»  
Prosent. N=870

	Svært gode	Nokså gode	Nokså dårlige	Svært dårlig	Vet ikke/ har ikke vurdert	Ikke svart	Sum
Annen jobb i Forsvaret på samme sted som du nå bor	10	25	14	23	19	9	100
Annen jobb i Forsvaret på et annet tjenestested	14	23	12	16	21	14	100
Annen jobb utenfor Forsvaret på det stedet der du nå bor	15	28	13	17	18	9	100
Annen jobb utenfor Forsvaret på et annet sted enn der du nå bor	18	22	9	13	25	13	100

Hvordan tror de forsvarsansatte at et jobbskifte enten innen Forsvaret eller til en sivil stilling vil påvirke lønn, utfordringer i jobben, arbeidsreise og bosted? Det generelle inntrykket er at folk flest regner med at man ved å skifte jobb opprettholder eller forbedrer lønn og utfordringer i arbeidet (tabell 6.2). Særlig gjelder dette lønnsforhold ved skifte til sivil stilling, henholdsvis 39 prosent (NTL, Fellesforbundet) og 53 (NOF) prosent mener at de vil få bedre lønn hvis de skifter til en stilling utenfor Forsvaret. Yngre arbeidstakere har størst forventninger til lønnsoppykk ved stillingsskifte, noe som ikke er unaturlig i og med at disse vil være tidlig i sin yrkeskarriere.

Når det gjelder fordeler eller ulemper ved arbeidsreise og bosted, er mønsteret mer brokete. Yngre militært ansatte vurderer oftere enn andre at et skifte til sivil stilling vil gi dem bedre bosted/arbeidsreise. Dette er personell som gjerne er i en beordringssituasjon, som har flyttet ofte og som ikke betrakter nåværende tjenestested som permanent. For disse vil det å skifte jobb øke sjansen for å få et bosted som passer. Ellers er det få som gir inntrykk av at bosted og arbeidsreise forbedres ved et jobbskifte, heller tvert imot. En betydelig andel (ca en femdel) regner med at skifte av jobb vil ha negativ effekt på arbeidsreise. Tolkningen er at jobbskifte først og fremst kan bli en belastning når det gjelder forhold knyttet til bosted, eventuelt avstanden bosted/arbeidssted (f.eks. flytting, pendling eller lengre arbeidsreise). Inntekt og jobbinnhold kan like gjerne bli forbedret som forverret.

Naturlig nok er det de som er mest optimistiske når det gjelder å finne en annen jobb enn den man har i dag, som også har størst forventninger til at en ny jobb vil gi bedre inntekt og mer utfordrende arbeidsoppgaver.

Tabell 6.2 «Hvis du må skifte jobb til en stilling *innen/utenfor* Forsvaret, hvordan ser du for deg at en ny jobb vil være når det gjelder følgende forhold». Prosent.

	Bedre	Som nå	Dårligere	Vet ikke	Total	N
<i>Skifte til annen stilling innen Forsvaret</i>						
Inntekt	28	47	15	10	100	816
Utfordringer i jobben	27	46	12	15	100	801
Bosted / tjenestested	8	55	19	18	100	800
Arbeidsreise	9	44	25	21	100	791
<i>Skifte til stilling utenfor Forsvaret</i>						
Inntekt	45	21	21	13	100	830
Utfordringer i jobben	32	35	14	19	100	810
Bosted / tjenestested	18	54	11	18	100	810
Arbeidsreise	17	35	22	25	100	797

## 7 De personalpolitiske virkemidlene

Forsvaret sendte sommeren 2000 ut den første informasjonen om de personalpolitiske (avgangsstimulerende) virkemidlene som skal brukes i omstillingene og nedbemanningene. Vi har stilt flere spørsmål i tilknytning til virkemidlene.

- Hvor godt kjenner de ansatte til tiltakene, hvor får de informasjon om tiltakene fra, og er de tilfreds med informasjonen?
- Hvor mange vurderer å si ja til virkemidler, hvilke tiltak vil man bruke og hvorfor?
- Hvor godt er virkemidlene tilpasset den enkeltes behov?

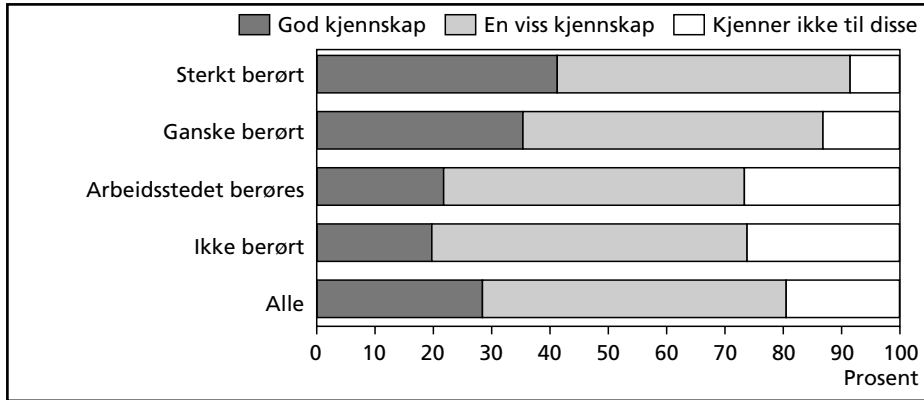
### Kjennskap til virkemidlene

Et stort flertall av de forsvarsansatte sier at de kjenner til de personalpolitiske virkemidlene (figur 7.1). I underkant av 30 prosent sier at de har god kjennskap til disse, mens i overkant av 50 prosent sier at de har et visst kjennskap. Totalt sier en av fem at de ikke kjenner til virkemidlene. Blant dem som blir personlig berørt av omstillingsplanene, kjenner imidlertid de aller fleste til virkemidlene. Ikke overraskende er det de som tror at de må slutte i Forsvaret på grunn av overtallighet og de som vurderer å slutte på grunn av økt usikkerhet eller endrede jobb-betingelser, som har best kjennskap til virkemidlene.

Det er ikke forbundsvis forskjeller når det gjelder kjennskap til de personalpolitiske virkemidlene. Både militært og sivilt personell har ganske god kjennskap til virkemidlene.

Vi har også kartlagt fra hvilke kilder de ansatte har fått informasjonen om omstillingene. Både fagforeninger og arbeidsgiver er kilde for informasjon om omstillingene. Det er imidlertid flere som legger vekt på informasjon fra Forsvaret enn fra fagforeningene. Ni av ti oppgir at Forsvaret (linjeleder eller andre) har vært en viktig kilde til informasjon om virkemidlene. Andelen som oppgir fagforeningene sentralt eller lokalt som viktig informasjonskilde er lavere, men to av tre har også angitt disse som en kilde til informasjon om virkemidlene. Kolleger spiller en rolle i informasjonsformidlingen for de aller fleste. Det synes som om sivilt personell i noe

Figur 7.1 Hvor godt kjenner du til de personalpolitiske virkemidler Forsvaret tilbyr? Etter hvor berørt man er av omstillingene.



større grad enn NOFs medlemmer vektlegger informasjonen fra lokalt hold, det vil si lokal fagforening eller leder på tjenestestedet. Kategorien «annen informasjon fra Forsvaret» har betydning for både sivilt og militært personell.

## Bruk av virkemidlene

Vi har også bedt utvalget vurdere hvor sannsynlig det er at de vil benytte seg av virkemidlene som er vedtatt i forbindelse med omstillingsprosessen. Et slikt spørsmål vil naturligvis være omfattet av betydelig usikkerhet – vi kan ikke slutte fra at man vurderer å søke, til at dette faktisk gjøres, eller at en eventuell søknad innvilges. Spørsmålet vil likevel gi en indikator på interessen for å benytte disse virkemidlene.

Tabell 7.1 viser at om lag hvert fjerde LO-medlem i Forsvaret har søkt eller vurderer sterkt å søke på de personalpolitiske virkemidlene. Syv prosent av utvalget har allerede søkt virkemidler. Ytterligere 18 prosent tror de kommer til å søke, mens 56

Tabell 7.1 «Hvor sannsynlig er det at du vil benytte deg av disse virkemidlene i forbindelse med omstillingsprosessen i Forsvaret?»

	Søkt og fått innvilget	Søkt, men ikke fått svar	Kommer til å søke	Vil mest sannsynlig ikke søke	(Kjenner ikke til virkemidlene)	Total	N
FF	-	5	17	58	20	100	119
NOF	2	6	17	55	19	100	341
NTL	1	4	19	55	21	100	356
Alle	2	5	18	56	20	100	816

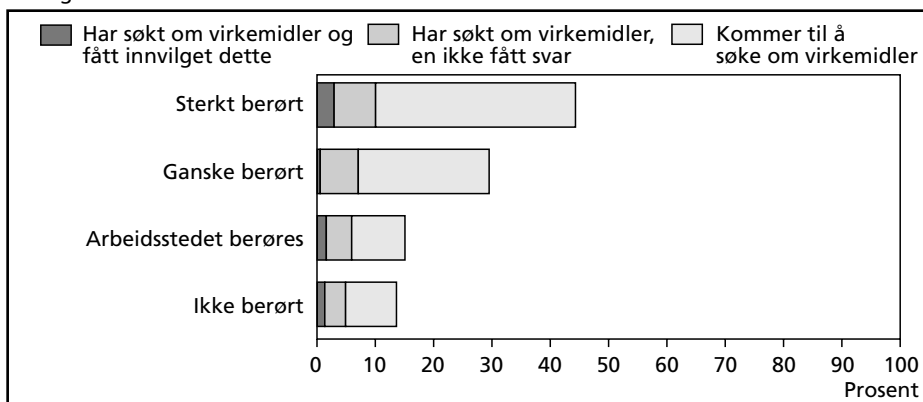
prosent sier at de mest sannsynligvis ikke vil søke. Gruppen som ikke kjenner til virkemidlene (se ovenfor), fikk ikke dette spørsmålet. Man kan likevel anta at andelen som er interessert i virkemidler er langt lavere i denne gruppen enn blant de øvrige. Dette underbygges blant annet ved at de som ikke kjenner til virkemidlene langt oftere enn andre sier at de ikke blir berørt av omstillingene.

Det er ingen vesentlige forskjeller mellom forbundene i andel som har søkt eller regner med å søke virkemidler.

Hvilke grupper ansatte er det så som har søkt eller vurderer å søke de personalpolitiske virkemidlene? Jo sterkere berørt de ansatte blir av omstillingene, jo større er sannsynligheten for at de søker virkemidler. I figur 7.2 ser vi at nesten halvparten av dem som oppgir at de blir sterkt berørt av omstillingene vurderer å søke, og at hver tiende allerede har søkt. Ser vi på dem som sier «i noen grad berørt», finner vi at en av tre vurderer virkemidlene. Men det er også en ikke ubetydelig andel som vurderer å søke i de gruppene som ikke berøres personlig av omstillingene, om lag 15 prosent av disse vurderer virkemidlene.

Det er nesten ingen sammenheng mellom alder og tilbøyelighet til å vurdere disse virkemidlene. Unntaket er de aller yngste som dels ikke kjenner til virkemidlene, dels ikke har planer om å søke disse, noe som nok henger sammen med at mange av disse ikke vil oppfylle betingelsene for å søke. Det er en tendens til at andelen som vurderer å søke virkemidler stiger med utdanningsnivå. Forskjellene er ikke store, men sammenhengen kunne godt vært den motsatte – at de med høyest utdanning var sikrest på å kunne fortsette med utfordrende/passende arbeidsoppgaver i Forsvaret. Med unntak av dem som har kort ansiennitet i Forsvaret (5 år eller mindre), er det ingen sammenheng mellom hvor lenge man har vært ansatt og om man vurderer å slutte eller ikke. Vi finner en høy andel som vurderer å søke virkemidler i gruppen som berøres direkte av omstillingene og som vurderer flytting eller pendling

Figur 7.2 Andel som har søkt/kommer til å søke virkemidler etter hvor berørt man er av omstillingene

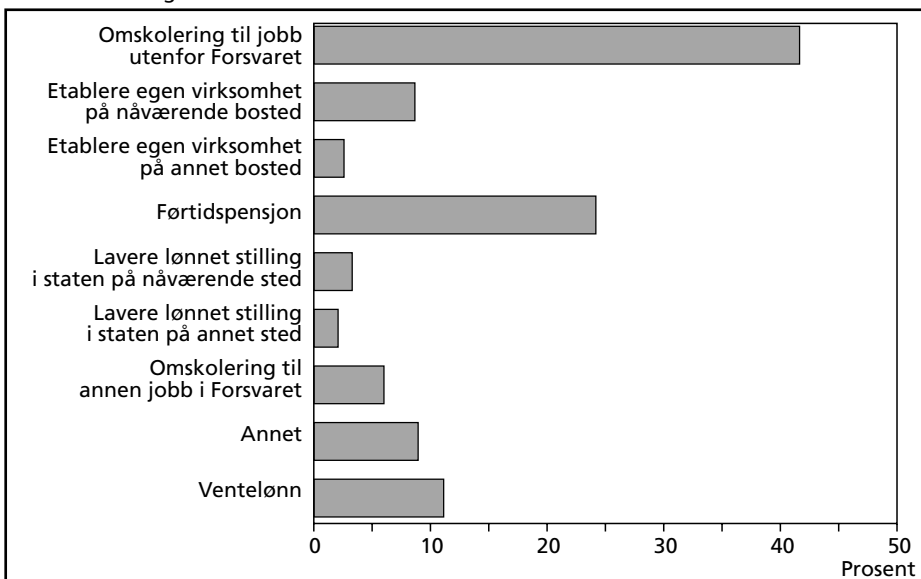


som uaktuelt. Det er også en god del av dem som tror at de kommer til å miste jobben som har svart negativt på spørsmålet om de kommer til å søke virkemidler. Dette kan skyldes at virkemidlene ikke passer, at man håper på å kunne fortsette likevel osv.

Vi har også spurt den firedelen som vurderer å benytte virkemidlene, om hva de skal benytte disse til (figur 7.3). Vi ser at en betydelig andel sier at de ønsker å omskolere seg til en jobb utenfor Forsvaret. Andelen er høyest i NOF og i Fellesforbundet, her sier nesten to tredeler at de enten vil omskolere seg til en jobb utenfor Forsvaret eller etablere egen virksomhet. En av fire blant dem som vil bruke virkemidlene sier at de skal søke førtidspensjon, og ti prosent regner med å bruke ordningen med ventelønn/vartpenger. Det er særlig eldre forsvarsansatte som vurderer ventelønn som aktuelt virkemiddel. Det er flere i NTL enn i de andre forbundene som vurderer å bruke virkemidler som førtidspensjon og/eller ventelønn (arbeidsledighetstrygd, vartpenger). Dette har nok sammenheng med at NTL har flere eldre medlemmer enn de andre forbundene.

Det er få som ønsker å bruke midlene til å gå over i lavere lønnet stilling i staten, og det er heller ikke mange som vil bruke disse til å omskolere seg til en stilling innen Forsvaret. Det synes med andre ord som om virkemidlene nyttes til to formål – annen jobb utenfor Forsvaret/egen virksomhet eller førtidspensjon og ventelønn.

Figur 7.3 «Hva planlegger du å bruke de personalpolitiske virkemidlene til?» Blant dem som har søkt eller regner med at de vil søke virkemidler



## Er virkemidlene tilpasset den enkeltes behov?

Det siste temaet vi tar opp her er vurderingen av virkemidlene. Vi spurte hvor godt virkemidlene var tilpasset den enkeltes behov. Spørsmålet ble stilt til alle som hadde kjennskap til disse uavhengig av om vedkommende hadde tenkt å benytte virkemidler eller ikke. Mange uttrykker skepsis til virkemidlene, nesten en tredel sier at disse er svært dårlig tilpasset deres behov, og ytterligere 24 prosent sier at virkemidlene er nokså dårlig tilpasset deres behov. Bare seks prosent sier at virkemidlene er svært godt tilpasset. Det kan argumenteres med at det skal mye til før arbeidstakere som står overfor store nedbemanninger vil si at denne typen virkemidler er gode nok. Vi ser likevel en klar sammenheng mellom vurderingen av tiltakene og om man vil benytte seg av dem. Blant dem som allerede har søkt er det store flertallet rimelig tilfreds med tiltakene, tre firedeler sier at disse er svært eller nokså godt tilpasset egne behov. Blant dem som regner med at de kommer til å søke sier nesten halvparten at tiltakene er rimelig godt tilpasset deres behov. Blant dem som ikke kommer til å søke er det bare en av fire som vurderer tiltakene positivt, og 37 prosent sier at disse er *svært dårlig* tilpasset deres behov. Så langt synes dermed misnøye med tiltakene å være en av årsakene til at en god del forsvarsansatte ikke vil søke virkemidler, selv om de berøres av omorganiseringene i Forsvaret.

Er det så spesielle grupper ansatte som er mer tilfreds med virkemiddelpakken enn andre? Militært personell er mer fornøyd enn sivilt personell, og NTLs medlemmer oppgir oftere enn andre at virkemidlene er svært dårlig tilpasset deres situasjon. Blant militære er de yngste minst fornøyd med virkemiddelpakken, blant sivilt ansatte er det de eldste som er minst fornøyd.

## Hvorfor benytte virkemidlene?

Vi har også spurt de som har søkt eller vil søke virkemidler, hvorfor de gjør dette. Våre svaralternativer var hensyn til familien, til egen karriere, til ektefelles/samboers karriere og økonomiske hensyn. Svarene fordelte seg likt på de tre svarkategoriene familien, egen karriere og økonomiske hensyn. Få oppga hensyn til ektefelles karriere. Eldre forsvarsansatte er de som oftest oppgir økonomiske hensyn, yngre sier oftere egen karriere.

## 8 Holdninger til omstillingene

Vi har ikke hatt som formål å gjøre en bred kartlegging av hvordan omstillingsprosessen påvirker arbeidsplassene eller hvilket syn de ansatte har på planene. Vi valgte likevel å inkludere noen spørsmål for å undersøke hvordan de ansatte ser på situasjonen.

- Generelle holdninger til omorganiseringene
- Effekter for miljøet på arbeidsplassene
- Oppslutning om Forsvaret som arbeidsplass

### Både forståelse for og skepsis til omstillingene

Vi ba de forsvarsansatte ta stilling til en rekke utsagn knyttet til omstillingene. Dette var dels påstander om behovet for omstilling, dels utsagn om fagforeningenes rolle og innretningen av omstillingsprosessen (figur 8.1).

Ikke overraskende finner vi både støtte for og skepsis til omstillingene. Det er nesten enstemmig oppslutning om at omstillingene svekker forsvarsevnen, og at det legges for sterk vekt på økonomiske innsparinger. Men det er også stor enighet om at den politiske utviklingen i samfunnet har gjort omstillinger nødvendig. Mer enn halvparten sier seg også enig i at den teknologiske utviklingen gjør at Forsvaret kan drives med «langt mindre ressurser enn i dag». Med andre ord tyder det på at det er omfanget på omstillingene som møter skepsis, ikke at Forsvarets organisasjon gjennomgås.

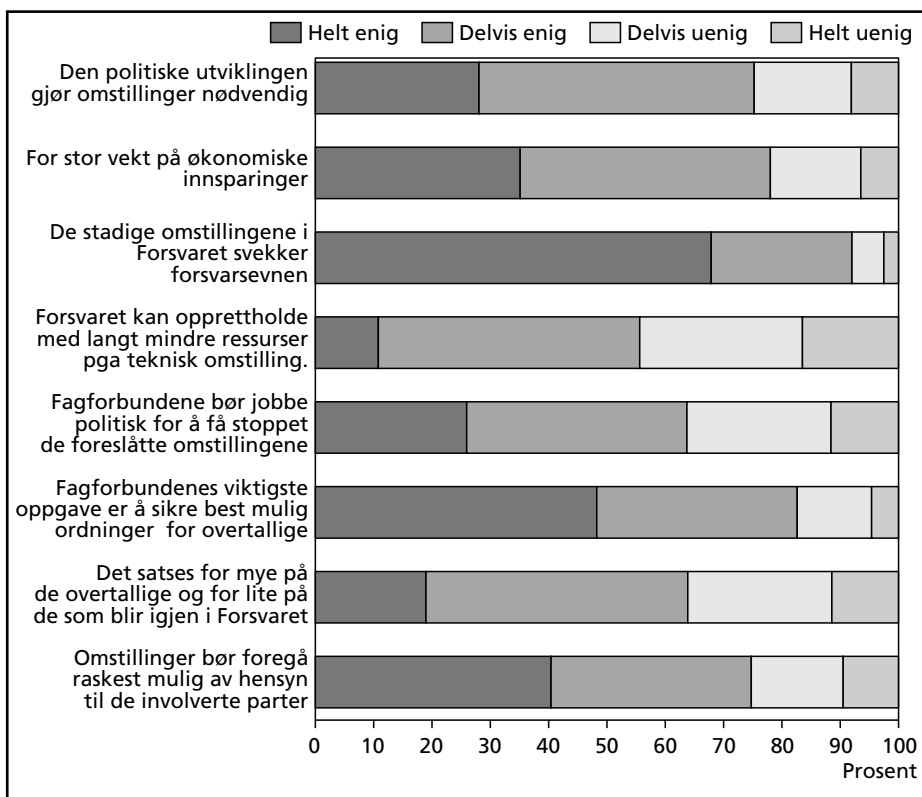
Når det gjelder synet på organisasjonenes rolle, er det bred oppslutning både om at disse skal arbeide for å få stoppet de foreslåtte omstillingene, og at overtallige skal sikres best mulig ordninger. Halvparten sier seg helt enig i at fagforbundenes viktigste oppgave er å sikre de overtallige best mulige ordninger, og det er knapt nok noen som er uenig i en slik påstand. Det er imidlertid en god del (36 prosent) som er uenig i at organisasjonene bør jobbe for å stoppe omstillingene. Disse har ikke overraskende større forståelse for at det er nødvendig med omstillinger osv.

Vi inkluderte også et par påstander knyttet til selve omstillingsprosessen. Noe overraskende sier så mange som 63 prosent seg helt eller delvis enig i at det satses

for mye på de overtallige og for lite på dem som blir igjen. I noen grad bør nok dette tolkes til at det bør satses mer på dem som blir igjen heller enn at det skal satses mindre på dem som blir overtallige. Enda flere er av den oppfatning at omstillingene bør skje så raskt som mulig av hensyn til de involverte parter. Dette gjelder både dem som blir berørt og dem som ikke blir berørt. Litt forenklet kan man si at det er oppslutning for en omstilling som gjennomføres raskt, har gode ordninger for dem som forlater Forsvaret og der man gir økt prioritert til dem som skal fortsette i Forsvaret.

Vi ser av figur 8.1 at det er uenighet om hvorvidt omstillingene er nødvendige, når det gjelder fagforeningenes rolle og når det gjelder avveiningen av hensynet til de overtallige i forhold til dem som blir igjen. Vi finner både dem som er enige og dem som er uenige. Er det så at det er systematiske forskjeller mellom militært og sivilt personell? Og finner man systematiske forskjeller mellom dem som rammes personlig av omstillingene og dem som regner med å kunne fortsette i sine stillinger som før?

Figur 8.1 «Hvor enig/uenig er du i følgende påstander angående de omstillingene som Forsvaret står ovenfor de nærmeste årene?» N=821–832



- Militært personell støtter i klart større grad enn sivilt personell påstanden om at den politiske utviklingen de senere årene har gjort det nødvendig med betydelige omstillinger i Forsvaret. Utover dette er det ingen systematiske forskjeller mellom militært og sivilt personell når det gjelder mulighet for og kostnad ved omstillingene.
- Vi finner også forskjeller mellom militært og sivilt personell i synet på om fagforeningene bør arbeide for å stoppe omstillingene. Medlemmer av NOF er langt mindre tilbøyelige til å slutte seg uforbeholdent til en slik påstand, og halvparten erklærer seg uenige. Det er også langt større oppslutning i Fellesforbundet og NTL enn i NOF om en påstand om at fagforeningene skal jobbe for å skaffe best mulige ordninger for dem som rammes.
- NOFs medlemmer slutter noe oftere enn andre grupper opp om påstanden om at det satses for mye på de overtallige og for lite på dem som skal bli igjen. Det samme gjelder en påstand om at omstillingene bør skje raskest mulig av hensyn til de berørte. Det er imidlertid et flertall som støtter opp om sistnevnte påstand i alle grupper.
- Det er få systematiske forskjeller i holdninger mellom dem som blir berørt og dem som ikke blir det. Vi finner ikke noen tendens til at berørte er skeptiske til omstillingene, mens de andre har forståelse for omstillingene. Andelen som ønsker at fagforeningene skal arbeide for gode ordninger for de overtallige er faktisk høyest blant dem som regner med å fortsette i Forsvaret!
- Det er de aller yngste, det vil si militært personell under 25 år, som skiller seg ut ved å være særlig omstillingsvennlige. Utover dette finner vi ingen systematiske forskjeller mellom aldersgruppene.

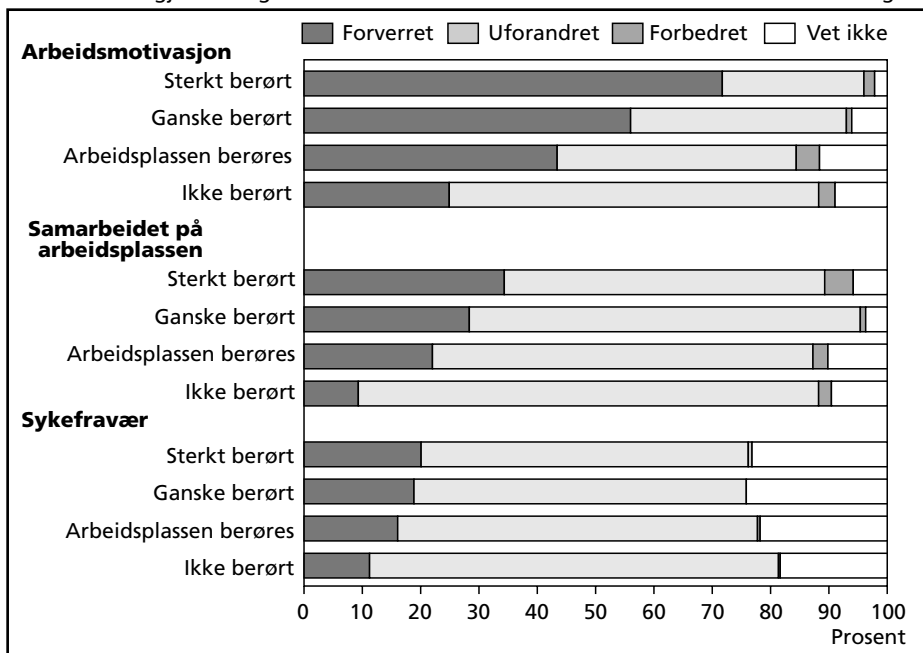
## Har omstillingene ført til belastninger på arbeidsplassen?

Omstillingsprosesser av denne typen vil naturlig nok påvirke både den enkelte ansatte og arbeidsplassene. Vi spurte om den enkelte hadde registrert forandringer på arbeidsplassen når det gjaldt *arbeidsmotivasjon*, *samarbeid* og *sykefravær*. Svaralternativene var «forbedret», «ingen forandring» og «forverret». I figur 8.2 ser vi at en betydelig andel av utvalget melder om forverret arbeidsmotivasjon. Selv om referansen var arbeidsplassen og ikke enkeltpersonen, går det fram at dette først og fremst gjelder de som oppgir at de er personlig berørt av de planlagte omstillingene. I

gruppen som blir sterkt berørt, sier tre av fire at arbeidsmotivasjonen er forverret. Det er langt færre som rapporterer om endringer i samarbeid og sykefravær. Men også når det gjelder disse forholdene rapporterer en ikke ubetydelig andel (22 og 16 prosent) om forverrede forhold. Også her ser vi at andelen som mener det har skjedd en forverring er høyest blant dem som blir sterkt berørt av omstillingene.

Sivilt personell sier oftere enn militært personell at omstillingsplanene har ført til økt sykefravær. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom militært og sivilt personell når det gjelder spørsmålet om arbeidsmotivasjon eller samarbeid på arbeidsplassen. Det er også en tendens til at de som mener at arbeidsmotivasjonen er forverret, også er misfornøyd med andre aspekter av omstillingsprosessen, blant annet den informasjonen de har fått fra fagforeningene, virkemidlenes innretning osv. Dette kan tolkes som frustrasjon over omstillingsprosessen mer generelt smitter over på hvordan man opplever det daglige arbeidet.

Figur 8.2 «Har du registrert forandringer på din arbeidsplass etter at omstillingsprosessen ble varslet når det gjelder følgende forhold?» Etter hvor berørt den enkelte blir av omstillingene



## Er Forsvaret blitt en mindre attraktiv arbeidsplass?

Vi har også spurt de forsvarsansatte et hypotetisk spørsmål om de ville valgt å begynne i Forsvaret i dag, og om de ville anbefalt barn eller venner å begynne. Tabell 8.1 viser at 62 prosent ville valgt å begynne i Forsvaret i dag, mens 38 prosent (sannsynligvis) ikke ville dette. Det er verdt å merke seg at det er få som sier helt klart nei, det er også ganske få som sier helt klart ja. Halvparten ville anbefalt barn/venner å begynne i Forsvaret, halvparten ville mest sannsynlig ikke gjort dette.

Jo sterkere berørt man blir av omstillingene, jo større er tvilen om man i dag ville valgt å begynne i Forsvaret. Mens 70 prosent av dem som ikke blir berørt ville begynt på nytt, gjelder dette bare 47 prosent av dem som oppgir at de blir sterkt berørt av omstillingene. Skepsisen er størst blant dem som velger å slutte på grunn av økt usikkerhet/endrede arbeidsoppgaver. Det er ingen forskjeller mellom forbundene, og heller ikke slik at de med kortest ansiennitet i Forsvaret er mer skeptisk enn de andre.

Tabell 8.1 Holding til å begynne i Forsvaret i dag. Prosent

	Helt klart ja	Mest sannsynlig ja	Mest sannsynlig nei	Helt klart nei	Total	N
Ville du valgt å begynne i Forsvaret i dag?	19	43	29	9	100	752
Ville du anbefalt barn/venner å begynne i Forsvaret i dag?	13	39	36	12	100	752

## 9 Pendling og flytting

Omorganiseringen av Forsvaret innebærer en betydelig bevegelse/flytting av personale. For de militært ansatte, medlemmene i NOF, er dette ofte betraktet som en del av karrieren de første årene. Etter hvert er det også vanlig for offiserene å etablere seg på et sted, særlig dersom de har stiftet familie. De sivilt ansatte flytter ikke like mye i løpet av en karriere i Forsvaret. Ofte er disse hjemmehørende på det stedet der Forsvaret har et tjenestested.

Hvilke konsekvenser tror de ansatte en eventuell pendlertilværelse eller flytting vil få for dem selv og deres familier økonomisk og sosialt? Hvor mobile er de ansatte i Forsvaret? Dette vil ofte avhenge av hvilken tilknytning de ansatte og eventuelt deres familier har til nåværende bosted. Barn og egen bolig er ofte indikatorer på hvor etablert en er på et bosted. Spørsmål vi har stilt som er ment å fange opp dette, er:

- Innstilling til pendling og flytting for å beholde en jobb i Forsvaret
- Belastninger i forbindelse med eventuell pendling for den enkelte og familien
- Belastninger i forbindelse med eventuell flytting for den enkelte og familien

For å få et bilde av folk sin flyttevilje, har vi stilt spørsmål om:

- Tidligere flyttinger, med og uten familie
- Bo- og boligforhold

### Flytting eller pendling

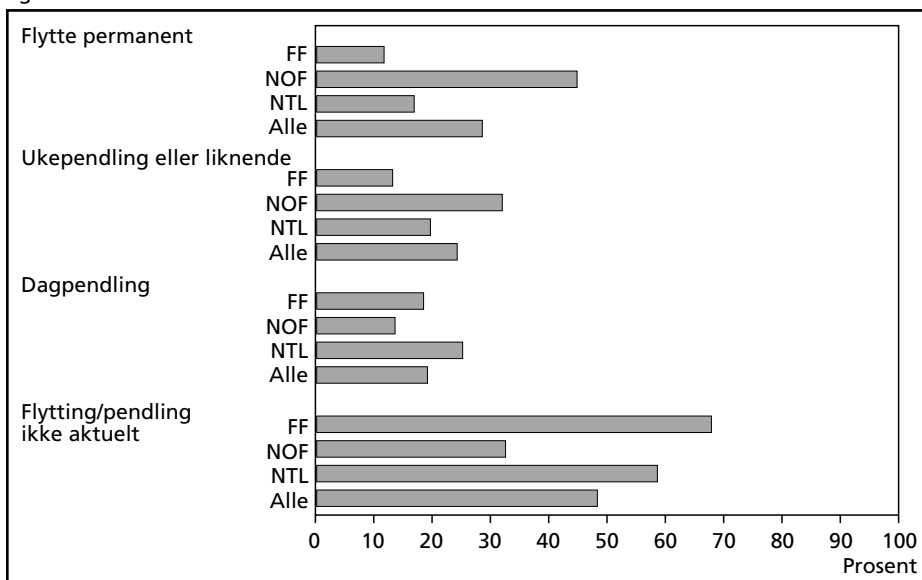
På spørsmål om dersom det av en eller annen grunn skulle bli nødvendig å skifte tjenestested for å beholde en jobb i Forsvaret, ble utvalget bedt om å krysse av for om de så det som aktuelt a) å flytte permanent, b) ukependle eller likende, c) dagpendle eller d) om det ikke var aktuelt å pendle eller flytte. Tjueni prosent av samtlige svarte at det ville være aktuelt for dem og deres familie å flytte permanent. Tjuefire prosent kunne tenke seg å ukependle, mens 19 prosent så dagpendling som et

alternativ. Det var mulig å merke av flere av disse alternativene. Nesten halvparten (48 prosent) oppga at det ikke var aktuelt å flytte eller pendle for å beholde en jobb i Forsvaret.

Det er betydelige forskjeller mellom forbundene, i hovedsak mellom sivilt og militært personell. Kun elleve prosent av Fellesforbundets medlemmer oppga at det ville være aktuelt for dem å flytte permanent for å beholde en jobb i Forsvaret, 13 prosent kunne tenke seg å ukependle eller liknende, mens 18 prosent så dagpendling som et alternativ. To av tre sier at verken flytting eller pendling er aktuelt. Andelen som vurderer pendling eller flytting som aktuelle alternativer er litt høyere i NTL. Det er imidlertid et flertall også her, 58 prosent, som ser det som uaktuelt å flytte eller pendle for å beholde en jobb i Forsvaret. Vi finner et helt annet mønster blant militært personell. Blant NOF sine medlemmer var det 45 prosent som så det som et aktuelt alternativ å flytte permanent dersom det ble nødvendig for å beholde en jobb i Forsvaret, og 32 prosent vurderte ukependling eller liknende som et alternativ. Det var bare en tredel som vurderte det som uaktuelt å flytte eller pendle for å beholde en jobb i Forsvaret.

Unge er mer positive til å flytte enn det eldre er, uansett forbund. Det er ingen forskjeller mellom dem som har barn under 18 år og dem som ikke har dette.

Figur 9.1 «Dersom det av eller annen grunn skulle bli nødvendig å skifte tjenestested for å beholde en jobb i Forsvaret, hvilke av disse alternativene vil du vurdere som aktuelle for deg og din familie?» Etter forbund



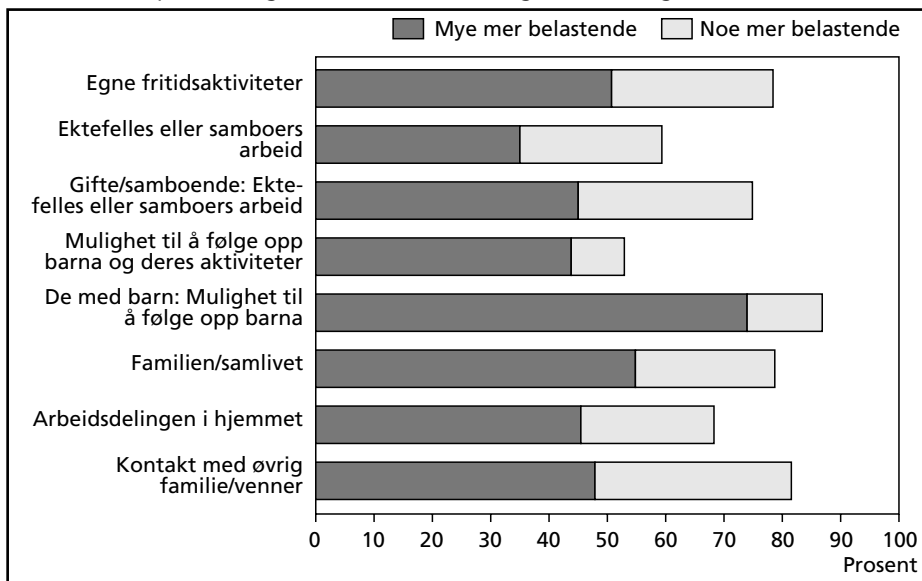
## Pendling eller flytting oppfattes som belastende

Det generelle inntrykket er at både pendling og flytting oppfattes som belastende. Figur 9.2 viser hvordan de ansatte i Forsvaret vurderer ukependling. Ikke så overraskende mener det store flertallet at dette er belastende på en rekke områder. Både egne fritidsaktiviteter og ektefelle, barn og samliv vil lide ved ukependling. Blant dem som har barn sier tre av fire at ukependling i stor grad vil føre til at de har dårligere mulighet for å følge disse opp. Dette kan på mange måter synes selvsagt. Jo yngre barna var, desto større vurderes belastning både på familie/samliv og arbeidsdelingen i hjemmet. Men det er også mange som mener at dette vil gå utover ektefelles/samboers arbeid. Også de som ikke hadde barn mente at det ville være mye mer belastende for samlivet å ukependle.

Vi så i forrige avsnitt at en av fire vurderte ukependling som aktuelt for å beholde en jobb i Forsvaret. Det er nesten like mange her som sier at pendling vil være belastende, som blant dem som avviser at pendling er et aktuelt alternativ. Dette tyder på at selv når ukependling velges, så vil dette være det minste av to onder, der alternativet er å stå uten jobb (i Forsvaret).

Også flytting på permanent basis vurderes som belastende på en rekke områder (figur 9.3). Det er få som sier at en flytting vil ha positive effekter, selv om en del sier «ingen endring». Det store flertallet sier at flytting vil være til ulempe for kontakt med familie og venner. Det er også mange som sier at flytting vil føre til

Figur 9.2 «Dersom du måtte ukependle eller lignende for å beholde en jobb i Forsvaret, hvordan ville dette påvirke følgende forhold, sammenlignet med i dag?»



økonomisk belastning i forbindelse med salg/skifte av bolig. En god del mener også at å flytte vil føre til belastninger når det gjelder egne fritidsaktiviteter. Men her er det like mange som sier ingen endring eller forbedring.

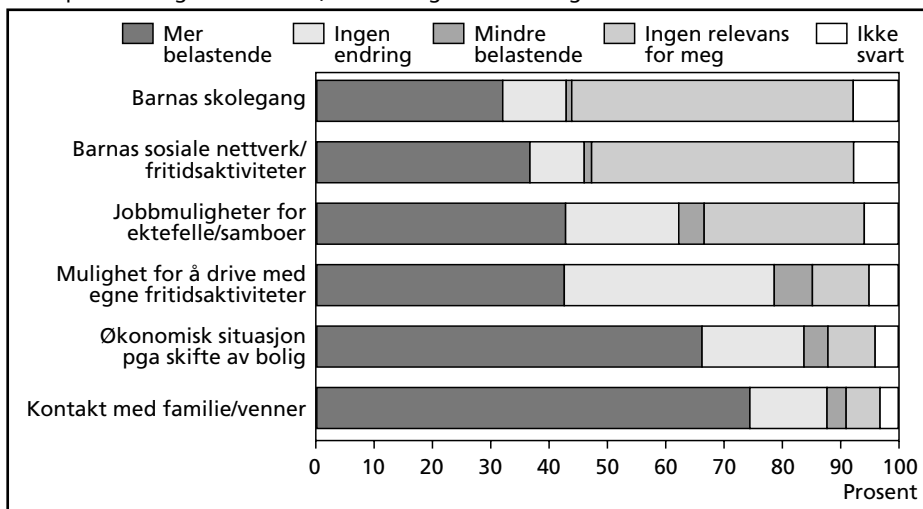
Halvparten av dem som er gift eller har samboer mener at en flytting vil være belastende for ektefelles jobbmuligheter (vises ikke i figuren). Dette kan naturligvis spenne fra de mindre dramatiske – at ektefelle må skifte jobb – til det mer dramatiske, at ektefelle eller samboer får vansker på arbeidsmarkedet. Ektefellene ble stilt spørsmål om hvor lett det ville være å få jobb hvis familien valgte å flytte. Nesten 40 prosent av ektefellene angir at det vil være vanskeligheter forbundet med å få ny jobb; en firedel sier at dette avhenger av hvor man flytter, og en firedel mener dette ikke er noe problem. De øvrige oppgir at det ikke er aktuelt å jobbe. Det er dermed ganske stor samstemmighet mellom ektefeller i at en flytting vil være belastende for ektefelles jobbsituasjon.

De fleste med barn vurderer at en flytting vil være belastende for barna. Særlig gjelder dette dem som har barn i alderen seks til 18 år.

Nesten 30 prosent sier at de vil vurdere å flytte for å få beholde en jobb i Forsvaret. De som vurderer å flytte er noe mindre tilbøyelig til å mene at dette medfører belastninger. Men også her er det et mange som mener at flytting medfører belastninger.

Det er få systematiske forskjeller mellom militært og sivilt personell i vurdering av ulemper og fordeler med flytting. Ett unntak er at militært personell langt sjeldnere mener at en flytting vil føre til økonomiske belastninger i forbindelse med boligskifte. Dette skyldes sannsynlig at disse sjeldnere eier bolig på tjenestestedet.

Figur 9.3 «Dersom du (og familien) måtte flytte som en følge av omstillingene, hvordan ville dette påvirke følgende forhold, sammenlignet med i dag?»



## Tilknytning til nåværende bosted

De fleste bodde på eller i nærheten av tjenestestedet eller pendlet på daglig basis. Bare åtte prosent av dem som svarte var ukependlere eller liknende. Dette var i alt hovedsak folk uten barn. De fleste av dem som pendlet på daglig basis hadde en daglig reisetid på mindre enn to timer. Samlet kan man si at 90 prosent bodde på eller i rimelig reiseavstand til arbeidsstedet. Det er stort sett NOFs medlemmer som oppgir at de pendler på ukebasis eller liknende.

## Tidligere flytteeerfaring

I alt har 30 prosent utvalget skiftet tjenestested som har medført flytting for dem selv og eventuelt også familien. Dette forklares i all hovedsak at medlemmer av NOF ofte har flyttet en eller flere ganger (tabell 9.1). I NTL og Fellesforbundet er det mellom fem og ti prosent som har flyttet innen Forsvaret. Det er imidlertid en høyere andel som har skiftet tjenestested *uten* at dette har medført flytting. Likevel har nesten to tredeler av de sivilt ansatte ikke skiftet tjenestested. Blant sivilt ansatte som har skiftet tjenestested er de fleste godt etablert på nåværende tjenestested, drøye 60 prosent har arbeidet der i mer enn fem år. Det gjennomgående inntrykket er derfor at sivilt ansatte er en gruppe med nær tilknytning både til bosted og til nåværende tjenestested i Forsvaret.

Tabell 9.1 «Hvor mange ganger har du skiftet tjenestested som har medført flytting for deg og eventuelt din familie (ektefelle/samboer/barn)?»

	Ingen ganger	En gang	To ganger	Tre ganger eller mer	Total	N
FF	95	3		2	100	120
NOF	45	21	12	22	100	341
NTL	90	8	1	2	100	364
Alle	70	13	6	11	100	825

## 10 Tilknytning til bostedet

Dette kapittelet omhandler hvor sterk tilknytning de ansatte i Forsvaret har til sitt bosted. Spørsmål som er relevant i forhold til dette temaet, er for eksempel:

- Hvor lenge den enkelte har bodd på nåværende bosted og om dette er deres opprinnelige bosted eller ikke
- Om de eier bolig på bostedet
- Årsak til bosetting
- Hva som gjør at de føler seg knyttet til bostedet
- Hvordan de trives på bostedet

### Botid

Over halvparten hadde bodd på nåværende bosted i mer enn ti år (tabell 10.1). I NTL og Fellesforbundet hadde henholdsvis 78 og 67 prosent bodd mer enn ti år på sitt nåværende bosted. Totalt er en av ti nylig flyttet til bostedet (bodd der under ett år). Dette var i størst grad medlemmer i NOF, her sier hver fjerde at de har bodd på sitt nåværende bosted i mindre enn ett år.<sup>14</sup>

Vi spurte også om man anså bostedet som sitt opprinnelige bosted. Det var omtrent like mange som anså sitt nåværende bosted som sitt opprinnelige hjemsted,

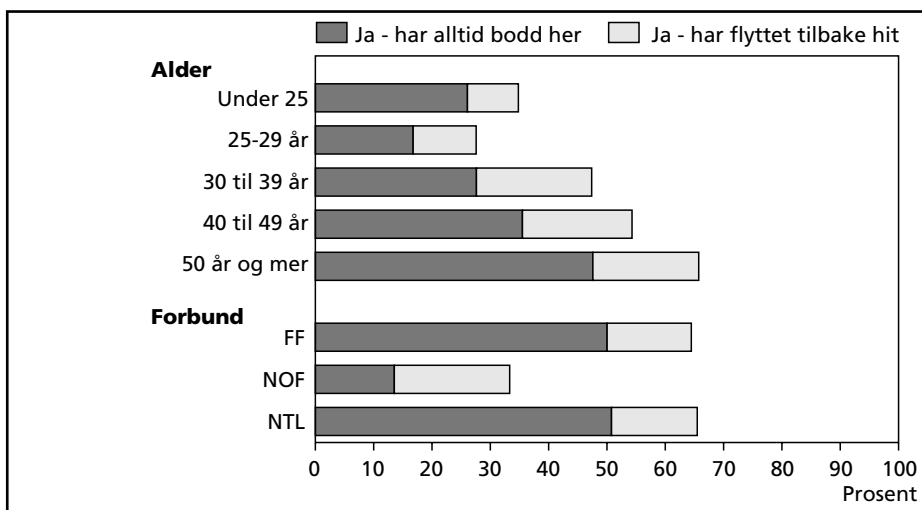
Tabell 10.1 «Hvor lenge har du bodd på ditt nåværende bosted?»

	Under 1 år	1-2 år	3-5 år	6-10 år	Mer enn 10 år	Total	N
FF	0	6	11	15	67	100	121
NOF	23	18	21	12	26	100	351
NTL	5	3	8	6	78	100	380
Alle	12	10	14	10	53	100	852

<sup>14</sup> Dette har nok sammenheng med at mange av NOF sine medlemmer har plikttjeneste på et tjenestetested i ett år.

som de som ikke gjorde det. Ikke overraskende er det først og fremst sivilt ansatte som oppgir at stedet de bor i dag, også er deres opprinnelige hjemsted. Dette betyr også at andelen som bor på sitt opprinnelige bosted øker med alder (sivilt ansatte er i gjennomsnitt eldre enn militært ansatte). To av tre ansatte som har fylt 50 år oppgir at nåværende bosted også er deres opprinnelige bosted (figur 10.1). Den nære tilknytningen til bostedet bidrar til svært lav interesse for flytting blant sivilt ansatte på 40 år og mer.

Figur 10.1 «Anser du ditt nåværende bosted som ditt opprinnelige hjemsted?» Etter alder og forbund



## Årsak til bosetting

Vi ba den enkelte angi den viktigste årsaken til at de hadde valgt å bosette seg på sitt nåværende bosted. Tre svaralternativer ble gitt, familiære årsaker, egen jobb og at man alltid hadde bodd på stedet. Årsaken til at den enkelte hadde bosatt seg på det stedet de i dag bor, var først og fremst egen jobb, familiære årsaker og dernest at de alltid hadde bodd på stedet. I tillegg oppgir en god del kvinner at ektefelles jobb hadde betydning for valg av bosted. Mange kommenterte i de åpne svarkategoriene at årsaken til bosettingen var en blanding av alle disse forholdene, i tillegg til at de hadde bolig på stedet. Egen jobb er imidlertid sjelden viktigste årsak til at kvinner har bosatt seg der de har. Militært personell begrunner ofte valg av bosted med egen jobb, mens sivilt personell oppgir at de alltid har bodd på stedet. Enkelt sagt kan man si at militært personell har latt jobben styre valg av bosted, mens sivilt

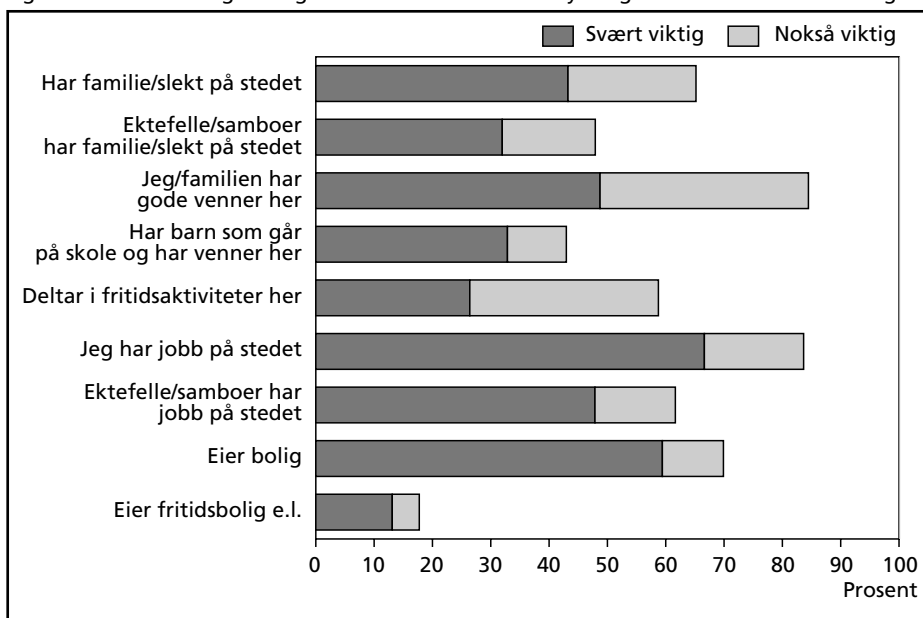
personell har latt ønsket bosted styre valg av jobb. Selv om dette naturligvis ikke er et entydig mønster, er det klart at slike forhold er med på å forklare ulik respons på valget mellom å flytte med Forsvaret eller å finne et annet alternativ, som gjør det mulig å bli boende der man bor.

## Tilknytning til bostedet og trivsel

Av dem som svarte på undersøkelsen følte det store flertallet seg i stor grad eller i nokså stor grad knyttet til det stedet de bodde i dag. Kun fem prosent av de spurte følte seg i svært liten grad knyttet til stedet der de bodde. De som likevel skilte seg ut på dette området var medlemmene i NOF. Disse kjente seg ikke i like stor grad knyttet til bostedet som de i de andre forbundene. Dette er ikke uventet, fordi ofiserene flytter mer enn sivilt personell.

Vi har også forsøkt å kartlegge hvilke forhold som betyr mye for tilknytningen til nåværende bosted (figur 10.2). Her fikk vi bekreftet valgene som ble gitt i forrige avsnitt. Egen jobb blir betraktet som svært viktig av mange. Andre viktige faktorer er at man eier bolig, at man har familie og venner på stedet, og at ektefelle har jobb her. Spørsmålet om gode venner er ment å fange opp i hvor stor grad nettverk er viktig for den enkelte, og hva dette har å si for den enkeltes tilknytning til bosted.

Figur 10.2 «Hvor viktig er følgende forhold for din tilknytning til det stedet du bor i dag?»



Jo flere tilknytningspunkter til bostedet, med unntak av egen jobb, desto mer uvil-  
lig er den ansatte til å flytte i forbindelse med fortsatt jobb i Forsvaret.

Sivilt ansatte er nærmere knyttet til bostedet enn militært ansatte på en rekke  
områder. De har langt oftere slekt eller svigerfamilie på bostedet, og oppgir også oftere  
at de har venner som knytter dem til stedet der de bor. Ser man bort fra de yngste  
offiserene, som i liten grad velger bosted de første årene, oppgir både militært og  
sivilt personell at ektefelles jobb og barnas skolegang/venner er viktige forhold som  
knytter dem til nåværende bosted. Dette viser at også militært personell etter hvert  
utvikler bånd til bostedet. Vi finner likevel at de to gruppene skiller seg fra hveran-  
dre når det gjelder å eie bolig, det å ha familieband og i noen grad vennskapsband.

Tre av fire oppgir at de trives svært godt på bostedet sitt, og de øvrige sier stort  
sett at de trives ganske godt. Yngre offiserer (under 30 år) svarer sjeldnere «svært godt»  
enn andre, ellers er det bare små forskjeller mellom gruppene. Andelen som trives  
svært godt er særlig høy blant dem som betrakter dette som sitt opprinnelig bosted,  
og eldre sier oftere enn yngre at de trives svært godt. Noe spissformulert kan vi si at  
den gruppen som unisont sier at de trives på hjemstedet, er sivilt ansatte over 50 år  
som betrakter sitt nåværende bosted som sitt opprinnelig hjemsted.

## **Bolig: Eie eller leie**

De fleste i Fellesforbundet og NTL eide boliger enten på tjenestestedet eller annet  
sted. I og med at vi vet at disse gruppene vanligvis bor i nærheten av tjenestestedet,  
kan vi anta at boliger «annet sted» også ligger i nærheten av tjenestestedet. Nesten  
halvparten av NOF sine medlemmer leide bolig av Forsvaret. Disse eier vanligvis  
ikke egen bolig. Dette betyr at boligsituasjonen vil være en problemstilling i forbin-  
delse med omstillingene både for militært og sivilt personell. Sivilt personell vil måtte  
vurdere å selge boligen hvis de skal flytte til en ny jobb i Forsvaret. Militært perso-  
nell vil måtte vurdere hvordan de skal skaffe seg en bolig hvis de velger en jobb uten-  
for militæret, enten der de bor i dag eller på ett annet sted. Det siste vil i størst grad  
gjelde yngre offiserer, offiserer som har fylt 40 år har nesten like ofte egen bolig som  
det sivilt ansatte har.

## 11 Hvorfor en jobb i Forsvaret

Her vil vi redegjøre for bakgrunnen til de ansattes valg av jobb i Forsvaret. Spørsmålene som skal fange opp dette er:

- Årsak til at de opprinnelig valgte en jobb i Forsvaret
- Om de selv ville valgt å begynne i Forsvaret i dag
- Om de ville anbefalt barn og venner å begynne i Forsvaret i dag

Hvorfor valgte man opprinnelig en jobb i Forsvaret? Var dette at man har foreldre eller andre kjente som jobbet i Forsvaret? Eller var informasjon eller anbefalinger fra rådgiver på skolen utslagsgivende for deres valg? Var befalsskole i nærheten av hjemstedet det som gjorde at de valgte en jobb i Forsvaret? Videre ble det stilt spørsmål om hvor viktig mulighetene til en jobb i nærheten av hjemstedet var for den enkelte, om det var utsiktene til et interessant arbeid eller muligheten for lønn under utdanning som var utslagsgivende for de ansatte sitt opprinnelige valg av en jobb i Forsvaret.

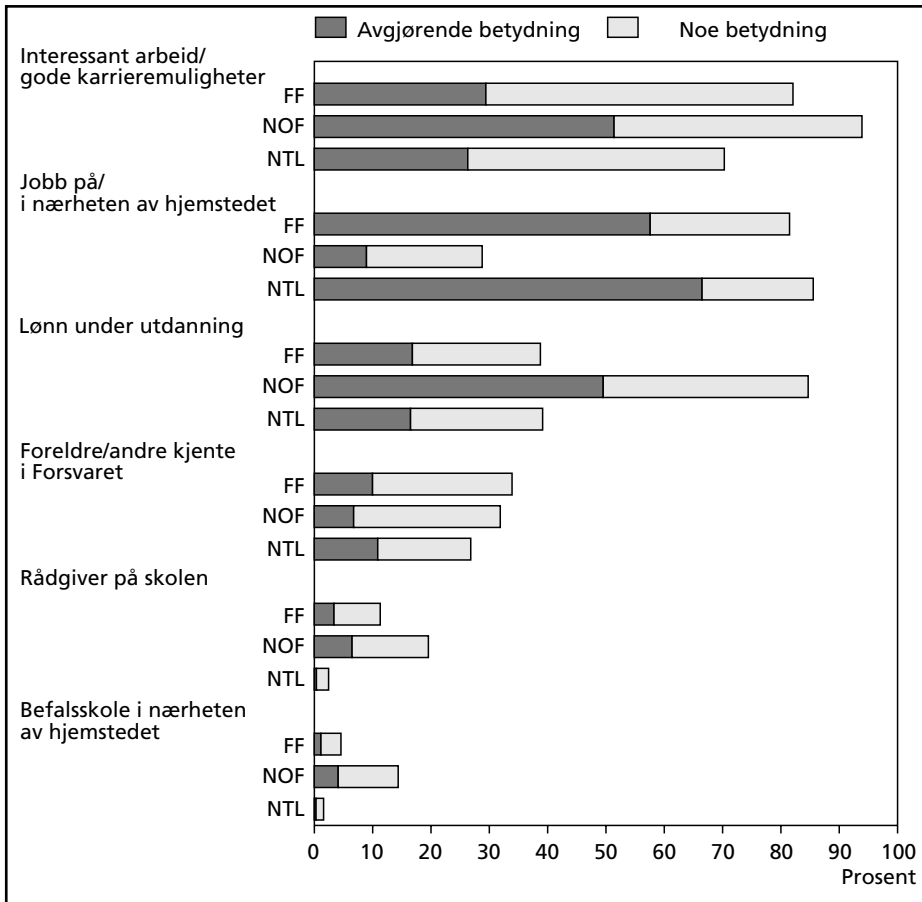
Som i en del andre yrker, er det kjent at militært ansatte ofte har foreldre eller andre personer som står dem nært med samme bakgrunn. I en del områder/kommuner har Forsvaret vært betraktet som hjørnesteinsbedrift som gir gode muligheter for jobb på stedet. Forsvaret har tidligere vært karakterisert som en sikker arbeidsplass med gode pensjonsbetingelser både økonomisk og når det gjelder pensjonsalder. Lønn under utdanning har også vært et gode Forsvaret har kunnet tilby sine ansatte. Figur 11.1 viser de viktigste begrunnelsene for å velge en jobb i Forsvaret. Et stort flertall sier at ønsket om interessant arbeid/gode karrieremuligheter hadde betydning for at de valgte en jobb i Forsvaret. Det er særlig militært personell som tillegger dette stor betydning. Ønsket om en jobb i nærheten av hjemstedet betyr mye for sivilt ansatte, men har liten betydning for NOF sine medlemmer. Disse vektlegger imidlertid lønn under utdanning, noe som også nevnes av en god del sivilt ansatte. Det er flere som nevner foreldre/andre kjente enn det er som nevner rådgiver på skolen. Slike forhold nevnes like ofte av sivilt som militært personell. Det er få som legger vekt på befalsskole i nærheten av hjemstedet.

Ansatte som er bosatt i mindre kommuner legger størst vekt på muligheten for å få jobb i nærheten av hjemstedet. Ellers er det bare små forskjeller når det gjelder bosted og alder. Det kan nevnes at lønn under utdanning nevnes oftere av yngre

enn av eldre, både på sivil og militær side. En mulig forklaring kan være at en slik «materialistisk» forklaring glemmes med årene.

Kommentarer i spørreskjemaene relatert til disse spørsmålene gikk ofte ut på at de valgte jobb i Forsvaret fordi det virket som en stabil arbeidsgiver med sikre forhold. En del uttrykker også bekymring med hensyn til at framtidige arbeidsmuligheter i Forsvaret vil bli redusert.

Figur 11.1 «Hvor viktig var følgende forhold for at du opprinnelig valgte en jobb i Forsvaret?» Andel som sier avgjørende eller noe betydning etter forbund



## **Ville man valgt å begynne i Forsvaret i dag – og ville man anbefalt barn/venner å begynne?**

For å få en indikasjon på hvordan de betrakter sin karriere i Forsvaret, ble de ansatte spurt om de ville valgt det samme i dag. De ble også spurt om de ville anbefalt barn eller venner å begynne i Forsvaret i dag.

Til sammen 61 prosent ville mest sannsynlig eller helt klart valgt å begynne i Forsvaret i dag. Noen færre, 52 prosent, ville mest sannsynlig eller helt klart anbefalt barn eller venner å begynne i Forsvaret i dag. Dette betyr at halvparten sier at de ikke ville anbefale barn eller venner å begynne i Forsvaret, mens 39 prosent tror de selv ikke ville valgt Forsvaret som arbeidsplass i dag. Her er det ingen forskjell mellom forbundene. De yngste er imidlertid de som oftest ville anbefalt Forsvaret for venner, mens gruppen over 50 er de som i minst grad ville gjort dette.

## 12 Ektefeller og samboere

For å få et innblikk i hvordan omorganiseringene i Forsvaret virker inn på de ansatte og deres familier, ønsket vi å innhente ektefellene og samboerne sitt syn på eventuelle ulemper med pendling og hvordan en eventuell flytting ville påvirke deres muligheter for å få annen jobb. De ble også stilt spørsmål om trivsel på nåværende bosted og om egen jobb eller utdanning. Dette ble gjort ved at det ble sendt et eget spørreskjema til ektefeller og samboere sammen med spørreskjemaet til de ansatte i Forsvaret som ble trukket ut til å være med i undersøkelsen. Dette gir oss en tilleggs-mulighet til å sammenlikne hvordan en eventuell belastning oppleves og oppfattes internt i familien. Ektefellene og samboerne fikk vesentlig færre spørsmål enn de ansatte selv. I det følgende vil vi for enkelthets skyld referere til dem som svarte på skjemaet til ektefellene og samboerne som ektefeller.

Av dem som svarte på ektefelleskjemaene var det 75 prosent kvinner og 25 prosent menn. Dette er en naturlig konsekvens av at flertallet av de forsvarsansatte, og flertallet i vårt utvalg, er menn. Ektefellene til sivilt ansatte er gjennomgående mye eldre enn ektefellene til NOF sine medlemmer, noe som også er naturlig ut fra aldersfordelingen blant ulike grupper forsvarsansatte.

Vi ser først på i hvilken grad ektefellene til de forsvarsansatte er i arbeid. Dette vil blant annet ha betydning for familiens mobilitet og flyttevilje. Det har også noe å si for lokalsamfunnet hvorvidt det er en eller to yrkesaktive som forsvinner eller eventuelt blir hvis Forsvaret omstiller. Tabell 12.1 viser at det store flertallet av forsvarsektefeller er yrkesaktive. Det er ingen forskjell i yrkesaktivitet mellom kvinner og menn. Men de menn som ikke er yrkesaktive oppgir alle at de er uføretrygdede eller pensjonerte. Kvinner er noe oftere under utdanning eller hjemmeværende.

Det er god grunn til å anta at «befalsfruer» ikke lenger er hva de engang var. De fleste har i dag egen karriere de må ta hensyn til, noe som understøttes av tidligere undersøkelser (Bjørnsen 1998)<sup>15</sup>. Denne undersøkelsen viser også at antakelsen om «befalsfruen» som lærer eller ansatt i helsevesenet styrkes. Ektefellene til de sivilt ansatte er også stort sett yrkesaktive. Som ellers finner man høyere deltidsandel blant kvinner enn blant menn. Men to av tre kvinnelige ektefeller jobber heltid. Dette er en høyere heltidsandel enn det man finner blant kvinnelige arbeidstakere generelt.

<sup>15</sup> Bjørnsen, Gro: *Forsvarspendling og rekrutteringsproblematikk til Troms, en studie av forsvarsfamiliers valg og tilpasning*. Troms fylkeskommune v/ Plan - og næringsetaten.

Tabell 12.1 Ektefelles yrkesstatus etter forbund. Prosent

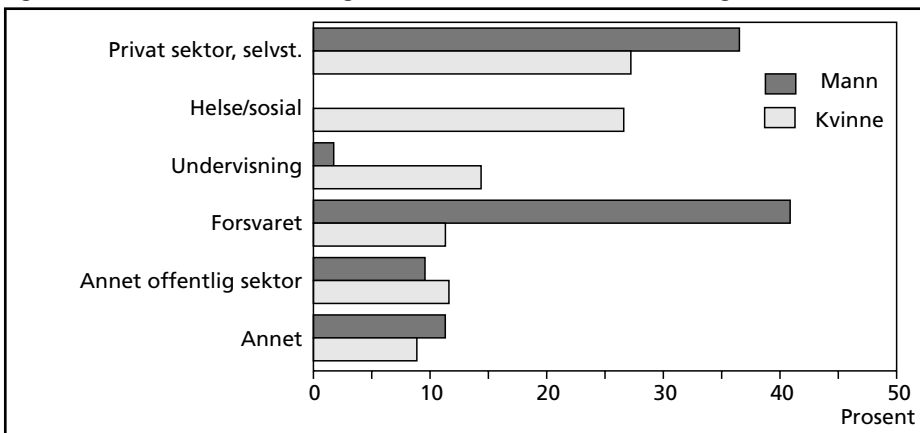
	Yrkesaktiv	Under utdanning	Hjemmeværende	Annet	Total	N
FF	81	5	8	6	100	86
NOF	78	11	8	4	100	214
NTL	79	1	5	15	100	286
Alle	79	5	6	10	100	583

Vel halvparten av de forsvarsansatte oppga også at de betraktet sin ektefelles inntekt som like viktig for husholdet som sin egen.

Hvor ektefellene arbeider, forteller noe om arbeidsmarkedssituasjonen for disse, samt hvilke sektorer på hjemstedet som sysselsetter forsvarsektefeller og som vil miste disse hvis familiene flytter. Yrkesfordelingen blant ektefellene til de forsvarsansatte speiler godt det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vi finner i Norge (figur 12.1). Mannlige ektefeller jobber i tre sektorer, enten i privat sektor (industri/bygg/anlegg), som selvstendig (primærnæringer inkludert) eller i Forsvaret. Vi finner kvinner i flere bransjer, men hver fjerde jobber i helse- og sosialsektoren og 14 prosent innen undervisning. Vi finner langt færre av de kvinnelige ektefellene innen Forsvaret.

Vi ønsket også å kartlegge ektefellenes posisjon på arbeidsmarkedet. Vurderte disse det som lett eller vanskelig å få jobb på nåværende bosted? Og hva hvis familien skulle flytte? Blant dem som er i jobb sier to tredeler (68 prosent) at det hadde vært nokså enkelt å finne jobb på nåværende bosted. Resten mente dette hadde vært nokså eller svært vanskelig. Her var det ingen markante forskjeller på kvinner og menn. Kvinner innen helse- og sosialsektoren eller undervisning er imidlertid de som i størst grad oppgir at det var lett å få jobb.

Figur 12.1 «I hvilken sektor/næring har ektefellen sitt arbeid?» Mann og kvinner



De fleste mente også det ville være svært eller nokså enkelt å få besatt den type stilling de hadde i dag på det stedet de bodde. Vi fant ingen systematisk variasjon mellom de som var bosatt i små eller store kommuner. Det var ikke noe som tydet på at det oppfattes som vanskeligere å få besatt stillinger innen helse- og sosialsektoren eller undervisning.

Vi spurte også om hvordan de vurderte muligheten til å få ny jobb hvis de måtte flytte i forbindelse med ektefellens jobb. Her var det langt flere som pekte på at dette kunne være vanskelig. Halvparten mente at dette ville være nokså eller svært vanskelig. Igjen er det de som jobber innen helse- og sosialsektoren og undervisning som vurderer muligheten for jobb som best. Dette betyr også at kvinner kommer noe bedre ut enn menn. Det er dobbelt så mange menn (30 prosent) som kvinner (15 prosent) som velger svaralternativet «svært vanskelig».

Også her finner vi klare alderseffekter. Blant dem som har fylt 50 år er det bare åtte prosent som sier at det ville være svært eller nokså enkelt å få en ny jobb, og mer enn halvparten sier at dette ville være vanskelig.

Av de få som tar utdanning mener et flertall at det ville være svært enkelt eller nokså enkelt å få jobb etter endt utdanning. Dette spørsmålet refererte ikke nødvendigvis til nåværende bosted.

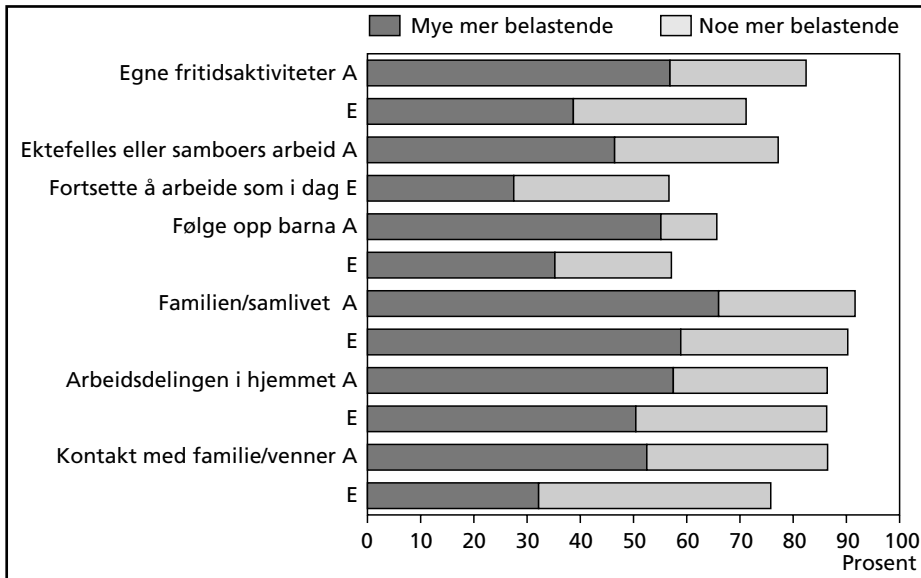
## Syn på pendling og flytting

Når det gjaldt spørsmål om pendling, definert som ukependling eller liknende ordninger, ble dette gjennomgående vurdert negativt av ektefellene. I figur 12.2 har vi satt sammen opplysningene fra de ansatte (A) og ektefellene (E). Vi ser at ektefellene mener at pendling er noe mindre belastende for egen jobb enn det ektefellen tror, men dette kan skyldes noe ulik formulering av spørsmålene. Også ektefellene mener at pendling vil være belastende for arbeidsdeling i hjemmet og familien/samlivet. Ektefellene tror også at dette vil gå utover egne fritidsaktiviteter og kontakten med familie/venner.

Det var ikke noen forskjeller i hvordan mannlige og kvinnelige ektefeller vurderte ukependling (for ektefellen)! Ektefeller i hushold med barn mener imidlertid ukependling er mer belastende enn ektefeller i familier uten barn som bor hjemme. Også her er de forsvarsansattes ektefeller og de forsvarsansatte på linje med hverandre.

De fleste ektefellene var også negative til en eventuell flytting. Bare ti prosent var positive til dette, resten negative, eller de mener at dette ikke er aktuelt for dem. De som forholdt seg mest positive til en eventuell flytting, var ektefeller under 30 år og ektefeller til medlemmer av NOF (dette er i stor grad samme gruppe). Disse mente også det ville være svært enkelt å finne relevant arbeid på annet bosted.

Figur 12.2 «Dersom du (A) /din ektefelle eller samboer (E) må ukependle eller lignende for å beholde en jobb i Forsvaret, hvordan vil du vurdere følgende forhold»:



Jo høyere alder, desto mer negativt betrakter ektefellene en eventuell flytting, og det blir også i større grad oppfattet som uaktuelt.

De som betraktet en flytting som positivt var også optimistiske når det gjaldt å skaffe ny jobb i forbindelse med flytting. De som var negative mente i større grad at det ville være vanskelig å finne relevant arbeid på annet bosted.

## Trivsel på og tilknytning til bostedet

I alle aldersgruppene var det en stor andel som trivdes på nåværende hjemsted. Kun to prosent svarte at de trivdes svært dårlig eller nokså dårlig på nåværende bosted. Alt i alt trivdes 80 prosent svært godt og 19 prosent nokså godt. En noe lavere andel (62 prosent) sier at de i sterk grad føler seg knyttet til bostedet. En av ti svarer at de i liten grad føler seg knyttet til stedet der de bor. Tilknytning til stedet man bor økte med alder og med hvor lenge den enkelte hadde bodd på nåværende bosted.

Også for ektefellene er egen jobb og nettverk (venner og familie) viktige årsaker til at de føler seg tilknyttet bostedet. Vi så tidligere at militært ansatte i mindre grad enn sivilt ansatte hadde sterk tilknytning til sitt nåværende bosted. Det samme gjelder for deres ektefeller. Disse skiller seg ut ved at de sjeldnere oppgir familie og/eller venner som en årsak til at de føler seg knyttet til nåværende bosted.

# Vedlegg 1 Spørreskjema. Ansatte i Forsvaret

FAFO forsv01



Til medlemmer i Norges Offisersforbund, Norsk Tjenestemannslag og Fellesforbundet

## Undersøkelse blant ansatte i Forsvaret om konsekvenser av omstilling og nedbemanning

NOF, Fellesforbundet og NTL har bedt Forskningsstiftelsen Fafo om å gjennomføre en spørreundersøkelse blant sine medlemmer i Forsvaret. Bakgrunnen er innstillingene fra Forsvarssjefen og Forsvarspolitisk utvalg som innebærer omstillinger og nedbemanning i Forsvaret. Forbundene ønsker å kartlegge hvordan dette berører deres medlemmer, og undersøkelsen vil være ett av flere bidrag i forbundenes arbeid med omstillingsprosessene i Forsvaret. Opinion AS står for den praktiske gjennomføringen av spørreundersøkelsen.

Du er blitt trukket ut til å delta i denne undersøkelsen som en av mange respondenter. Vi ber deg vennligst om å fylle ut vedlagte spørreskjema og returnere det til Opinion AS i den ferdig frankerte svarkonvolutt. Vedlagt er også et skjema som vi vil be din eventuelle ektefelle/samboer om å fylle ut. Dette skjemaet returneres i samme svarkonvolutt som ditt eget skjema. For at undersøkelsen skal bli vellykket og kunne gi et så riktig bilde av situasjonen som mulig, er vi helt avhengige av at så mange som mulig svarer på spørreskjemaet og sender det inn til oss **innen 20 november**.

Dersom du ikke lenger er ansatt i Forsvaret ber vi deg være vennlig å svare på spørsmål 1 i skjemaet og sende det i retur. Dermed unngår du å få tilsendt oppfølgingsbrev.

Alle deltakerne i undersøkelsen vil være anonyme. Du skal derfor ikke skrive navn på spørreskjemaet eller svarkonvolutt. Datamaterialet vil bli presentert på en slik måte at det ikke er mulig å identifisere enkeltpersoner.

Har du spørsmål i forbindelse med spørreskjemaet eller undersøkelsen ber vi deg ta kontakt med Kari Folkenborg ([ester.kari.folkenborg@fafo.no](mailto:ester.kari.folkenborg@fafo.no)) eller Kristine Nergaard ([kristine.nergaard@fafo.no](mailto:kristine.nergaard@fafo.no)), per email, per telefon (22088600) eller per brev (Fafo, Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo). Du kan også kontakte ditt forbund.

Vi håper så mange som mulig av dere vil svare, og takker på forhånd for at du tar deg tid til å være med på undersøkelsen!

Oslo oktober 2000

Med vennlig hilsen

Kari Folkenborg  
Fafo (prosjektleder)

Trond Jørgensen  
NOF

Tone Rønoldtangen  
NTL Lf 101

Jacob Eitrheim  
Fellesforbundet



## UNDERSØKELSE om omstillingene i Forsvaret

November 2000

Hvis du ikke lengre er ansatt i Forsvaret, kryss av her \_\_\_\_\_ og returner skjemaet til Opinion AS i vedlagte svarkonvolutt.

### Ved utfylling av skjemaet:

Sett kryss slik:

Ikke slik:

Ved overstryking – fyll ut mest mulig av ruten

### 1. Hvilket forbund tilhører du?

- 1  Fellesforbundet  
 2  NOF  
 3  NTL  
 4  Ingen av disse

### 2. Har du tillitsvern i forbundet ditt eller har du hatt slike verv de siste 2 årene?

- 1  Ja, har verv nå  
 2  Nei, men *har hatt* verv de siste 2 årene  
 3  Nei, har *ikke* hatt verv de siste 2 årene

**Først har vi noen spørsmål om deg og din tilknytning til Forsvaret.**

### 3.1 I hvilken gren av Forsvaret er du ansatt?

- 1  Luftforsvaret  
 2  Sjøforsvaret  
 3  Hæren/heimevernet  
 4  Annet

### 3.2 Hvor er ditt nåværende tjenestested?

- 1  Nord-Norge  
 2  Midt-Norge  
 3  Sør-Norge

### 4. Hvor mange år har du vært ansatt i Forsvaret?

- 1  Under 2 år  
 2  3-5 år  
 3  6-10 år  
 4  11-20 år  
 5  Mer enn 20 år

### 5. Hvor mange år har du arbeidet på nåværende tjenestested?

- 1  Under 1 år  
 2  1-2 år  
 3  3-5 år  
 4  6-10 år  
 5  11-20 år  
 6  Mer enn 20 år

### 6. Hvor mange ganger har du skiftet tjenestested?

(Antall ganger)

### 7. Hva er din sivilstand?

- 1  Gift/samboer  
 2  Skilt/separert  
 3  Enslig

### 8. Hvor mange ganger har du skiftet tjenestested som har medført flytting for deg og eventuelt din familie (ektefelle/samboer/barn)?

- 1  Ingen –GÅ TIL SPØRSMÅL 10  
 2  1  
 3  2 ganger  
 4  3-5 ganger  
 5  6 ganger eller mer

### 9. Ved siste flytting, betraktet du stedet du/dere flyttet til som

- 1  Permanent bosted  
 2  Midlertidig bosted  
 3  Usikker

**Forsvaret står overfor større omstillinger som vil få konsekvenser for en del tjenestesteder og ansatte. Vi vil vite i hvilken grad de foreslåtte omstillingene angår deg og ditt tjenestested.**

**10. Først et spørsmål om ditt tjenestested. Angi hvor sannsynlig det er at ditt tjenestested blir berørt av følgende typer omstillinger.**

	Er vedtatt	Foreslått	Lite sannsynlig	Usikker
1 Full nedleggelse	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2 Vesentlig endring av funksjon, andre typer oppgaver etc	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3 Nedbemanning, færre oppgaver/funksjoner	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4 Oppgradering, tilføring av oppgaver og bemanning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5 Full eller delvis privatisering eller konkurranseutsetting	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6 Annen type omstilling: _____	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

**11. Tror du at du blir *personlig* berørt av planene om omstillinger i Forsvaret?**

1  Ja, sterkt berørt

2  Ja, delvis berørt

3  Usikker

4  Nei, ikke berørt – GÅ TIL SPØRSMÅL 13

**12. På hvilken måte blir du berørt av de planlagte omstillingene, og hvor sannsynlig er dette for deg? SETT ETT KRYSS PER LINJE**

	Svært Sannsynlig	Nokså sannsynlig	Lite sannsynlig	Ikke sannsynlig
1 Får beholde jobben under forutsetning om overflytting til annet tjenestested	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2 Vil stå uten tilbud om jobb i Forsvaret	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3 Kan fortsette på tjenestestedet, men får andre arbeidsoppgaver	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

**12.4 Er det andre måter du blir berørt av omstillingen på?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Nå følger noen spørsmål om ditt forhold til nåværende og framtidig jobb**

**13. Hva tror du at du vil gjøre i løpet av de neste fire årene?**

	Høyst sannsynlig	Ganske sannsynlig	Lite/ikke sannsynlig	Usikker
1 Fortsetter i nåværende stilling/jobb	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2 Begynner i annen stilling i Forsvaret <i>samme tjenestested</i>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3 Fortsetter i Forsvaret på <i>annet tjenestested</i>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4 Går av for aldersgrense	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5 Går av med førtidspensjon	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6 Starter med videreutdanning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7 Søker jobb <i>utenfor</i> Forsvaret på nåværende bosted	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
8 Søker jobb <i>utenfor</i> Forsvaret som innebærer flytting	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
9 Blir arbeidsledig/mottar ventelønn/vartpenger	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
10 Blir hjemmeværende	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

**13.11 Kommentarer:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**14. Hvis du tror at du kommer til å forlate Forsvaret til fordel for en annen type jobb eller utdanning, har dette sammenheng med omstillingene eller vurderer du å skifte stilling av andre årsaker? SETT KUN ETT KRYSS**

- 1  Kommer ikke til å slutte i Forsvaret
- 2  Regner med å måtte slutte pga overtallighet og nedleggelse
- 3  Regner med å slutte på grunn av at endrede jobb-betingelser innebærer flytting/pendling
- 4  Vurderer å slutte pga økt usikkerhet i jobbsituasjonen
- 5  Vurderer å slutte av andre årsaker

**15. Hvordan vurderer du mulighetene dine for å få en annen jobb enn den du har nå? Vi ber deg om å svare selv om du ikke vurderer å skaffe deg annen jobb.**

- |   | Svært gode                 | Nokså gode                 | Nokså dårlige              | Svært dårlig               | Vet ikke/har ikke vurdert  |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 Annen jobb i Forsvaret på samme sted som du nå bor              | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 2 Annen jobb i Forsvaret på et annet tjenestested                 | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 3 Annen jobb utenfor Forsvaret på det stedet der du nå bor        | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 4 Annen jobb utenfor Forsvaret på et annet sted enn der du nå bor | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

**16. Dersom du kunne velge fritt, hvilken type jobb ville du helst hatt i fremtiden? SETT KUN ETT KRYSS**

- 1  Den jobben jeg har i dag
- 2  Annen jobb i Forsvaret på samme sted som du nå bor
- 3  Samme type jobb innen Forsvaret på et annet tjenestested
- 4  Annen jobb utenfor Forsvaret på det stedet der du nå bor
- 5  Annen jobb utenfor Forsvaret på annet sted enn der du nå bor

**17. Hvis du må skifte jobb innen Forsvaret, hvordan ser du for deg at en ny jobb vil være når det gjelder følgende forhold:**

- |                         | Betere                     | Som nå                     | Dårligere                  | Vet ikke                   |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 Inntekt               | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 2 Utfordringer i jobben | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 3 Bosted / tjenestested | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 4 Arbeidsreise          | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

**18. Hvis du må skifte jobb til en stilling utenfor Forsvaret, hvordan ser du for deg at en ny jobb vil være når det gjelder følgende forhold:**

- |                         | Betere                     | Som nå                     | Dårligere                  | Vet ikke                   |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 Inntekt               | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 2 Utfordringer i jobben | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 3 Bosted / tjenestested | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 4 Arbeidsreise          | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

**19. Har du i løpet av de siste to årene søkt annet arbeid utenfor Forsvaret?**

- 1  Ja
- 2  Nei

**Så har vi noen spørsmål om pendling og flytting**

**20. Dersom det av eller annen grunn skulle bli nødvendig å skifte tjenestested for å beholde en jobb i Forsvaret, hvilke av disse alternativene vil du vurdere som aktuelle for deg og din familie? FLERE KRYSS MULIG:**

- 20.1  Flytte permanent
- 20.2  Ukependling eller liknende
- 20.3  Dagpendling
- 20.4  Ikke aktuelt å pendle eller flytte

**21. Dersom du måtte ukependle eller lignende for å beholde en jobb i Forsvaret, hvordan ville dette påvirke følgende forhold, sammenlignet med i dag?**

	Mye mer belastende	Noe mer belastende	Ikke mer belastende	Ingen relevans for meg
1 Egne fritidsaktiviteter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2 Ektefelles eller samboers arbeid	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3 Mulighet til å følge opp barna og deres aktiviteter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4 Familien/samlivet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5 Arbeidsdelingen i hjemmet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6 Kontakt med øvrig familie/venner	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

**21.7 Er det eventuelt andre forhold du tror ville bli mer belastende hvis du måtte ukependle?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**22. Dersom du (og familien) måtte flytte som en følge av omstillingene, hvordan ville dette påvirke følgende forhold, sammenlignet med i dag?**

	Mer belastende	Ingen endring	Mindre belastende	Ingen relevans for meg
1 Barnas skolegang	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2 Barnas sosiale nettverk/fritidsaktiviteter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3 Jobbmuligheter for ektefelle/samboer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4 Mulighet for å drive med egne fritidsaktiviteter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5 Økonomisk situasjon pga skifte av bolig	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6 Kontakt med familie/venner	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7 Annet _____	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

**I forbindelse med de planlagte omstillingene i Forsvaret tilbys det noen personalpolitiske virkemidler som skal gjøre omstillingen lettere, f.eks førtidspensjonering, studiestønning og stønning til etablering av egen virksomhet. Vi vil nå stille deg noen spørsmål om disse virkemidlene.**

**23. Hvor godt kjenner du til de personalpolitiske virkemidler Forsvaret tilbyr?**

- 1  God kjennskap
- 2  En viss kjennskap
- 3  Kjenner ikke til disse GÅ TIL SPØRSMÅL 30

**24. Hvor viktig har følgende kilder vært for deg når det gjelder informasjon om Forsvaret sine personalpolitiske virkemidler?**

	Svært viktig	Nokså viktig	Ikke viktig	Har ikke fått informasjon
1 Fagforeningen lokalt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2 Forbundet sentralt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3 Kolleger	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4 Leder på mitt tjenestested/injeleder	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5 Annen informasjon fra Forsvaret	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

**25. Hvor sannsynlig er det at du vil benytte deg av disse virkemidlene i forbindelse med omstillingsprosessen i Forsvaret? SETT ETT KRYSS**

- 1  Har søkt om virkemidler og fått innvilget dette
- 2  Har søkt om virkemidler, men ikke fått svar
- 3  Kommer til å søke om virkemidler
- 4  Vil mest sannsynlig ikke søke om virkemidler → GÅ TIL SPØRSMÅL 29

**26. Hva planlegger du å bruke de personalpolitiske virkemidlene til? (SETT FLERE KRYSS HVIS NØDVENDIG.)**

- 26.1  Til å omskolere deg til annen jobb utenfor Forsvaret
- 26.2  Til å etablere egen virksomhet på nåværende bosted
- 26.3  Til å etablere egen virksomhet på annet bosted
- 26.4  For å førtidspensjonere deg
- 26.5  For å gå over til lavere lønnet stilling i staten på nåværende sted
- 26.6  For å gå over til lavere lønnet stilling i staten på annet sted
- 26.7  Til å omskolere deg til annen jobb i Forsvaret
- 26.8  Annet, spesifiser \_\_\_\_\_

**27. Kommer du til å gjøre bruk av ventelønn/vartpenger?**

- 1  Ja  
2  Nei  
3  Usikker/vet ikke

**28. Hvorfor ønsker du å gjøre bruk av virkemidlene eller ventelønnen/vartpengene? SETT KUN ETT KRYSS**

- 1  Hensyn til familien  
2  Hensyn til utvikling av egen karriere  
3  Hensyn til ektefelles/samboers karriere  
4  Økonomiske hensyn  
5  Andre hensyn, eventuelt hvilke:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**29. Hvor godt er de personalpolitiske virkemidlene som tilbys av Forsvaret tilpasset din situasjon?**

- 1  Svært godt  
2  Nokså godt  
3  Nokså dårlig  
4  Svært dårlig  
5  Vet ikke

**Så har vi noen spørsmål om hvorfor du valgte en jobb i Forsvaret.**

**30. Hvor viktig var følgende forhold for at du opprinnelig valgte en jobb i Forsvaret?**

	Avgjer- ende betydning	Noe betydning	Liten eller ingen betydning	Ikke relevant
1 Mulighet for å få en jobb på/i nærheten av mitt hjemsted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Interessant arbeid/gode karrieremuligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Muligheten for lønn under utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Befalsskole i nærheten av mitt hjemsted	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Har foreldre eller andre kjente som jobbet i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Fikk informasjon eller anbefaling fra rådgiver på skolen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Annet _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**31. Ville du valgt å begynne i Forsvaret i dag?**

- 1  Helt klart ja  
2  Mest sannsynlig ja  
3  Mest sannsynlig nei  
4  Helt klart nei

**32. Ville du anbefalt barn/venner å begynne i Forsvaret i dag?**

- 1  Helt klart ja  
2  Mest sannsynlig ja  
3  Mest sannsynlig nei  
4  Helt klart nei

**Forsvaret er av ulike årsaker for tiden preget av omstillingsprosesser og planer om nedbemanning. Vi vil nå stille deg noen spørsmål i forbindelse med dette.**

**33. Hvor enig/uenig er du i følgende påstander angående de omstillingene som Forsvaret står ovenfor de nærmeste årene?**

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
1 Den politiske utviklingen i samfunnet de senere årene har gjort det nødvendig med betydelige omstillinger i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Forsvarsledelsen legger for stor vekt på økonomiske innsparinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 De stadige omstillingene i Forsvaret svekker forsvarsevnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Den teknologiske utviklingen gjør det mulig å opprettholde et forsvar med langt mindre ressurser enn i dag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Fagforbundene i Forsvaret bør jobbe politisk for å få stoppet de foreslåtte omstillingene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Den viktigste oppgaven for fagforbundene er å sikre best mulig ordninger for de som blir overtallige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Det satses for mye på de overtallige og for lite på de som blir igjen i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Omstillinger av denne type bør foregå raskest mulig av hensyn til de involverte parter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**34. Har du registrert forandringer på din arbeidsplass etter at omstillingsprosessen ble varslet når det gjelder følgende forhold?**

	Forbedret	Uforandret	Forverret	Vet ikke
1 Samarbeidet på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Arbeidsmotivasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Sykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Vi har også noen spørsmål om hva du synes om fagforeningenes rolle og innsats.*

**35. Hvor fornøyd er du med ditt fagforbund/din lokale fagforening sin rolle i forbindelse med de siste omstillingsprosessene?**

- 1  Svært fornøyd
- 2  Nokså fornøyd
- 3  Nokså misfornøyd
- 4  Svært misfornøyd

**36. Hvor fornøyd er du med den informasjonen du har fått fra ditt fagforbund/din lokale fagforening i forbindelse med omstillingsprosessene?**

- 1  Svært fornøyd
- 2  Nokså fornøyd
- 3  Nokså misfornøyd
- 4  Svært misfornøyd

**37. Hvilke av disse kildene har vært viktige når det gjelder din kjennskap til de planlagte omstillingsprosessene? (FLERE SVAR MULIG).**

- 37.1  Fagblad
- 37.2  Info/Fax til oppheng
- 37.3  Internett/forbundenes hjemmesider
- 37.4  Intranett som Luftnett, Sjønett, Hær/HV-nett
- 37.5  Tillitsvalgt på arbeidsplassen
- 37.6  Tillitsvalgt fra forbundskontoret
- 37.7  Rundskriv eller liknende
- 37.8  Ingen av disse

**38. Hvor ofte benytter du deg av disse informasjonskanalene. Her er vi også interessert i generell informasjon, ikke kun saker om omstilling.**

	Daglig/ Ukentlig	Månedlig	Noen ganger i året	Aldri	Har ikke tilgang
1 Tillitsvalgt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internett/ forbundenes hjemmesider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intranett som Luftnett, Sjønett, Hær/HV-nett	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Info/Fax til oppheng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Fagblad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Så har vi noen spørsmål om ditt bosted og din tilknytning til dette stedet.*

**39. Er det langt mellom ditt bosted og tjenestestedet?**

- 1  Bor på eller i nærheten av tjenestestedet: → GÅ TIL SPØRSMÅL 41
- 2  Pendler på daglig basis
- 3  Er ukependler eller liknende

**40. Hvor lang reisetid har du til arbeidsplassen (tur/retur)? Ukependlere eller liknende oppgir reisetid mellom bosted og tjenestested**

- 1  Under en time
- 2  1 – 2 timer
- 3  2- 4 timer
- 4  4 – 6 timer
- 5  Mer enn 6 timer

**41. Hvor lenge har du bodd på ditt nåværende bosted?**

- 1  Under 1 år
- 2  1-2 år
- 3  3-5 år
- 4  6-10 år
- 5  Mer enn 10 år

**42. Anser du ditt nåværende bosted som ditt opprinnelige hjemsted?**

- 1  Ja - har alltid bodd her
- 2  Ja - har flyttet tilbake hit
- 3  Nei

**43. Hva var den viktigste grunnen til at du bosatte deg på ditt nåværende bosted? SETT KUN ETT KRYSS**

- 1  Familjære grunner  
 2  Egen jobb  
 3  Ektefelles/samboers jobb  
 4  Har alltid bodd her  
 5  Annet. Spesifiser gjerne nedenfor:

.....  
 .....  
 .....

**44. I hvor stor grad føler du deg knyttet til stedet du bor i dag?**

- 1  I svært stor grad  
 2  I nokså stor grad  
 3  I nokså liten grad  
 4  I svært liten grad

**45. Hvor viktig er følgende forhold for din tilknytning til det stedet du bor i dag?**

	Svært viktig	Nokså viktig	Mindre viktig	Ikke viktig	Ikke relevant for meg
1 Har familie/slekt på stedet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2 Ektefelle/samboer har familie/slekt på stedet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3 Jeg/familien har gode venner her	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4 Har barn som går på skole og har venner her	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5 Deltar i fritidsaktiviteter her	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6 Jeg har jobb på stedet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7 Ektefelle/samboer har jobb på stedet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8 Eier bolig	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9 Eier fritidsbolig eller liknende	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

**46. Om lag hvor mange innbyggere er det i din nåværende bostedskommune?**

- 1  Under 5000  
 2  5000 – 10 000  
 3  10 000 – 25 000  
 4  25000 – 50 000  
 5  Mer enn 50 000

**47. Hvilken type bolig har du? (HVIS DU HAR MER ENN EN BOLIG, SETT FLERE KRYSS)**

- 47.1  Leier bolig av Forsvaret  
 → GÅ TIL SPØRSMÅL 49  
 47.2  Leier bolig av andre på tjenestestedet  
 → GÅ TIL SPØRSMÅL 49  
 47.3  Leier bolig av andre på annet sted  
 → GÅ TIL SPØRSMÅL 49  
 47.4  Eier bolig på tjeneste sted  
 47.5  Eier bolig på annet sted

**48. Hvor lett eller vanskelig tror du det vil være å selge boligen til en tilfredsstillende pris, dersom du /familien må flytte?**

- 1  Generelt lett å selge bolig på nåværende bosted  
 2  Generelt vanskelig å selge bolig på nåværende bosted  
 3  Vanskelig å selge bolig hvis Forsvaret legger ned sin virksomhet  
 4  Vet ikke

**49. Alt i alt, hvor godt trives du/dere på nåværende bosted?**

- 1  Svært godt  
 2  Nokså godt  
 3  Nokså dårlig  
 4  Svært dårlig

*Til slutt har vi noen spørsmål om din bakgrunn.*

**50. Kjønn**

- 1  Mann  
 2  Kvinne

**51. Hvilket år er du født ?**

År (2 siffer) | \_ 1 \_ | 9 | \_ | \_ | \_ |

**52. Regner du din inntekt som husholdningens....**

- 1  Eneste inntekt  
 2  Viktigste inntekt  
 3  Like viktig som ektefellens/samboerens inntekt  
 4  Biinntekt

**53. Jobber du:**

- 1  Heltid  
 2  Deltid

**54. Er det barn som bor hjemme/i husholdet?**

- 1  Ja  
 2  Nei –GÅ TIL SPØRSMÅL 56

**55. Hvor mange barn bor i husholdet, og hvor gamle er de?**

56.1 0-6år | \_\_\_|\_\_\_| Antall

56.2 7-12år | \_\_\_|\_\_\_| Antall

56.3 13-18år | \_\_\_|\_\_\_| Antall

56.4 over 18år | \_\_\_|\_\_\_| Antall

**56. Hva er den høyeste utdanningen du har gjennomført?**

- 1  Grunnskole
- 2  Videregående skole - allmennfag/gymnas
- 3  Videregående skole - yrkesfag/fagbrev
- 4  Utdanning på universitets- eller høgsolenivå:

angi antall år | \_\_\_|\_\_\_| eller

angi antall vektall :|\_\_\_|\_\_\_|

**57 Har du noen form for militær utdanning?**

- 57.1  Befalsskole/fagskole
- 57.2  Krigsskole/tilsvarende

**58. Om lag hvor mange ansatte har Forsvaret på ditt tjenestested?**

- 1  Under 20
- 2  20-49
- 3  50-99
- 4  100-499
- 5  500 og mer

**58. Hvilken type jobb har du i Forsvaret?**

- 1  Kontor /saksbehandling /regnskap /arkiv e.l.l.
- 2  Teknisk arbeid
- 3  Renhold
- 4  Lager
- 5  Verkstedsansatt
- 6  Militært ansatt

Takk for at du tok deg tid til å svare på undersøkelsen !

# Vedlegg 2 Spørreskjema. Ektefelle

FAFOforsv02

## SPØRRESKJEMA TIL EKTEFELLE / SAMBOER

På oppdrag av Norsk Offisersforbund, Norsk Tjenestemannslag og Fellesforbundet gjennomfører Forskningsstiftelsen Fafo en spørreundersøkelse om konsekvensene av planene om omstillinger i Forsvaret. Vi er blant annet opptatt av hvilke følger dette har vil ha for de ansatte og deres familier, og ønsker derfor å stille deg noen spørsmål. Spørreskjemaet vil bli behandlet konfidensielt

### Ved utfylling av skjemaet:

- Sett kryss slik:
- Ikke slik:
- Ved overstryking – fyll ut mest mulig av ruten

### 1. Kjønn

- 1  Mann
- 2  Kvinne

### 2 Alder

- 1  Under 25
- 2  25-29
- 3  30-39
- 4  40-49
- 5  50-59
- 6  over 60

### 3. Hva er din hovedaktivitet?

- 1  Yrkesaktiv
- 2  Permisjon fra jobb
- 3  Under utdanning
- 4  Hjemmeværende → GÅ TIL SPØRSMÅL 9
- 5  Arbeidsledig → GÅ TIL SPØRSMÅL 9
- 6  Uførepensjonert → GÅ TIL SPØRSMÅL 9
- 7  AFP, alderspensjon eller liknende → GÅ TIL SPØRSMÅL 9

### 4. Dersom du er under utdanning, hvordan tror du det vil være å få jobb etter endt utdanning?

- 1  Svært enkelt
- 2  Nokså enkelt
- 3  Nokså vanskelig
- 4  Svært vanskelig

### 5. Dersom du er yrkesaktiv, jobber du:

- 1  Heltid
- 2  Fast deltid
- 3  Ekstrahjelp eller liknende

### 6. I hvilken sektor/næring har du ditt arbeid?

- 1  Primærnæring
- 2  Industri eller bygg/anlegg
- 3  Privat tjenesteyting
- 4  Helse og sosialsektoren
- 5  Undervisningssektoren
- 6  Forsvaret
- 7  Annet i offentlig sektor
- 8  Selvstendig næringsdrivende
- 9  Annet

### 7. Hvor lett eller vanskelig var det å finne jobb på nåværende bosted?

- 1  Svært enkelt
- 2  Nokså enkelt
- 3  Nokså vanskelig
- 4  Svært vanskelig

### 8. Er det lett eller vanskelig å få besatt den type stilling som du har på det stedet der du jobber?

- 1  Svært enkelt
- 2  Nokså enkelt
- 3  Nokså vanskelig
- 4  Svært vanskelig
- 5  Vet ikke

### 9. Dersom din ektefelle eller samboer må ukependle eller lignende for å beholde en jobb i Forsvaret, hvordan vil du vurdere følgende forhold?

	Mye mer belastende	Noe mer belastende	Ikke mer belastende	Ingen relevans for meg
1 Mulighet for å drive med dine fritidsaktiviteter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2 Mulighet for å fortsette å arbeide som i dag	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3 Mulighet til å følge opp barna og deres aktiviteter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4 Familien/samlivet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5 Arbeidsdelingen i hjemmet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6 Kontakt med øvrig familie /venner	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

**10. Dersom dere måtte flytte i forbindelse med din ektefelles eller samboers jobb i Forsvaret, hvor lett eller vanskelig tror du det vil være for deg å finne en relevant jobb på et nytt bosted?**

- 1  Svært enkelt  
 2  Nokså enkelt  
 3  Nokså vanskelig  
 4  Svært vanskelig  
 5  Avhenger mye av hvor vi flytter  
 6  Ikke aktuelt å være yrkesaktiv

**11. Hvordan ser du på en eventuell flytting?**

- 1  Svært positiv  
 2  Nokså positiv  
 3  Nokså negativ  
 4  Svært negativt  
 6  Uaktuelt for oss

**12. Hvor lenge har du bodd på ditt nåværende bosted?**

- 1  Under 2 år  
 2  2-5 år  
 3  6-10 år  
 4  Mer enn 10 år

**13. I hvor stor grad føler du deg knyttet til stedet du bor i dag?**

- 1  I svært stor grad  
 2  I nokså stor grad  
 3  I nokså liten grad  
 4  I svært liten grad

**14. Hvor viktig er følgende forhold for din tilknytning til det stedet du bor i dag?**

- |                                       | Svært viktig             | Nokså viktig             | Mindre viktig            | Ikke viktig              | Ikke relevant for meg    |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 Jeg har familie/slekt på stedet     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 Jeg/familien har gode venner her    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 Jeg deltar i fritidsaktiviteter her | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 Jeg har jobb her                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**15. Alt i alt, hvor godt trives du/dere på nåværende bosted?**

- 1  Svært godt  
 2  Nokså godt  
 3  Nokså dårlig  
 4  Svært dårlig

Det var det hele! Takk for hjelpen!



# På vei mot et nytt forsvar

Det norske Forsvaret står overfor store endringer. Flere tjenestesteder skal legges ned, andre står overfor store omstillinger. Antall ansatte skal reduseres med mellom 4000 og 6000. Dette innebærer at et betydelig antall ansatte blir overtallige og må slutte. Mange av dem som blir igjen må regne med å flytte, pendle eller ta fatt på nye arbeidsoppgaver hvis de ønsker å fortsette i Forsvaret.

Denne rapporten kartlegger konsekvensene av omstillingene for ansatte og deres familier. Blant spørsmålene som er stilt er:

- Hvem blir berørt av omstillingene, og hvor mange regner med at de kommer til å slutte?
- Hvilke konsekvenser vil det få hvis ansatte blir overtallige og må finne seg en annen jobb enten i eller utenfor Forsvaret?
- Hvor mange vil søke de avgangsstimulerende virkemidlene, og hvor tilfredse er de ansatte i Forsvaret med disse?
- Hvordan vurderer ansatte og deres familier flytting eller pendling?
- Har omstillingsplanene belastet miljøet på arbeidsplassene, og hvordan ser de forsvarsansatte på de planlagte omstillingene?

Undersøkelsen er gjennomført som en spørreundersøkelse blant LO-organiserte i Forsvaret og deres ektefeller/samboere. Oppdragsgivere for prosjektet har vært Fellesforbundet, Norges Offisersforbund, Norsk Tjenestemannslag og LO Stat.

