



Norges miljø- og  
biovitenskapelige  
universitet

**Masteroppgave 2017 30 stp**

Handelshøyskolen NMBU  
Nicolay Andre Melsæter Worren

## **Hvordan påvirker incentivordninger i Forsvaret de ansattes valg av tjenestested?**

How do incentives in the Norwegian defense affect  
employee's choice of work location?

**Magnus Buajordet Bøe**

Master Økonomi og administrasjon  
Handelshøyskolen NMBU

## Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er incentivordninger knyttet til bolig, pendling og flytting for militært ansatte i det Norske forsvaret. Det forventes at Forsvaret reduserer kostnader knyttet til disse incentivordningene. For å forme fremtidens incentivordninger ble det dannet en prosjektgruppe med representanter fra Forsvaret og de ansattes fagorganisasjoner. Høsten 2016 ble konfliktnivået i prosjektgruppen så høyt at fagorganisasjonene valgte å trekke seg fra prosjektet. I følge fagorganisasjonene var mangelen på empirisk data om hvordan endringer påvirker involverte et av prosjektets største svakheter. Jeg har forsøkt å finne svar på hvordan incentivordningene påvirker ansattes valg av tjenestested, om ordningene virker ulikt på offiserer og spesialistkorpset, samt om hvordan incentivene påvirker ansattes valg om å flytte til tjenestestedet. Jeg har gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i Forsvaret, distribuert gjennom de to største fagorganisasjonene for forsvarsansatte. Over 1300 respondenter gjennomførte undersøkelsen og utvalget representerer populasjonen på en god måte. De viktigste funnene i undersøkelsen er at dagens incentivordninger påvirker ansattes valg av tjenestested. Respondentene er følsomme for endring i ordningene og velger ofte det alternativet med høyest økonomisk nytte. Dagens ordninger ser ut til å virke likt på offiserer og spesialistkorpset, men både demografiske og geografiske faktorer påvirker etterspørselen etter de ulike ordningene. Når respondentene skal søke- eller tegne villighet for ny tjenestestilling er tjenestestedets beliggenhet den viktigste faktoren. Derfor er det behov for ordninger som motiverer ansatte til å søke jobber i mindre attraktive områder. Sparing i egen bolig er respondentenes prefererte spareform, likevel er det mange som ikke ønsker å kjøpe egen bolig på tjenestestedet. I Nord-Norge er etterspørselen etter forsvarsboliger høyere enn på Østlandet, hvor mange heller velger å pendle mellom messerom og egen bolig. Undersøkelsen viser at dagens incentivordning sannsynligvis motiverer til pendling fremfor flytting. Det er tilsynelatende stor økonomisk forskjell på to ordninger som har samme hensikt; sikre bemanning i Forsvarets avdelinger. Rundt halvparten av respondentene ville valgt flyttebonus fremfor pendlerreiser dersom disse ordningene hadde hatt tilnærmet lik økonomisk verdi. Lang reisetid og reiseavstand mellom tjenestestedet og folkeregistrert adresse har negativ innvirkning på motivasjonen for å fortsette i Forsvaret. Dette gjelder uavhengig av hvor tjenestestedet er. For å redusere kostnader knyttet til frafall bør Forsvaret som hovedregel prioritere ordninger som legger til rette for flytting, fremfor pendling.

## Summary

The theme of this master thesis is incentives related to housing, commuting and moving for employees in the Norwegian army. There is an expectation that the defense reduces cost related to these incentives. To shape incentives for the future, a project group consisting of both representatives from the defense and the most important unions were formed. In the autumn of 2016 the level of conflict was so high that the unions exited the project. The unions reported lack of empirical knowledge of how change in incentives affects defense employees as one of the projects weaknesses. I have tried to find out how incentives affect employees' choice of work location, if incentives affect Officers and Other Ranks the same and how incentives affect employees' choice to move to their work location. I have done a survey with employees in the defense, distributed through two of their largest unions. Over 1300 respondents answered the survey. The most important findings are that incentives affect employees. Employees often choose the alternative with the highest expected utility. Today's incentives seem to affect Officers and Other ranks the same, but both demographical and geographical factors affect the need for the different incentives. When respondents are evaluating new jobs the geographical location is the most important factor. This indicates a need for incentives that motivates employees to take jobs in less attractive locations. Although house savings is the preferred saving for respondents, many are negative to buy their own house at their work location. In the northern part of Norway the demand for defense rental housing is higher than in the rest of the country. Today's incentives seem to motivate more employees to commute rather than to move. But half of respondents would choose to move if the economical utility was similar to commuting. Long distance commuting seems to increase turnover and quitting. In order to reduce cost to turnover and quitting the defense should motivate employees to move to their work location, rather than long distance commuting.

## Innholdsfortegnelse

.....	1
Sammendrag .....	2
Summary .....	3
Forord .....	7
Innledning.....	8
Problemstilling .....	9
Litteratur .....	10
Introduksjon til sentral litteratur .....	10
Incentiver .....	10
Incentivordninger i det amerikanske Forsvaret .....	10
Housing Allowance, Basic Allowance for Housing og Cost of Living Allowances .....	11
Target Selective Reenlistment Bonus program.....	11
Assignment Incentive Pay program .....	11
Utfordringer knyttet til den amerikanske modellen .....	12
Sluttrater og stillingsrotasjon i det Norske forsvaret .....	13
Bolig som sparegris og statussymbol .....	14
Avstand mellom jobb og hjem, et felles valg i husholdningen?.....	15
Inntektsnivå påvirker individets kostnader ved pendling .....	15
Herzberg to-faktor teori .....	16
Undersøkelse om forutsetninger for bosetting av ansatte fra Rena leir i Åmot kommune av Kristin Stevik (2005) .....	16
Forventet nytte i beslutningstaking.....	17
Effektivitet i offentlig sektor .....	17
Metode.....	19
Empiriske undersøkelser.....	19
Valid og reliabel.....	19
Kvalitativ eller kvantitativ metode og utfordringer knyttet til disse.....	20
Induktiv eller deduktiv metode .....	21
Undersøkellesdesign .....	21
Fremgangsmåte.....	22
Utfordringer og etiske spørsmål .....	23
Spørreundersøkelsen.....	24
Analyse.....	35

Presisjon, konfidensintervall og standardavvik i undersøkelsen .....	35
Korrelasjon, sammenheng og kausalitet .....	35
Analyser fra STATA .....	36
Deskriptiv statistikk.....	38
Respondentens boligsituasjon og tanker om å kjøpe bolig på tjenestestedet .....	46
Er det i det hele tatt et alternativ å flytte? .....	48
Analyse av faktorer som avgjør hvor lang reisetid respondentene aksepterer før de velger å ukependle eller å flytte .....	49
Analyse av faktorer som avgjør hvor lang reisetid respondentene aksepterer før de velger å flytte fremfor å ukependle .....	54
Hvilke faktorer gjør at tjenestestedet er viktigst ved valg av ny tjenestestilling. ....	58
Analyse av faktorer som påvirker frafall .....	60
Diskusjon og kritikk .....	63
OR og OF.....	63
Viktige faktorer ved valg av ny tjenestestilling.....	63
Hvilke faktorer avgjør om personellet flytter eller pendler .....	64
Respondentens valg er økonomisk motivert.....	65
Økt reisetid gir økt turnover .....	66
Høy lønn reduserer frafall, men høy aktivitet øker frafall.....	67
Oppsummering og konklusjon .....	69
Problemstillingen som skulle besvares var.....	69
Hvilke data ble analysert .....	69
Hovedfunn .....	69
Forskjeller mellom OR og OF .....	70
Respondenter velger høyest forventet økonomisk nytte.....	70
Viktigste faktorer ved valg av ny tjenestestilling .....	70
Bolig og forsvarsbolig .....	70
Reisetid og frafall .....	71
Behov for lokal differensiering.....	71
Forslag til videre forskning.....	72
Begrensninger og svakheter.....	72
Litteraturliste .....	74
Vedlegg .....	77
Vedlegg 1 Ordning for Militært Tilsatte (OMT) hentet fra Forsvaret.no.....	77

Vedlegg 2 Samtykkeerklæring til spørreundersøkelsen .....	79
Vedlegg 3 STATA aksept for reisetid før respondentene velger å pendle eller flytte .....	80
Vedlegg 4 STATA aksept for reisetid før respondentene velger å flytte fremfor å pendle .	81
Vedlegg 5 STATA faktorer som gjør at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling .....	82
Vedlegg 6 STATA faktorer som påvirker frafall .....	83
Vedlegg 7 tabeller fra SSB som viser boligstatistikk i Norge .....	84
Vedlegg 8 Tilrådning fra personvernombudet ved FFI .....	88

## Forord

Den dagen jeg bestemte meg for å ta en master hadde jeg ingen ide om hvor annerledes denne reisen skulle bli. Jeg søkte om permisjon fra Forsvaret og planla å ta de 120 studiepoengene over tre semester. Nå først etter to og ett halvt år er jeg klar for å levere. De som vet hvorfor dette har tatt lang tid, forstår også at jeg har mange å takke og mye å være takknemlig for. Å ferdigstille denne oppgaven har vært en krevende prosess. Jeg har lært mye nytt og fått en ny forståelse av hvor mye arbeid det er å drive forskning. Jeg håper virkelig at oppgaven bidrar til økt kunnskap om et tema som er viktig for mange av mine kollegaer. Jeg har gjort mange feil underveis, men disse er forhåpentligvis rettet opp innen denne gikk i trykken.

Jeg takker for god faglig støtte og veiledning fra Nicolay Worren ved NMBU. Jeg takker for alle timene med kodifisering av spørreundersøkelse, regresjonsanalyser og annen faglig støtte fra Torbjørn Hanson ved FFI. Jeg takker gode kollegaer for at jeg har hatt mange fantastiske år på verdens beste arbeidsplass og for at dere har tatt dere tid til å besvare min spørreundersøkelse. Jeg takker Norges Offisersforbund og Befalets Fellesorganisasjon for at dere hjalp meg med å sende ut spørreundersøkelse og for at dere daglig kjemper viktige kamper på vegne av oss.

Jeg takker Nora og Mads for at alt dere gir meg i hverdagen. Dere kan være krevende til tider, men samtidig er dere så utrolig gode. Dere får meg til å le hver dag og det er fantastisk å få se dere vokse.

Til Linn, takk for at du var der når jeg trengte det som mest. Du tok så utrolig godt vare på oss og jeg håper vi får mange gode år sammen.

Tusen Takk!

Magnus Buajordet Bøe, desember 2017

## Innledning

Som tema for min masteroppgave i økonomi og administrasjon ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet har jeg valgt å undersøke hvordan incentivordninger for Forsvarets ansatte påvirker deres valg av tjenestested. Jeg finner dette temaet interessant fordi rykter om endring av incentivordninger skaper engasjement blant ansatte i Forsvaret. For Forsvaret utgjør ordningene en betydelig kostnad, samtidig kan de være en forutsetning for et velfungerende internt arbeidsmarked.

Det Norske forsvarrets oppdrag og vårt lands geografiske egenart krever et fleksibelt internt arbeidsmarked, hvor rett kompetanse kan nyttes på rett sted. Personellforvaltningen i Forsvaret er også spesiell sammenlignet med andre arbeidsplasser. Bedrifter ønsker normalt at ansatte skal bli i samme stilling over flere år, mens Forsvaret legger opp til høy rotasjon i en rekke tjenestestillinger. Denne disponeringsordningen skal sikre at personell som gjør karriere får erfaring fra flere enheter i organisasjonen. Dette fører til høy turnover og et arbeidsmiljø hvor stor utskifting er normalt. Ansatte i Forsvaret må forberede seg på å skifte tjenestestilling og tjenestested mange ganger i løpet av sin karriere. Dette gjør det utfordrende å etablere seg. Undersøkelsen viser at et flertall av respondentene har måttet bo borte i løpet av sin militære karriere. Denne belastningen har Forsvaret og arbeidstakerorganisasjonene blitt enige om at skal kompenseres med ulempegodtgjøring:

*«Forsvarets til dels spesielle krav og arbeidsforhold, samt etatens egenart medfører et behov for særlig kompensasjon for den ulempe som påføres personellet i ansettelsesforholdet. Disponeringsordningen medfører ofte en omskiftelig tjeneste med skifte av tjenestested og hyppige flyttinger.»* fra pkt 3.1 i Særavtale om utgiftsdekning, ulemper- og risikokompensasjon for Forsvaret (2015).

Videre i denne oppgaven vil jeg omtale ulempegodtgjøringene som incentiver. Om incentiver og ulempegodtgjørelse er det samme kan sikkert diskuteres, men det er begrepet incentiver som er benyttet i den senere tids debatt og det er «Forsvarets incentivprosjekt» som er utgangspunktet for denne masteroppgaven.

Gjennom «Forsvarets incentivprosjekt» skulle en arbeidsgruppe se på incentivordninger for ansatte i Forsvaret. Et av de uttalte målene for prosjektet var å redusere kostnader knyttet til incentivordninger.



Blant ordningene som skulle vurderes av arbeidsgruppen var:

- Tilgang til forsvarsboliger og andre støtteordninger til bolig.
- Rettigheter i forbindelse med flytting.
- Rettigheter i forbindelse med pendling.

Arbeidsgruppen bestod av representanter for blant annet Forsvarsstabens personellavdeling og de ansattes fagforeninger. Fagforeningene har reagert på at det ikke har vært gjennomført undersøkelser blant de som blir berørt av foreslåtte endringer. Høsten 2016 ble konfliktnivået i arbeidsgruppen så høyt at fagorganisasjonene trakk seg ut (NOF 2016).

Forsvaret er i gang med å innføre Ordning for Militært Tilsatte (OMT). Med den nye ordningen får Forsvaret to personellkategorier blant de militært ansatte; Officer (OF) på norsk Offiser og Other Ranks (OR) på norsk spesialistkorpset. OMT er forklart i vedlegg 1.

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg undersøkt hvordan ansatte tilhørende de ulike personellkategoriene vurderer nytten av ulike incentivordninger knyttet til bolig, flytting og pendling. Jeg ønsker også å undersøke om OMT og endring i incentivordninger vil medføre at flere velger å etablere seg ved tjenestestedet fremfor å pendle. Det er en uttalt forventning om at Forsvaret skal redusere kostnader knyttet til dagens ordninger. Rimelige incentivordninger med høy nytteverdi for ansatte og arbeidsgiver bør prioriteres foran kostbare ordninger med lav nytteverdi. De empiriske dataene kommer fra en spørreundersøkelse, laget spesielt for denne oppgaven og distribuert gjennom NOF og BFO. Dataene fra undersøkelsen presenteres med både deskriptiv statistikk og ulike regresjonsanalyser.

## **Problemstilling**

Problemstillingen som dette prosjektet skal finne svar på er:

*«Hvordan påvirker incentivordninger i Forsvaret de ansattes valg av tjenestested?»*

- *Virker ordningen likt på offiserene og spesialistkorpset?*
- *Hvordan påvirker incentivene ansattes valg om å flytte til tjenestestedet?*

Jeg valgte denne problemstillingen fordi jeg har et ønske om å bidra til utviklingen av nye og bedre tilpassede incentivordninger for militært ansatte. Kjernen i prosjektet er å finne faktorer som påvirker respondentenes valg, samt se hvordan hypotetiske endringer dagens ordninger påvirker deres valg.

## Litteratur

I dette kapittelet vil jeg gi en introduksjon til den litteraturen jeg har støttet meg på i arbeidet med oppgaven. Litteraturen trekkes frem i diskusjonskapittelet hvor jeg vurderer mine funn mot andres funn i tidligere undersøkelser. Valg av metode og analyser begrunnes i analysekapittelet.

### Introduksjon til sentral litteratur

I arbeidet med denne oppgaven har jeg forsøkt å finne relevant litteratur om bruk av incentivordninger i militære styrker. Mer presist har jeg fokusert på litteratur om incentivordninger som har til hensikt å sikre tilfredsstillende bemanning. Carrell og West (2005) beskriver forskjellige incentivordninger benyttet i det amerikanske forsvaret i tiden etter at de avskaffet verneplikt. Artikkelen er interessant fordi de ulike ordningene som beskrives har blitt prøvd i stor skala og fordi elementer av disse ordningene kan være aktuelle i det norske Forsvaret. Brueckner (2005) beskriver hvordan arbeidstakeres lønnsnivå påvirker valg knyttet til reiser mellom jobb og hjem. Plaut (2005) beskriver hvordan medlemmer av husholdninger sammen blir enige om hvor en skal etablere seg/jobbe med hensyn til akseptabel reiseavstand mellom jobb og hjem. Under analysen av innsamlet data ble det klart at reiser mellom tjenestestedet og folkeregistrert adresse har stor innvirkning på turnover-rate og frafall blant respondentene. Lillekvellan og Strand (2014) beskriver turnover og frafall i det norske Forsvaret. Artikkelen er interessant i seg selv, men også for å vurdere mine respondenter mot tidligere undersøkelser i det Norske forsvaret. Respondentene oppgir at sparing i bolig er deres prefererte spareform, årsakene til at bolig er en viktig økonomisk og sosial faktor beskrives i Halvorsen (2011) og Normann (2016) og underbygges av statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB vedlegg 7) om bolig i norske husholdninger.

### Incentiver

Hensikten med incentiver å motivere mennesker til å handle på en ønsket måte. Hensikten med incentivene denne oppgaven omhandler, er å sikre bemanning i Forsvarets avdelinger. Mennesker motiveres på forskjellige måter ofte avhengig av deres livssituasjon, bakgrunn, forventninger, verdier og behov. Det er et behov for variasjon i incentivene og disse må tilpasses menneskene som skal motiveres (Jamieson 1991)

### Incentivordninger i det amerikanske Forsvaret

De militært ansatte i det amerikanske Forsvaret består av offiserer, befal og vervede soldater. Fastsettelse av lønn i det amerikanske Forsvaret beregnes ut fra blant annet tjenestestilling, grad, ansiennitet og lokale levekostnader. De ulike amerikanske forsvarsgrenene har i lengre

tid måtte bruke ulike incentivordninger for å beholde personell i kritisk underbemannede stillinger. Carrell og West (2005) beskriver hvordan ulike incentivordninger har vært brukt.

#### [Housing Allowance, Basic Allowance for Housing og Cost of Living Allowances](#)

*Housing Allowance* (HA) var i bruk frem til 1980 og ble beregnet utfra grad og forsørgeransvar.

*Basic Allowance for Housing* (BAH) er etterfølgeren til HA og ble innført i 1980. Denne skulle i tillegg til beregningsgrunnlaget i HA kompensere for varierende levekostnader knyttet til lokale boligpriser og husleiepriser. Kompensasjon for varierende lokale boligkostnader er forbeholdt alt personell som ikke bor i boliger eid av staten. Beløpet fastsettes slik at ansatte i det amerikanske Forsvaret skal ha tilnærmet like boligkostnader for lik boligstandard.

*Cost of Living Allowances* (COLA) ble innført i 1997 og har blitt utbetalt til personell som bor i områder med levekostnader mer enn 8 % over landsgjennomsnittet. Dette omfatter imidlertid kun et fåtall områder og således kun et fåtall ansatte.

#### [Target Selective Reenlistment Bonus program](#)

*Targeted Selective Reenlistment Bonus program* (TSRB) ble innført i US ARMY i 1999.

Ordningen har til hensikt å motivere personell til resignere eller signere kontrakt i tjenesteområder med mannskapsmangel. Bonusutbetalingen justeres hvert kvartal etter bemanningssituasjonen. Som eksempel ville en sersjant med 4 års ansiennitet i 2002 få USD 3 657 for å signere en 4 års kontrakt i Fort Drum som ligger i staten New York, ikke langt fra grensen til Canada.

#### [Assignment Incentive Pay program](#)

*Assignment Incentive Pay program* (AIP) ble innført i US NAVY i 2003. Gjennom AIP har soldater mulighet til å søke på tjenestestillinger gjennom en nettportal. Grunnlønnen i tjenestestillingene de søker på er fastsatt av stillingen, men soldatene legger selv inn hvor høy signeringskompensasjon de krever for å ta den enkelte stilling. I AIP nettportal legges det ut en liste med ledige stillinger og signeringskompensasjonens maksbeløp. Når soldatene søker på disse stillingene og oppgir de samtidig hvor høy kompensasjon de krever for å akseptere stillingen. US NAVY velger hvem som tilsettes etter å ha vurdert kandidatenes total kostnad basert på AIP kompensasjon, kostnader knyttet til nødvendig opplæring, flytte kostnader og andre kostnader. Allerede i løpet av første halvdel av mai 2004 fikk US Navy 2 400 «AIP bud». Gjennomsnittlig AIP bonus utbetaling etter et år var USD 245 per måned for de 644 som hadde fått kontrakt gjennom AIP. AIP gir imidlertid ikke mulighet for at en kan levere

inn negative bud, noe som sikkert kunne vært aktuelt for de mest populære stillingene (Carrell og West 2005).

#### Utfordringer knyttet til den amerikanske modellen

I områder med lave levekostnader og høy attraktivitet er de nasjonale militære lønningene høyere enn lønningene i det lokale lønnsmarkedet. Dette medfører at Department of Defence (DoD) i disse områdene har bedre tilgang på frivillige enn strengt nødvendig. Dette er i følge Carrell (2005) ikke kosteffektivt, da DoD kunne hatt tilstrekkelig tilgang på frivillige selv med lavere lønnsnivå og derfor lavere lønnskostnader. Behov for TSRB og AIP viser at det amerikanske lønssystemet ikke tar nok hensyn til geografiske variasjoner og at det derfor kreves bonusordninger for å unngå mannskapsmangel i enkelte områder. Selv med ordninger som TSRB og AIP viser regresjon mellom militære og sivile lønninger mot levekostnader og områders attraktivitet at militære lønninger er mindre elastiske enn sivile i forhold til lokale levekostnader. Samtidig reduseres lønningene lite for positiv attraktivitet og lave levekostnader (Carrell 2005).

Acsh (1993) hevder at lønssystemet i amerikanske Forsvaret er utdatert. Det har sitt opphav i mellomkrigstiden og systemet tar utgangspunkt i at ansatte hverken har utdanning eller annen kompetanse som kan brukes utenfor Forsvaret. Et moderne forsvar trenger personell med både utdanning og teknisk kompetanse. Personellets kompetanse gjør dem attraktive for arbeidsgivere også utenfor Forsvaret. På grunn av konkurranse fra sivile arbeidsgivere er det behov for mer differensiert lønn. Lønnsnivået bør gjenspeile og kunne konkurrere med det som tilbys av sivile bedrifter; både med hensyn til den enkeltes kompetanse og det lokale arbeidsmarkedet. Økonomiske modeller viser at markedsbasert lønn kompenserer for ulike lokale levekostnader og områders attraktivitet. Det er en tendens at bedrifter i områder med høye levekostnader tilbyr høyere lønninger enn bedrifter i lavkostområder. Brown (1985) hevder at militære lønninger er relativt like på tvers av ulike geografiske områder. Ettersom sivile lønninger varierer mer med geografi, skapes det lokale forskjeller mellom hva Forsvaret tilbyr og hva sivile arbeidsgivere tilbyr. Hans forskning viser at sammenhengen mellom sivil lokal lønn og militær lokal lønn har stor innvirkning på re signering blant ansatte i Forsvaret. I en norsk kontekst skal en huske at mange år med sentraliserte lønnsforhandlinger har bidratt til å utjevne inntektsnivået på tvers av både kvalifikasjoner, yrker og geografi. Norge og de andre nordiske landene har den mest sammenpressede lønnsfordelingen i den vestlige verden (Barth og Moene, 2012). Derfor er ikke nødvendigvis Brown (1985) sine funn like relevant for norske forhold.

I følge Fullerton (2003) er re-signeringsbonuser det viktigste virkemiddelet for sikre bemanning av kritiske stillinger og han hevder at hver USD som brukes til re-signerings incentiver gir rundt 10 USD i reduserte utdanningskostnader. Asch og Hosek (1999) hevder at bonusordninger er effektive virkemidler for rekruttering og for å beholde personell på kort sikt, men at bonusprogrammer oppleves midlertidige av ansatte. Utsiktene til fremtidige endringer i slike ordninger gjør karriere i Forsvaret mindre attraktivt enn sivile karrierer. Spesielt personer som ikke trives med denne usikkerheten vil ofte ha redusert produktivitet og høyere turnover.

Dersom en ikke kan løse bemanningsutfordringer med incentiver er det et alternativ å tvangsbeordre personell. Fisher (1969) og Warner og Asch (2001) beskriver hvordan et system basert på tvangsbeordring er ineffektivt på samme måte som «Drafting» var i årene før verving tok over for pliktjeneste. Personell som beordres gjennom tvang har høyere alternativkostnad for å tjenestegjøre og forfatterne sammenligner tvang som en form for skatt. Et lønns- og/eller bonusprogram som gjør det mulig å bekle stillinger uten bruk av tvang vil redusere den enkeltes alternativkostnad og bidra til at jobber i Forsvaret er mer attraktive sammenlignet med sivile.

#### Sluttrater og stillingsrotasjon i det Norske forsvaret

Lillekvellan og Strand (2014) gjennomførte et prosjekt som hadde til hensikt å kartlegge sluttrater og stillingsrotasjon i det Norske forsvaret. Det er høy stillingsrotasjon i Forsvaret, dette kombinert med høy sluttrate fører til svekket operativ evne samt unødvendig bruk av ressurser på opplæring. Denne problematikken adresseres også i McKinsey (2015) hvor de oppgir at den hyppige stillingsrotasjonen har sammenheng med disponeringssystemet. Dette systemet er tilpasset mobiliseringsForsvaret og hadde til hensikt å sørge for tilstrekkelig tilgang på offiserer ved en eventuell mobilisering. Ved en mobilisering vil en kalle inn soldater som ikke er i daglig tjeneste og disse skal ledes av offiserer som er i daglig tjeneste. Det eksisterer ikke nok rene militære jobber for å sysselsette alle disse offiserene i fredstid. Derfor bekler de ofte jobber av mer sivil karakter til daglig. Offiserene roterer innom både militære og «sivile» stillinger gjennom karrieren. Sammenlignet med andre organisasjoner hvor arbeidstakerne ofte tilfredsstillter kompetansekravet ved ansettelse, må nyansatte i Forsvaret ofte gjennom en omfattende opplæring. Kompetansen til militært ansatte er ofte tilegnet gjennom kostbar intern opplæring. Når ansatte må gjennomgå en lengre opplæringsperiode før han/hun er klar til å løse sine oppgaver blir høy turnover mer kostbart. Kompetansen ansatte opparbeider i Forsvaret er i tillegg sjelden etterspurt utenfor Forsvaret.

Derfor kan en hevde at ressurser brukt på militær opplæring gir lav samfunnsøkonomisk verdi når turnover og avgang i Forsvaret er høy (Lillekvellan og Strand 2014).

Lillekvellan og Strand (2014) fant at avgangsprosenten er lavest hos de personellgruppene som har fast tilsetning til pensjonsalder T60 (60 år for militært tilsatte), deres sluttrate var 4 %. Sluttraten for personell på T35 kontrakt (fast tilsettelse til 35 år) er rundt 6 %, med en gjennomsnittlig alder på 27,5 år ved oppsigelse. Hos personellgruppene med midlertidige kontrakter er sluttraten 25 %. I perioden 2008 til 2012 var sluttraten normalt høyere i Hæren enn SjøForsvaret, LuftForsvaret og FLO. I 2013 var gjennomsnittlig tid i samme tjenestestilling 2,5 år for yrkesbefal T60, 1,7 år for avdelingsbefal T35 og 1,6 år for vervede soldater. Intensjonen med OMT er at offiserene skal rotere hyppigst for å oppnå tilstrekkelig breddekompetanse, mens avdelingsbefalet og de vervede skal representere kontinuiteten i Forsvarets avdelinger. Prosjektet fant at de som skal representere kontinuiteten er de som roterer hyppigst. 50 % av yrkesbefalet, 25 % av avdelingsbefalet og 13 % av de vervede over 2 års erfaring i nåværende stilling. Til sammenligning har over 75 % av sivilt ansatte har over 2 års erfaring i sin stilling. Prosjektet peker på at utfordringene varierer fra avdeling til avdeling og fra sted til sted.

*«Forsvaret er en organisasjon sammensatt av mange driftsenheter. De ulike driftsenhetene i Forsvaret vil kunne møte ulike utfordringer når det gjelder å beholde personell. Et eksempel på en slik utfordring kan være hvor driftsenheten er geografisk lokalisert.»* (Lillekvellan og Strand 2014)

### Bolig som sparegris og statussymbol

Det ble mindre lukrativt å investere og spare i aksjer etter innføring av skatt på aksjeutbytte gjennom skattereformen i 2006. For mange husholdninger var allerede sparing i egen bolig den viktigste spareformen, men skattereformen i 2006 var med på å forsterke dette (Halvorsen 2011). Skattebetaleres mulighet til å trekke fra gjeldsrenter på inntektskatten, kombinert med lave ligningsverdier gjør det gunstig å eie belånte boliger. De siste tiårs eventyrlige verdistigning på boliger i sentrale områder kombinert med lave boliglånsrenter har ført til at mange sitter med lånefinansierte boliger. Bolig og boliglån er for mange en viktig form for sparing. Tall fra perioden 2005-2008 i (2006 priser) viser at gjennomsnittspersonen i Norge sparer kr 58 500 i året, hvorav kr 37 200 (64 %) av dette utgjør økning i boligverdi. De som har stått utenfor boligmarkedet har hverken fått glede av økning i boligverdi eller skattefradrag på boliglånsrenter.

I følge Normann (2016) er det en tydelig sammenheng mellom økonomisk status og bolig. Tall fra SSB (vedlegg 7) viser at de fleste yrkesaktive med utdanning eier boligen de bor i. For yrkesaktive uten utdanning eller for de som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet er andelen lavere, men fortsatt over 50 %. Alder er også en viktig faktor for om en eier eller leier, men den viktigste faktoren ser ut til å være om en har forsørgeransvar. Det er svært få (2-11 %) par med barn som ikke eier boligen de bor i. Blant enslige forsørgere er det flere som leier (27 %), men fleste bor i selveier eller borerettslagsbolig. Videre viser indikatorene for boligstandard og trivsel at de som bor i boliger de eier bor bedre enn de som leier (Normann 2016).

#### Avstand mellom jobb og hjem, et felles valg i husholdningen?

Plaut (2005) har forsket på valg av boområdet og reisevaner i amerikanske husholdninger. Som i Norge er det nå vanlig at både mor og far i en amerikansk husholdning deltar i yrkeslivet. I tidligere forskning har en sett på aksept for/ valg av reiselengde/reisetid mellom jobb og hjem som et individuelt valg. I følge Plaut (2005) er ikke lenger dette et individuelt valg, men heller et valg husholdningen tar sammen. I dag er det vanlig at ektefeller enes om hvor langt det er akseptabelt å reise til jobb når de skal velge stedet å etablere seg. Det er heller ikke slik at den ene velger å reise lengre til jobb for at den andre skal få reise kortere. Forskningen viser at reisetiden/lengden mellom jobb og hjem ser ut til å øke eller reduseres sammen for begge ektefellene. Generelt viser forskningen imidlertid at menn pendler noe lengre enn kvinner og at de som eier boligen de bor i pendler lengre enn de som leier. Både menn og kvinner er villige til å pendle lengre for å oppnå høyere boligstandard og/eller høyere lønn. Kun i husholdninger med meget store hus pendler kvinner betydelig kortere enn sine menn.

#### Inntektsnivå påvirker individets kostnader ved pendling

Tradisjonelt tenker en at tid brukt på pendling mellom jobb og hjem reduserer en arbeidstakers fritid. Brueckner (2005) hevder at det er like relevant at tid brukt på pendling mellom jobb og hjemmet reduserer arbeidstakers tid til å være på jobb. Denne vinklingen gjør det enklere å beregne individets kostnad knyttet til reising til og fra jobb. Høyt lønnede arbeidstakere har høyere timelønn, dette medfører at de også har en høyere kostnad per time de reiser. Ettersom reisetiden er mer kostbar per time velger ofte høytlønnede raskere, men også mer kostbare fremkomstmidler enn lavtlønnede (Brueckner 2005).

### Herzberg to-faktor teori

Frederick Herzberg m.fl.(1959) hevdet at en kan dele faktorer som påvirker tilfredshet og motivasjon på jobben i to type faktorer; Hygienefaktorer og Motivasjonsfaktorer.

Hygienefaktorene oppfylles dersom de generelle rammene på arbeidsplassen slik som lønn er oppfylt. Optimale hygienefaktorer kan ikke utløse tilfredshet eller motivasjon, men fravær av optimale hygienefaktorer kan utløse utilfredshet. Motivasjonsfaktorene er knyttet til følelsen av å lykkes i arbeidet og få anerkjennelse for dette. Motivasjonsfaktorene kan utløse motivasjon og økt tilfredshet. (Andersen 1997). I senere forskning er det flere som har kommet til at lønn kan være motivasjonsfremmende. For mange er lønn det mest synlige beviset på at arbeidstakerens innsats blir anerkjent og det er et viktig symbol i dagens samfunn (Jacobsen og Thorsvik 2007).

Tabell 1 Herzberg to-faktor teori (1959)

Hygienefaktorer	Motivasjonsfaktorer
Firmapolitikk og administrasjon	Prestasjon
Ledelse	Anerkjennelse
Lønn	Selve arbeidete
Mellommenneskelige relasjoner	Ansvar
Arbeidsforhold	Avansement

### Undersøkelse om forutsetninger for bosetting av ansatte fra Rena leir i Åmot kommune av Kristin Stevik (2005)

I 2005 gjennomførte Stevik (2005) en undersøkelse på oppdrag fra Åmot kommune.

Hensikten med undersøkelsen var å finne faktorer som påvirker forsvarsansattes valg om å bosette seg i Åmot kommune. Åmot kommune i Hedmark huser en av landets største militærleirer. Kommunen opplever imidlertid at mange av leierens ansatte har valgt å bosette seg i andre kommuner. Denne tendensen er uheldig for Åmot kommune, da de går glipp av store skatteinntekter og andre synergier som økt bosetting ville medført.

Gjennom en undersøkelse blant ansatte i Rena leir fant hun følgende faktorer som fører til at ansatte ikke bosetter seg i Åmot kommune: Respondentene ønsket stabile oppvekstvilkår for egne barn. Forsvarsansatte skifter ofte tjenestested og de opplever flytting som mer belastende for barna enn at en av foreldrene pendler. Forsvarsansattes ektefeller ønsket ikke å flytte fra sitt hjemsted, de ønsket heller å bo i nærheten av øvrig familie og venner. Det fantes heller ikke nok arbeidsplasser for ektefeller i rimelig avstand fra Åmot. Blant respondentene i undersøkelsen var det derfor mange som valgte å bosette seg i nabokommuner som Elverum



og Hamar. Respondentene opplevde usikkerhet som følge av omstillinger i Forsvaret. Stadige omstillinger førte til at ansatte forventet å måtte bytte tjenestested oftere enn ønsket. Uklare framtidsutsikter gjorde det mindre interessant å etablere seg i Åmot. Respondentene opplevde boliginvesteringer i Åmot som usikre sammenlignet med boliginvestering i mer sentrale strøk.

Faktorer som hadde mindre betydning for hvorfor forsvarsansatte ikke valgte å bosette seg var: Tid tilbrakt på øvelser, hvor den ansatte ikke fikk bidratt i hjemmet selv når de hadde valgt å flytte til tjenestestedet var av mindre betydning. Økonomiske kompensasjoner og skattefradrag som tilfaller militære pendlere var også av mindre betydning. Reduserte karrieremuligheter som konsekvens av at en velger å etablere seg, fremfor å kunne «reise dit Forsvaret ønsker» hadde også mindre betydning. Respondentene opplevde også boligstandard og boligpriser i Åmot som tilfredsstillende.

Faktorer som hadde avgjørende betydning for de som valgte å bosette seg var: Respondentene var avhengig av et lengre perspektiv for å velge å etablere seg, derfor trengte de en sikkerhet i ansettelsesforholdet. Det var en forutsetning at respondentene opplevde gode karrieremuligheter i Rena leir og at det var mulig å gjøre karriere uten å flytte videre. Det var en forutsetning at ektefelle hadde jobbmuligheter i rimelig reiseavstand. Respondentene oppgav også mulighet for fritids- og friluftslivsaktiviteter som en viktig faktor for bosetting. For mange respondenter var det også en avgjørende faktor at de tilhørte målgruppen for forsvarsbolig. En forsvarsbolig bør passe egen livssituasjon for å være attraktiv. Samtidig må det være mulig for den ansatte å kunne konkurrere seg til en ønsket bolig.

### Forventet nytte i beslutningstaking

I denne undersøkelsen har respondentene måttet ta stilling til en rekke spørsmål. Mange av spørsmålene er enkle å besvare, mens andre spørsmål har langt flere implikasjoner.

Respondenten i undersøkelsen står ovenfor valg som ville gitt konsekvenser, ikke bare for dem selv, men også deres nærmeste familie. Når et individ skal fatte ukompliserte valg kan en ofte forutse utfallet gjennom å vite hvilket valg som gir høyest forventet nytte. I mer komplisert beslutningstaking må en imidlertid vite langt mer om individene for å kunne forutse hvilke valg de fatter (Simon H.A. 1959).

### Effektivitet i offentlig sektor

I følge Busch et.al (2002) betyr effektivitet i sosialøkonomisk sammenheng å ha høy verdiskapning uten å bruke mye ressurser. Begrepet forveksles ofte med produktivitet. Produktivitet er et mål på produksjon satt i forhold til ressursinnsats, mens effektivitet er

ressursinnsats i forhold til måloppnåelse. I den offentlige sektoren er det ikke alltid slik at det eksisterer noen automatiske incentiver for å få mest mulig ut av ressursene, eller til å bruke ressurser der de gir størst nytte. Med denne undersøkelsen ønsker jeg å gi beslutningstakere bedre kunnskap om hvordan Forsvaret kan oppnå høyere måloppnåelse ved bruk av incentiver. Det er en forventning om å redusere ressursinnsatsen knyttet til incentiver, derfor er det spesielt viktig at en identifiserer ordninger som gir måloppnåelse.

## Metode

I dette kapittelet vil jeg vise hvordan jeg har gått frem for å samle inn og analysere empiriske data. Jeg har støttet meg på Jacobsen (2015) både i planlegging og utførelse av undersøkelse og analyse og det vil derfor forekomme en del referanser til hans bok.

### Empiriske undersøkelser

Hensikten med empiriske undersøkelser er å fremskaffe kunnskap og finne ut hvordan forholdene rundt en aktuell sak faktisk er. Vi prøver å finne ut hvilke forklaringer og oppfattelser som beskriver temaet best. Gjennom en empirisk undersøkelse konfronterer vi våre spekulasjoner og spørsmål med det vi kan kalle virkeligheten. Virkeligheten vi finner gjennom undersøkelsen kalles empirien. I følge Jacobsen (2015) kan en skille mellom 3 hovedtyper hensikter med empiriske undersøkelser:

- **Beskrivelse:** Hensikten med undersøkelsen er å få innsikt slik at en kan beskrive hvordan et fenomen ser ut.
- **Forklaring:** Hensikten med undersøkelsen er å forklare hvorfor et fenomen har oppstått og en ønsker å kunne vise årsak og virkning.
- **Prediksjon:** Hensikten med undersøkelsen er å forutsi hva som kommer til å skje i fremtiden. Prediksjon er ofte selve målet med teori. Å kunne skape teori for å forutsi hendelser kan ha stor verdi for samfunnet.

I samfunnsvitenskapen er det ofte vanskelig å forutsi fremtiden. Den som gjennomfører undersøkelsen står i fare for å forutsi feil og det kan være vanskelig å definere/begrense hvilke forhold som må ligge til rette for prediksjonen skal inntreffe.

### Valid og reliabel

Det er viktig at den innsamlede empirien er *valid* og *reliabel*. *Validitet* oppnås ved å undersøke/måle det som faktisk er relevant for den aktuelle undersøkelsen. Empirien bør være gyldig for fler enn akkurat de respondentene/informantene som undersøkelsen omfatter. I følge Jacobsen (2015) kan en dele opp validitet i tre delkomponenter:

- **Begrepsgyldighet og relevans:** Undersøkelsen må måle det en ønsker å finne ut av.
- **Intern gyldighet:** Kan den innsamlede empirien gi dekning for undersøkelsens konklusjon, eller er det andre årsaker enn de undersøkelsen omfatter som gir den observerte virkningen.
- **Ekstern gyldighet:** Kan funnene undersøkelsen generaliseres og betraktes som gyldige for andre enn de respondentene/informantene som omfattes av undersøkelsen.

Reliabilitet oppnås ved at undersøkelsen er gjennomført på en troverdig og tillitsfull måte. Både undersøkelser og statistikk kan manipuleres dersom en har slike motiver. En god undersøkelse bør være objektiv. Hensikten med empiri er å kunne beskrive hvordan forholdene faktisk er, ikke forsvare/underbygge forskerens eller oppdragsgiverens subjektive mening.

#### Kvalitativ eller kvantitativ metode og utfordringer knyttet til disse

Temaet for denne oppgaven er kilde til konflikt mellom ulike parter i Forsvaret.

Incentivordningen er et spørsmål om bruk og fordeling av ressurser. Det er subjektive antagelser om hva ansatte mener og ulike oppfattelser av virkeligheten. Det eksisterer lite empirisk data og vitenskap om hvordan ansatte påvirkes av incentivordningene. For å styrke undersøkelsens validitet måtte jeg fremskaffe empiri selv. Etter mitt første møte med FFI ble det klart at en spørreundersøkelse var den mest hensiktsmessige metoden for å fremskaffe empirisk data egnet til å besvare problemstillingen. Videre er denne informasjonen etterspurt av flere. Som beskrevet i innledningen var mangelen på empirisk data en av årsakene til konflikt i prosjektgruppen.

Det er tidkrevende å gjennomføre en større kvantitativ undersøkelse. Det stilles også en rekke krav for å få godkjent en undersøkelse blant ansatte i Forsvaret. Ideelt sett burde jeg brukt mer tid på tidligere undersøkelser som forberedelse til arbeid med spørreundersøkelsen.

Relevansen og verdien til en spørreundersøkelse er avhengig av at en klarer å stille de spørsmålene som kan gi svar på problemstillingen. I kvantitative undersøkelser kan en ikke behandle hver enkelt respondent på en unik måte, en må tvinge respondentene til å ta valg basert på forhåndsdefinerte avgrensninger og alternativer. Som beskrevet i avsnittet *fremgangsmåten* måtte spørsmålene til undersøkelsen utarbeides og sendes sammen med søknadene til henholdsvis Personvernemda ved FFI og FHS. Tidsbruken taler imot å bruke kvantitativ metode der respondentene er ansatt i Forsvaret, en slik undersøkelse er vanskelig å gjennomføre dersom en kun har ett semester til rådighet.

En alternativ metode som ble vurdert var å gjennomføre dybdeintervju med enkeltpersoner innen eksempelvis personellforvaltning. Det er sannsynlig at slikt personell har god kunnskap om hva incentivordningene betyr for avdelingen og avdelingens ansatte. Det er imidlertid slik at personell i disse stillingene kan representere en rekke forskjellige interesser; i tillegg til å være ansatte selv, er de både en representant for arbeidsgiver og arbeidstakere. Dersom

undersøkelsen skulle gi svar på hvordan de som driver med personellforvaltning oppfatter incentivordningens påvirkningskraft kunne en slik undersøkelse være godt egnet.

### Induktiv eller deduktiv metode

I følge Jacobsen (2015) finnes det to prinsipielt forskjellige fremgangsmåter for innsamling av data. Den *deduktive* fremgangsmåten tar utgangspunkt i at en har, eller skaper forventninger om hvordan virkeligheten ser ut. Deretter gjennomføres en undersøkelse for å bekrefte eller avkrefte at forventningen stemmer med virkeligheten. Den *deduktive* fremgangsmåten kritiseres ofte for at forskerens forventninger om hva han/hun vil finne påvirker hva som undersøkes og at viktig informasjon derfor ofte utelates. Den *induktive* fremgangsmåten tar utgangspunkt i at en ikke har noen klare forventninger om hva en vil finne.

Jeg har benyttet en *deduktiv* fremgangsmåte i denne masteroppgaven. Jeg hadde ingen klare forventninger om hva jeg ville finne og det finnes lite tidligere forskning på incentivordningen i det Norske forsvaret. Likevel hadde jeg en formening om hva som er viktig for meg som ansatt i Forsvaret og hva jeg opplever som viktig for kollegaer. En del av spørsmålene i undersøkelsen har sitt utgangspunkt i egne opplevelser gjennom flere år med pendling og Steviks (2005) undersøkelse om forutsetninger for bosetting av ansatte fra Rena leir i Åmot kommune. Under utarbeidelse av regresjonsanalysene er det benyttet hypotesetesting med denne kunnskapen som utgangspunkt for hypotesene.

Glaser og Strauss (1967) hevder at den ideelle grunngitte teori (*grounded theory*) først kan dannes når en kan undersøke et fenomen fra en rekke forskjellige data. Denne masteroppgaven er et begrenset forskningsprosjekt og vil ikke oppfylle deres krav til en *grounded theory*, men jeg har ambisjon om at undersøkelsen skal være god nok til å danne utgangspunkt for nye teorier.

### Undersøkellesdesign

Denne studien er basert på empiri innhentet ved hjelp av en spørreundersøkelse blant militært ansatte i det Norske forsvaret høsten 2017. Hensikten med undersøkelsen var å finne ut hvordan incentivordningene for ansatte i Forsvaret påvirker valg av tjenestested og ansattes valg om å etablere seg på tjenestestedet. Videre skulle undersøkelsen gi svar på om ordningen virker ulikt på OR- og OF-korpset, eller om det er andre faktorer har større betydning. Respondentene besvarte en spørreundersøkelse hvor de tok stilling til og/eller besvarte spørsmål:

- For å kartlegge demografisk informasjon som; alder, utdanningsnivå, tjenestested og familiesituasjon.
- Om reise mellom jobb og hjem som; dagens reisevaner, hvordan reiseavstand og -kostnad mellom jobb og hjem påvirker reisehyppighet.
- Om opplevd nytte av flyttebonus sammenlignet med gratis pendlerreiser.
- Om respondentens fremtidsplaner som; bolig, tjenestested og videre karriere i Forsvaret.
- Om lønn og bonusordninger.

Deler av spørreundersøkelsen er utformet som en conjoint-analyse. Denne typen undersøkelser ansees å være godt egnet når en skal vurdere forbrukeres bedømmelse av sammensatte produkter og tjenester. Informasjon fra en conjoint-analyse kan hjelpe bedrifter å forutse kundenes vurderinger av et tenkt produkt og deres kjøpsbeslutninger før produktet er utviklet. Disse analysene benytter strukturerte spørreformer, slik som denne spørreundersøkelsen for å bryte ned individenes preferanser og nytteverdi. Det er vanlig at undersøkelsen legger opp til at respondentene skal rangere eller graderer ulike alternativ. Respondentens preferanser analyseres i spesialiserte conjoint-analyseprogrammer eller ved bruk av andre statistikkverktøy. Conjoint-analyser er svært godt egnet for å få forståelse av samspillet mellom ulike faktorer (Bjerke 2006). I en del av spørsmålene var alternativene gitt en verdi i antall kroner. Dette ble sikkert oppfattet som irrelevant av noen respondenter, men penger er en gjenkjennbar måleenhet som gjør det lettere for respondentene å sammenligne alternativene (Howard, Abbas 2016). Spørreundersøkelsen inneholdt også noen spørsmål som ikke var tenkt brukt i denne studien, men som kommer annen forskning til gode. Svarene fra respondentene har blitt analysert etter metoder beskrevet i analysekapitlet. Analysen danner grunnlag for diskusjonen og sammenligning med tidligere forskning. Undersøkelsen konkluderes med bakgrunn analysen, diskusjonen og tidligere forskning.

### Fremgangsmåte

Jeg er ansatt i Forsvaret som økonomioffiser i Hans Majestet Kongens Garde. Ettersom jeg både arbeider med og interesserer meg for økonomi- og virksomhetsstyring i Forsvaret hadde jeg et ønske om å skrive en oppgave som var relevant for dette fagfeltet. Jeg ble tilfeldigvis oppmerksom på at FFI var interessert i samarbeid om studentoppgaver og jeg kontaktet FFI i januar 2017. Hos FFI fikk jeg tildelt Torbjørn Hanson som kontaktperson og etter noen avklaringer pr mail gjennomførte vi det første møtet den 1. mars 2017. Hanson og jeg kom til at oppgavens problemstilling best ville besvares gjennom en spørreundersøkelse blant ansatte

i Forsvaret. Ettersom FFI ikke har direkte tilgang til respondenter, tok jeg forbindelse med Befalets fellesorganisasjon (BFO) og Norges offisersforbund (NOF) i håp om at de kunne bidra med dette. Begge organisasjonene var positive forutsatt at forhold som personvern og anonymisering ble løst på en tilfredsstillende måte. Med bakgrunn i egne erfaringer og andre undersøkelser utarbeidet jeg spørsmål til spørreundersøkelsen. Jeg ba om innspill og tilbakemelding på undersøkelsen fra både BFO, NOF og FFI. Da de involverte hadde gitt sine innspill og undersøkelsen var ferdig redigert måtte spørreundersøkelse, prosjektskisse og samtykkeerklæring sendes til Personvernemda ved FFI.

Den 7. juni 2017 ble undersøkelsen godkjent ved Personvernemda ved FFI. Videre er det et krav om godkjenning fra Forsvarets Høyskole (FHS) for å gjennomføre undersøkelser og innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. I fremtiden er det Forsvarsdepartementet som kan innvilge slike undersøkelser. Søknad om å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål ble sendt den 20. juni 2017. Den 27. juli mottok jeg godkjenning fra FHS.

Hanson ved FFI gjennomførte selve kodifiseringen av spørreundersøkelsen i dataprogrammet Confirmit. Dette dataprogrammet er godt egnet for å gjennomføre slike undersøkelser og FFI har god erfaring med å bruke dette. Spørreundersøkelsen var ferdigstilt og testet på et utvalg kollegaer i august. Den 9. september mottok BFO og NOF undersøkelsen og den 19. september hadde de første respondentene besvart spørreundersøkelsen.

I 2016 var det totalt 11 461 militære ansatte i Forsvaret (Forsvaret 2016). Den 6. oktober 2017 hadde over 1 600 respondenter deltatt og undersøkelsen ble stengt. I perioden oktober til desember har jeg analysert dataene og arbeidet med denne rapporten. Analysene består hovedsakelig av deskriptiv statistikk og regresjonsanalyser.

### Utfordringer og etiske spørsmål

Det dukket opp flere etiske spørsmål i arbeidet med denne undersøkelsen. For det første er temaet interessant for mange og det skaper engasjement blant kollegaer i Forsvaret. Videre det sannsynlig at funnene i undersøkelsen kan bli brukt i det pågående incentivprosjektet til Forsvaret. Dette prosjektet har som nevnt i innledningen et mål om å redusere Forsvarets kostnader knyttet til incentiver. Når det skal kuttes i incentivkostnader er det åpenbart at dette vil ramme Forsvarets ansatte. Avhengig av hvordan og i hvilket tempo incentivordningene eventuelt endres, kan det få betydelige konsekvenser for ansatte og deres familie. Dersom det

blir store endringer, vil disse forhåpentlig innføres over tid slik at personellet kan tilpasse sin arbeidssituasjon.

Det var allerede fra starten av prosjektet fokus på å opprettholde respondentens anonymitet. Dette er godt ivaretatt av dataprogrammet som er benyttet til å innhente data. Rådataene er fullstendig anonymisert før jeg fikk tilgang til dem. Jeg valgte også å la Driftsenhet (DIF) være det laveste nivået hvor en kan identifisere respondentenes tilhørighet i organisasjonen.

Undersøkelsen viser også at respondentene tenker ulikt om en del spørsmål og således har ulik oppfatning av incentivordningers nytteverdi. Selv om undersøkelsen har et tilfredsstillende antall respondenter er det fortsatt slik at empirien kan gi et feilaktig bilde. Konklusjon i denne oppgaven er basert på en objektiv analyse av den innsamlede empirien, men denne kan sikkert oppleves både feil og provoserende for enkelte.

### Spørreundersøkelsen

I denne delen av kapittelet vil jeg presentere selve spørreundersøkelsen. Spørsmålene til undersøkelsen har sitt utgangspunkt i egen brainstorming og andre undersøkelser. Det er vesentlig for leseren av denne rapporten å ha kjennskap til hvilke spørsmål som ble stilt og jeg velger derfor å vise alle spørsmål med svaralternativ. I analysen og diskusjonen er ikke alle spørsmål tillagt like mye vekt. Dette skyldes i hovedsak at jeg ikke fant noen signifikante sammenhenger mellom observasjonene til enkelte spørsmål og undersøkelsens problemstilling. Spørsmålene ble systematisert i ulike kategorier. Det var en utfordring å velge riktige spørsmål. Undersøkelsen skulle dekke temaet best mulig og samtidig ikke være for lang. Når spørsmålene var valgt, ble de sendt til NOF, BFO og FFI for tilbakemelding. FFI hadde noen innspill og ønsker knyttet til et annet forskningsprosjekt. Deretter startet arbeidet med å lage svaralternativ. I etterpåklokskapens syn burde jeg ha brukt lengre tid på denne delen av prosjektet, men det hastet å få ferdig en undersøkelse som kunne sendes frem for godkjenning. Arbeidet med undersøkelsen var tidkrevende og det ble mange endringer. Et synlig tegn på dette er nummereringen av spørsmålene. Spørsmålenes rekkefølge angis med tallet utenfor parentes, mens tallet med bokstaven q foran inne i parentes benyttes i arbeid med rådataene. Eksempelvis er spørsmål 25(q29) det 25. spørsmålet i spørreundersøkelsen, men datasettet til dette spørsmålet er markert som q29. En del av respondentene tjenestegjør i utlandet og deres svar er like relevant i de fleste spørsmålene. Ordninger knyttet til bolig og pendling til utlandet er imidlertid ikke vurdert i denne undersøkelsen og kommenteres ikke videre.



Den første delen av undersøkelsen var en samtykkeerklæring (vedlegg 2). Den forklarte hva undersøkelsen handlet om og hvordan personvern og anonymisering ble ivaretatt.

Respondentene skulle så svare ja dersom de ønsket å delta og nei hvis de ønsket å avslutte undersøkelsen.

Den neste delen av undersøkelsen hadde til hensikt å innhente informasjon om respondentenes forhold til Forsvaret og annen demografisk informasjon. Spørsmålene var viktige for finne ut hvordan disse faktorene påvirker ansattes valg.

Spørsmål 1 (q1): Er du OF eller OR?

Svaralternativ: OF og OR

Spørsmål 2 (q4) Hvilket år er du født?

Svaralternativ: Fra 1940 til 2000

Spørsmål 3 (q5) Hvilken DIF jobber du i nå?

Svaralternativ: Forsvarsstaben, Forsvarets operative hovedkvarter, Etterretningstjenesten, Hæren, SjøForsvaret, LuftForsvaret, Heimevernet, Forsvarets logistikkorganisasjon, Forsvarets spesialstyrker, Forsvarets sanitet, Forsvarets høgskole, Forsvarets personell og vernepliktsenter, Forsvarets fellestjenester, LOS-programmet i Forsvaret, CyberForsvaret

Spørsmål 4 (q6) Hvor mange år har du jobbet i Forsvaret?

Svaralternativ: Fra 1 til 50 år

Spørsmål 5 (q7) Hva er ditt ansettelsesforhold?

Svaralternativ: Midlertidig ansatt, T35, T60

Spørsmål 6 (q8) Hva er din høyeste fullførte militære utdanning?

Svaralternativ: GSU, GBU, VBU, GOU, VOU

Spørsmål 7 (q9) Hva er ditt høyeste fullførte sivil utdanningsnivå?

Svaralternativ: Grunnskolenivå, Videregående nivå, Universitets- og høyskolenivå 3 år  
Universitets- og høyskolenivå 5 år, Universitets- og høyskolenivå over 5 år

Spørsmål 8 (q10) Hvor lenge har du tjenestegjort i din nåværende tjenestestilling?

Svaralternativ: Fra under 1 år til over 10 år

Spørsmål 9 (q12) Hvor lenge har du tjenestegjort i ditt nåværende tjenesteområde?

Svaralternativ: Fra under 1 år til over 10 år

Spørsmål 10 (q13) Kan du angi dine antall vakt-, seilings-, øvingsdøgn eller lignende siste 12 måneder?

Svaralternativ: 0, 1-5, 6-11, 12-23, 24-47, over 48

Spørsmål 11 (q14) Beskriv din sivile status

Svaralternativ: Enslig, Gift / registrert samboer

Spørsmål 12 (q15) I hvilken landsdel er din folkeregistrerte adresse?

Svaralternativ: Nord-Norge, Midt-Norge, Vestlandet, Østlandet, Sørlandet, Jeg er registrert i utlandet

Spørsmål 13 (q16) I hvilken landsdel ligger ditt tjenestested?

Svaralternativ: Nord-Norge, Midt-Norge, Vestlandet, Østlandet, Sørlandet, Jeg tjenestegjør i utlandet

Spørsmål 14 (q17) Hvilken beskrivelse passer best til din nåværende boligsituasjon?

Svaralternativ: Bor i egen bolig, Leier bolig på det sivile markedet, Bor på messerom, Bor i forsvarsbolig, Pendler mellom messerom og egen bolig, Pendler mellom messerom og leid bolig, Pendler mellom messerom og Forsvarsbolig

Spørsmål 15 (q18) Hvor mange barn har du som er under 6 år?

Svaralternativ: Fra 0 til mer enn 3

Spørsmål 16 (q19) Hvor mange barn har du i skolealder (6-18 år)?

Svaralternativ: Fra 0 til mer enn 3

De neste spørsmålene hadde til hensikt å innhente informasjon om respondentens reisevaner og hva som får ansatte til å pendle eller flytte til tjenestestedet.

Spørsmål 17 (q20) Hva er reiseavstanden mellom folkeregistrert adresse og nåværende tjenestested?

Svaralternativ: 0-29km, 30-59km, 60-119km, 120-299km, 300-799km, Over 800km

Spørsmål 18 (q21) Hva er reisetiden mellom folkeregistrert adresse og nåværende tjenestested?

Svaralternativ: under 30 min, 30-59 min, 60-89 min, 90-119 min, 120-179 min, 180-240 min, over 240 min

Spørsmål 19 (q22) Hva er ditt primære fremkomstmiddel mellom folkeregistrert adresse og nåværende tjenestested?

Svaralternativ: Gå/sykle, Egen bil, Tog, Buss, Fly, Båt

Spørsmål 20 (q23) Hvor mange netter i en normal måned er du du borte fra hjemmet grunnet din arbeidssituasjon?

Svaralternativ: 0, 1-5, 6-10, Over 10

Spørsmål 21 (q24) Hvor mange reiser tur/retur mellom folkeregistrert adresse og nåværende tjenestested gjennomfører du i en normal måned?

Svaralternativ: mindre enn 1 i måneden, 1-3 ganger i måneden, 4-6 ganger i måneden, 7-9 ganger i måneden, 10-12 ganger i måneden, 13-15 ganger i måneden, 16-20 ganger i måneden

Spørsmål 22 (q25) Har du i løpet av din militære karriere hatt tjenestestilling så langt unna folkeregistrert adresse at det ikke har vært mulig å dagpendle?

Svaralternativ: Ja, Nei

Spørsmål 23 (q26) I hvor mange år har du hatt tjenestestilling så langt unna folkeregistrert adresse at det ikke har vært mulig å dagpendle?

Svaralternativ: < 1 år, 1-5år, 6-10 år, 11-15 år, 16-20 år, 21-25 år, Over 25 år

Spørsmål 24 (q27) Hvor lang må reisetiden mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet være før du vurderer å ukependle eller flytte?

Svaralternativ: 30 - 44 minutter, 45 - 59 minutter, 1 t - 1 t 14 min, 1 t 15 min - 1 t 29 min, 1 t 30 min - 1 t 44 min, 1 t 45 min - 1 t 59 min, 2 t - 2 t 14 min, 2 t 15 min - 2 t 29 min, 2 t 30 min - 2 t 44 min, 2 t 45 min - 2 t 59 min, >=3 timer

Spørsmål 25 (q29) Hvor lang må reisetiden mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet være før du vurderer å flytte fremfor å ukependle?

Svaralternativ: 30 - 44 minutter, 45 - 59 minutter, 1 t - 1 t 14 min, 1 t 15 min - 1 t 29 min, 1 t 30 min - 1 t 44 min, 1 t 45 min - 1 t 59 min, 2 t - 2 t 14 min, 2 t 15 min - 2 t 29 min, 2 t 30 min - 2 t 44 min, 2 t 45 min - 2 t 59 min, 3 t - 3 t 14 min, 3 t 15 min - 3 t 29 min, 3 t 30 min - 3 t 44 min, 3 t 45 min - 3 t 59 min, 4 t - 4 t 14 min, 4 t 15 min - 4 t 29 min, 4 t 30 min - 4 t 44 min, 4 t 45 min - 4 t 59 min, >= 5 timer

Spørsmål 26 (q30) Har du i løpet av din militære karriere vært i en situasjon hvor reisekostnader har påvirket din mulighet for dagpendling?

Svaralternativ: Ja, Nei

Spørsmål 27 (q32) Forutsatt at du må dekke direkte reisekostnader som drivstoff, bompenger og billetter, hva foretrekker du dersom en reise tur/retur mellom tjenestestedet og folkeregistrert adresse koster...

Dagpendle	Ukependle	Reise hjem mindre enn en gang i uken	Flytte til tjenestestedet
-----------	-----------	--------------------------------------	---------------------------

	Dagpendle	Ukependle	Reise hjem mindre enn en gang i uken	Flytte til tjenestestedet
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100 - 199 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
200 - 299 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
300 - 399 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
400 - 499 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
> 500 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De neste spørsmålene hadde til hensikt å finne ut hvilke valg respondentene gjør når de blir stilt hypotetiske dilemmaer knyttet til reiser, pendling og flytting.

Spørsmål 28 (q57) Gitt at du får en beordring til et tjenestested hvor du må velge mellom å pendle (med fly) eller å flytte. Reisen mellom hjemsted og nytt tjenestested tar 3 timer og koster 1500 kr hver vei.

Nedenfor blir du presentert for ulike kompensasjonsordninger og skal velge om du ville flyttet (A) eller pendlet (B) dersom denne ordningen var gjeldende.

Til sammenligning gir dagens ordning fra Særavtale merutgiftsdekning (2015): Flyttebonus (pkt 3.3): Flytting sør til nord for gift/tilsvarende gir 48 000 kr i bonus pr år i inntil 5 år, eller Reiser (pkt 5.6): Gift/tilsvarende får 33 t/r reiser pr år dersom de ikke flytter.

	A	B
A: Pendle med 33 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 48 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: Pendle med 33 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte selv om jeg ikke får flyttebonus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: Pendle med 33 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 96 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: Pendle med 20 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 48 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	A	B
A: Pendle med 20 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte selv om jeg ikke får flyttebonus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: Pendle med 20 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 96 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 29 (q39) Du får en beordring med minimum 5 års varighet til et tjenestested hvor du må velge mellom å pendle for egen regning (bo på messerom) eller å flytte.

En reise mellom folkeregistrert adresse og tjenestested tar 5 timer og koster totalt 2000 kr.

	Forsvarsbolig med leiepris 100 kr pr m2 i måneden, uten tidsbegrensning i leieforholdet.	Kjøpe egen bolig på tjenestestedet, forutsatt at boliger i det området forventes å ha en verdistigning lik landsgjennomsnittet.	Bo på messerom og pendle
Gitt beordringen, hva foretrekker du?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 30 (q40) Du får en beordring med minimum 5 års varighet til et tjenestested hvor du må velge mellom å pendle for egen regning (bo på messerom) eller å flytte.

En reise mellom folkeregistrert adresse og tjenestested tar 5 timer og koster totalt 2000 kr.

	Forsvarsbolig med leiepris 100 kr pr m2 i måneden, med 2 års tidsbegrensning i leieforholdet.	Kjøpe egen bolig på tjenestestedet, forutsatt at boliger i det området forventes å ha en verdistigning lik landsgjennomsnittet.	Bo på messerom og pendle
Gitt beordringen, hva foretrekker du?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 31 (q41) Du får en beordring med minimum 5 års varighet til et tjenestested hvor du må velge mellom å pendle for egen regning (bo på messerom) eller å flytte. En reise mellom folkeregistrert adresse og tjenestested tar 5 timer og koster totalt 2000 kr.

	Forsvarsbolig med leiepris 100 kr pr m2 i måneden, med 5 års tidsbegrensning i leieforholdet.	Kjøpe egen bolig på tjenestestedet, forutsatt at boliger i det området forventes å ha en verdistigning lik landsgjennomsnittet.	Bo på messerom og pendle
Gitt beordringen, hva foretrekker du?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De siste spørsmålene hadde til hensikt å innhente informasjon om ansattes fremtidsplaner, sparevaner og andre økonomiske valg.

Spørsmål 32 (q42) Hvordan sparer/investerer du penger i dag?

Svaralternativ: Jeg sparer ikke, Jeg sparer det meste på konto i bank, Jeg har investert det meste i fond, aksjer eller andre verdipapirer, Jeg har investert det meste i og betaler ned på egen bolig/ fritidsbolig, Annet.

Spørsmål 33 (q43) Hvordan ønsker du å spare/investere penger i årene som kommer?

Svaralternativ: Jeg ønsker ikke å spare, Jeg ønsker å spare det meste på konto i bank, Jeg ønsker å investere det meste i fond, aksjer eller andre verdipapirer, Jeg ønsker å investere i egen bolig/ fritidsbolig, Annet

Spørsmål 34 (q44) Når ønsker du å bytte tjenestested?

Svaralternativ: Ønsker ikke å bytte tjenestested, Innen 1 år, Innen 2 år, Innen 3 år, Innen 4 år, Innen 5 år, Innen 6 år, Innen 7 år, Innen 8 år, Innen 9 år, Innen 10 år

Spørsmål 35 (q45) Når ønsker du å bytte tjenestestilling?

Svaralternativ: Ønsker ikke å bytte tjenestested, Innen 1 år, Innen 2 år, Innen 3 år, Innen 4 år, Innen 5 år, Innen 6 år, Innen 7 år, Innen 8 år, Innen 9 år, Innen 10 år

Spørsmål 36 (q46) Er det aktuelt å kjøpe egen bolig på ditt nåværende tjenestested?

Svaralternativ: Ja, Jeg har allerede kjøpt, Nei

Spørsmål 37 (q48) Hva er viktigst for deg når du søker ny tjenestestilling?

1=minst viktig, 9=mest viktig.

	1 - minst viktig	2	3	4	5	6	7	8	9 - mest viktig
Tjenestestilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tjenestested	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lønnsbetingelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Karriere- og tjenesteplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relevans for jobber utenfor Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 38 (q49) Nedenfor blir du presentert for ulike par av tjenestestillinger (stilling A og stilling B) hvor du enten kan dagpendle eller må ukependle. Bruttoårlønn kan variere mellom stillingene.

Velg A eller B for hvert par av stillinger.

	A	B
A: dagpendle, med brutto årslønn 500 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 550 000 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: dagpendle, med brutto årslønn 500 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 600 000 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: dagpendle, med brutto årslønn 500 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 700 000 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	A	B
A: dagpendle, med brutto årslønn 600 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 700 000 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: dagpendle, med brutto årslønn 650 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 700 000 kr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 39 (q50) Nedenfor skal du velge mellom hypotetiske pengeutbetalinger ved ulike tidspunkt i livet.

Velg alternativ A eller B for hvert par av utbetalinger.

	A	B
A: 270 000 kr ved fylte 30 år. B: 1 000 000 kr ved fylte 35 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: 400 000 kr ved fylte 30 år. B: 1 000 000 kr ved fylte 35 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: 620 000 kr ved fylte 30 år. B: 1 000 000 kr ved fylte 35 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: 900 000 kr ved fylte 30 år. B: 1 000 000 kr ved fylte 35 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: 1 000 000 kr ved fylte 33 år. B: 200 000 kr årlig fra fylte 31 til 35 år (totalt fem utbetalinger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: 1 000 000 kr ved fylte 33 år. B: 180 000 kr årlig fra fylte 31 til 35 år (totalt fem utbetalinger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: 1 000 000 kr ved fylte 33 år. B: 220 000 kr årlig fra fylte 31 til 35 år (totalt fem utbetalinger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A: 1 000 000 kr ved fylte 30 år. B: 100 000 kr årlig fra fylte 26 til 35 år (totalt ti utbetalinger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørsmål 40 (q51) Hva tjener du i dag, inkl. overtid og andre tillegg?

Svaralternativ: 300 000 - 349 000, 350 000 - 399 000, 400 000 - 449 000, 450 000 - 499 000, 500 000 - 549 000, 550 000 - 599 000, 600 000 - 649 000, 650 000 - 699 000, 700 000 - 749 000, 750 000 - 799 000, 800 000 - 849 000, 850 000 - 899 000, 900 000 - 949 000, 950 000 - 999 000, > 1 000 000, Ønsker ikke svare

Spørsmål 41 (q53) Hva tror du at du ville tjent dersom du hadde bytte til en jobb utenfor Forsvaret?

Svaralternativ: 300 000 - 349 000, 350 000 - 399 000, 400 000 - 449 000, 450 000 - 499 000, 500 000 - 549 000, 550 000 - 599 000, 600 000 - 649 000, 650 000 - 699 000, 700 000 - 749 000, 750 000 - 799 000, 800 000 - 849 000, 850 000 - 899 000, 900 000 - 949 000, 950 000 - 999 000, > 1 000 000, Ønsker ikke svare

Spørsmål 42 (q52) Hva er husholdningens totale inntekt?

Svaralternativ: 300 000 - 499 000, 500 000 - 699 000, 700 000 - 899 000, 900 000 - 1099 000, 1100 000 - 1299 000, 1300 000 - 1499 000, 1500 000 - 1699 000, 1700 000 - 1899 000, >1900 000

Spørsmål 43 (q54) Reiser / fravær fra familien på grunn av jobben, er belastende for meg...

Svaralternativ: Ikke i det hele tatt, Litt, Til en viss grad, Nokså mye, Svært mye

Spørsmål 44 (q55) I hvilken grad er du enig i denne påstanden? Jeg planlegger å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene.

Svaralternativ: Helt Uenig, Delvis Uenig, Hverken eller, Delvis enig, Helt enig

Spørsmål 45 (q56) Når jeg slutter i Forsvaret planlegger jeg å...

Svaralternativ: Pensjonerer meg, Ta utdanning, Jobbe i det private næringslivet, Jobbe et annet sted i stat/kommune, Drive for meg selv, Vet ikke

## Analyse

I den første delen av dette kapittelet forklares de mest aktuelle statistiske begrepene som benyttes i analysen og diskusjonskapittelet. Videre presenteres deskriptiv statistikk om respondentene og hvordan de har besvart de mest sentrale spørsmålene. Deretter presenteres analyser utarbeidet ved bruk av hypotesetesting og STATA. Jeg har valgt å bruke ordnet logistisk regresjon. Denne metoden benyttes når en skal beregne sannsynligheten for at respondentene går fra en kategori til det neste og hvor den uavhengige variabelen derfor er ordinal(kategorier som kan rangeres) og ikke kontinuerlig (som er den vanlige antagelsen i OLS). Jeg har gjennomført en rekke analyser, men ikke alle presenteres i denne rapporten. De mest interessante funnene presenteres i dette kapittelet og diskuteres i diskusjonskapittelet med hensyn på teorier og tidligere undersøkelser.

### Presisjon, konfidensintervall og standardavvik i undersøkelsen

I alle undersøkelser skal en ha et bevist forhold til konfidensintervallet, standardavvik og presisjonen i funnene. I følge Jacobsen (2015) bør en minimum ha mellom 400 og 600 enheter/respondenter for å oppnå rimelig god presisjon og det er sjelden noe poeng å ha over 1 500. I nasjonale undersøkelser benyttes ofte en utvalgsstørrelse på 1200 til 1500 respondenter. I forbindelse med denne undersøkelsen ble datainnsamlingen stanset når 1300 respondenter hadde gjennomført hele undersøkelsen. I de kommende analysene har jeg benyttet et konfidensintervall på 95 %, dette er et normalt nivå i statistiske undersøkelser og betyr at svaret en kommer frem til ved de statistiske testene er riktig med en sannsynlighet på 0,95. Det er altså fortsatt 5 % sannsynlighet for at svaret av testene er feil. For denne undersøkelsen betyr det at det er 5 % sannsynlighet for at en unnlater å forkaste en hypotese som skulle vært forkastet. Standardavviket beskriver hvor stor spredning det er i svarene til respondentene på hvert enkelt spørsmål. Standardavviket er ett uttrykk for den gjennomsnittlige avstanden til gjennomsnittet. Dersom standardavviket er høyt indikerer dette at det er stor spredning i respondentenes svar. Dersom standardavviket er lavt indikerer dette at respondentenes svar er mer sammenfallende.

Det er viktig å huske at en undersøkelse kun er gyldig for den aktuelle populasjonen i det aktuelle tidsrommet.

### Korrelasjon, sammenheng og kausalitet

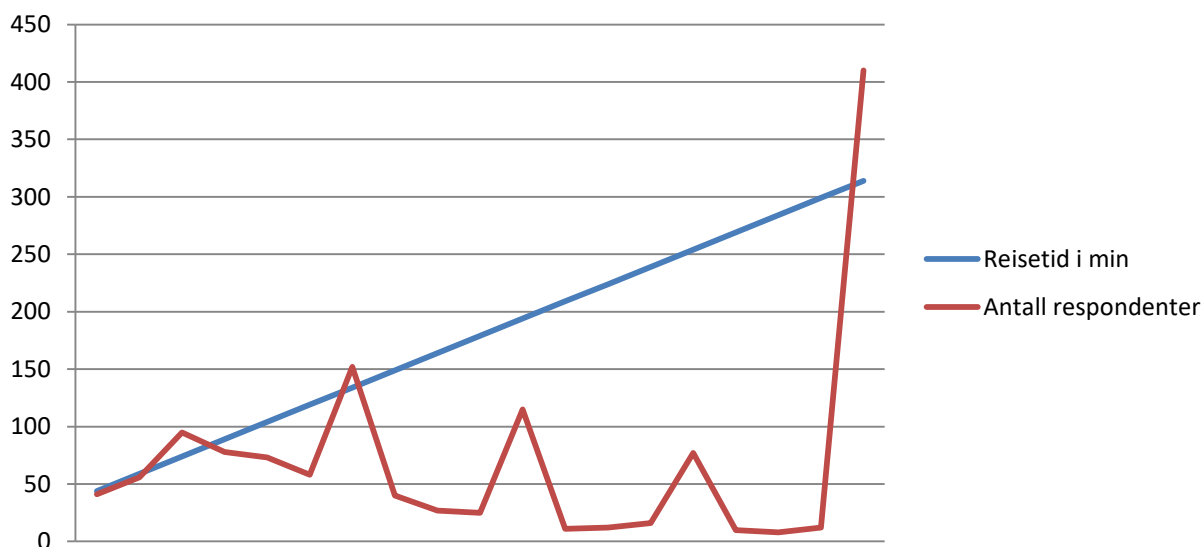
Korrelasjon betyr at to forhold forekommer samtidig, men det trenger ikke å bety at det er noen sammenheng mellom de to forholdene. Når det er sammenheng mellom de to forholdene er det slik at endringer i det ene forholdet vil medføre endring i det andre forholdet. For at en

kan hevde at det finnes en kausal sammenheng må et forhold være avhengig av et annet. Et annet fenomen en skal være bevist er *spuriøs korrelasjon*, dette er korrelasjon mellom to variabler som ikke korrelerer, men det finnes en bakenforliggende årsak som fører til korrelasjonen, ikke de to variablene i seg selv (Jacobsen 2015).

I denne analysen er korrelasjon, statistisk samvariasjon blant de mest sentrale målene. Dersom en har samvariasjon mellom to spørsmål betyr det at respondentene som gir et gitt svar på spørsmål A også har en tendens til å svare likt på spørsmål B. Dersom det ikke eksisterer noen korrelasjon har respondentene liten eller ingen tendens til å svare likt på de to spørsmålene. Dersom korrelasjonen mellom spørsmål 4(q6) *Hvor mange år har du jobbet i Forsvaret* og spørsmål 40 (Q51) *Hva tjener du i dag inkl. overtid og andre tillegg?* er positiv betyr det at lengre ansiennitet systematisk henger sammen med høyere inntekt. I motsatt fall vil en beregnet negativ korrelasjonskoeffisient bety at lengre ansiennitet systematisk henger sammen med lavere inntekt. Dersom den beregnede korrelasjonskoeffisienten er null, finnes det ingen samvariasjon mellom de to spørsmålene.

#### Analyser fra STATA

Det er benyttet STATA for å gjennomføre regresjonsanalyser av de empiriske dataene innhentet gjennom spørreundersøkelsen. Informasjon om bruk av regresjonsanalyser er tilgjengelig på blant annet IDRE (2017). Korrelasjonsanalyser kan påvise om det er korrelasjon mellom to variabler, mens regresjonsanalyser også kan påvise i hvilken grad en variabel korrelerer med en annen når øvrige relevante variabler i regresjonsmodellen holdes konstant. Programmet STATA er benyttet for å regne ut regresjoner med to forskjellige metoder. Den ene metoden kalles Tobit regresjon og passer godt når en skal analysere lineære sammenhenger mellom variabler, og spesielt når deler av observasjonene er ukjent eller når det er opphopninger av observasjoner i første og/eller siste del av utfallsområdet. Dersom deler av observasjonene er ukjent eller en har et intervall uten observasjoner kan en benytte truncated Tobit regresjon. I denne undersøkelsen har det imidlertid ikke vært behov for å benytte truncated Tobit regresjon. Når en skal analysere et datamateriale med opphopninger av observasjoner i første eller siste svaralternativ benyttes censored Tobit regresjon. Slike opphopninger får en gjerne når svaralternativene ikke dekker hele utfallsrommet. Et eksempel på en slik opphopning er fra spørsmål 25 (q29) *Hvor lang må reisetiden mellom folkeregistret adresse og tjenestestedet være før du vurderer å flytte fremfor å ukependle?* På dette spørsmålet svarer 30,9 % av respondentene at reisetiden må være over 5 timer før de vurderer å flytte. Dette er også er det høyeste svaralternativet.



Figur 1 viser hvor lang reisetid det må være mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet før respondentene velger å flytte. Utvalgsområdet går fra 30 minutter til "over 5 timer" med 15minutters intervaller. Det er en tydelig opphopning av observasjoner på «over 5 timer». Figuren har både antall respondenter og antall minutter på y-aksen.

I Tobit regresjonen kan en lese regresjonskoeffisienten (regresjonskoeffisienten) direkte.

Dersom Tobit regresjonen viser at en enhet høyere verdi på x-aksen gir regresjonskoeffisienten på 1,23 betyr det at den faktiske endringen i antall enheter på y-aksen er 1,23 altså en økning på 23 %.

Den andre metoden som benyttes er ordnet lineær regresjon (logit). Denne metoden passer for å analysere kategoriske (ikke tallfestede) variabler. Denne undersøkelsen inneholder en del svaralternativ som ikke er tallfestede og således passer denne metoden godt for deler av analysen. Når en benytter logit regresjon transformeres sannsynlighetene slik at de uttrykkes på log-form (sannsynlighet går fra 0 – 1, mens log odds går fra minus uendelig til pluss uendelig). For å tolke koeffisientene må en derfor regne ut regresjonskoeffisienten med formelen  $\exp^{(\text{Coef})}$ . Beregningen viser da hvor stor endret sannsynlighet det er for å gå fra en enhet til neste enhet. Viser logit regresjonen at en enhet høyere verdi på x-aksen gir regresjonskoeffisienten på 1,23 betyr det at den faktiske endringen i sannsynlighet for å gå til neste enhet på y-aksen er  $\exp^{(1,23)} = \underline{3,42}$  altså en økning på 242 %.

I denne analysen er STATA benyttet for å beregne regresjon for enheter som i mange tilfeller ikke er direkte sammenlignbare. I første analyse beregnes regresjonskoeffisienten for bosted og fødselsår i samme analyse. Dette er ikke sammenlignbare variabler og det har derfor ingen hensikt å sammenligne de to.

Det som er interessant å se er:

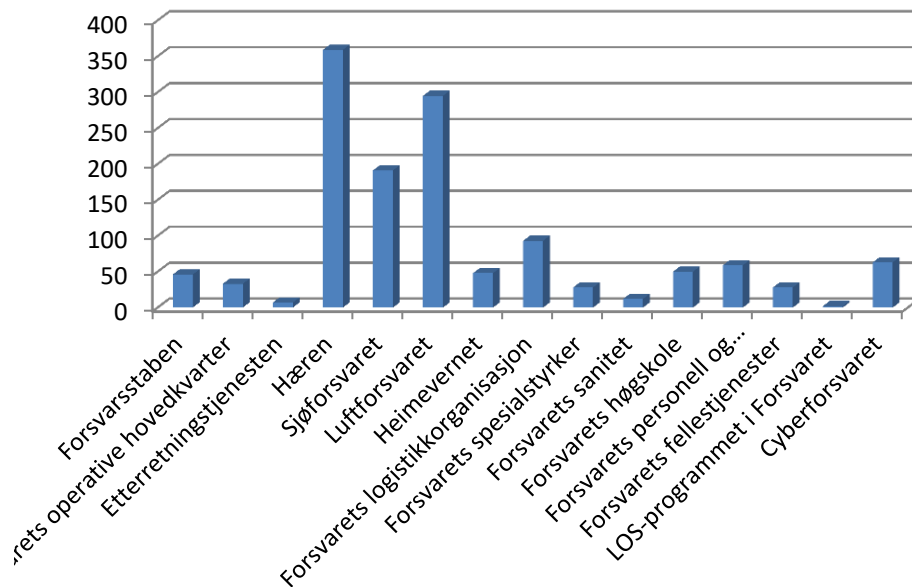
- At p-verdien er lik eller mindre enn 0,05 slik at nullhypotesen kan forkastes
- Om regresjonskoeffisienten er negativ eller positiv. Positiv regresjonskoeffisienten betyr at økning på x-aksen gir økning på y-aksen. Og i motsatt fall vil en negativ regresjonskoeffisienten føre til at en økning på x-aksen gir en reduksjon på y-aksen.
- Et annet viktig tall fra analysen er standardfeilen (std. Err). Igjen varierer utvalgsområdene og enhetene slik at det ikke har noen hensikt å sammenligne disse, men standardfeilen må være mindre enn regresjonskoeffisienten for at funnet i undersøkelsen skal være signifikant. Er standardfeilen høy (sett i sammenheng med regresjonskoeffisienten) er det for stor spredning i svarene for å kunne kalle funnet signifikant.

Av andre tall som oppgis er Pseudo R<sup>2</sup>. Denne verdien benyttes for å sammenligne to forskjellige regresjonsmodeller som skal undersøke samme fenomen. Modellen som gir høyest R<sup>2</sup> verdi er den modellen som best tar inn over seg variasjonen i dataene. Jeg har kun benyttet en modell pr fenomen og R<sup>2</sup> verdien er derfor ikke relevant.

### Deskriptiv statistikk

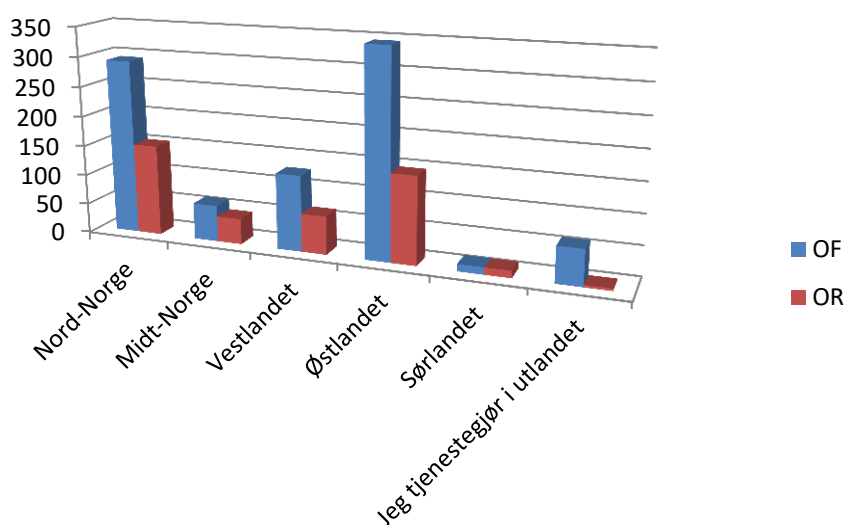
Hensikten med den deskriptive statistikken er å finne ut hvor godt respondentene gjenspeiler den totale populasjonen og for å finne interessante områder som videre undersøkes med regresjonsanalyser.

Undersøkelsen ble sendt til alle DIF'er i Forsvaret. Diagrammet under viser hvordan respondentene fordeler seg på Forsvarets DIF'er. Utvalget gjenspeiler antall årsverk i Forsvaret på en tilfredsstillende måte. Hæren med sine 8 812, SjøForsvaret med sine 3 566 og LuftForsvaret med 3 548 årsverk er de helt klart største DIF'ene i Forsvaret målt i antall årsverk. De andre DIF'ene har alle under 1 000 årsverk (Forsvaret 2016).



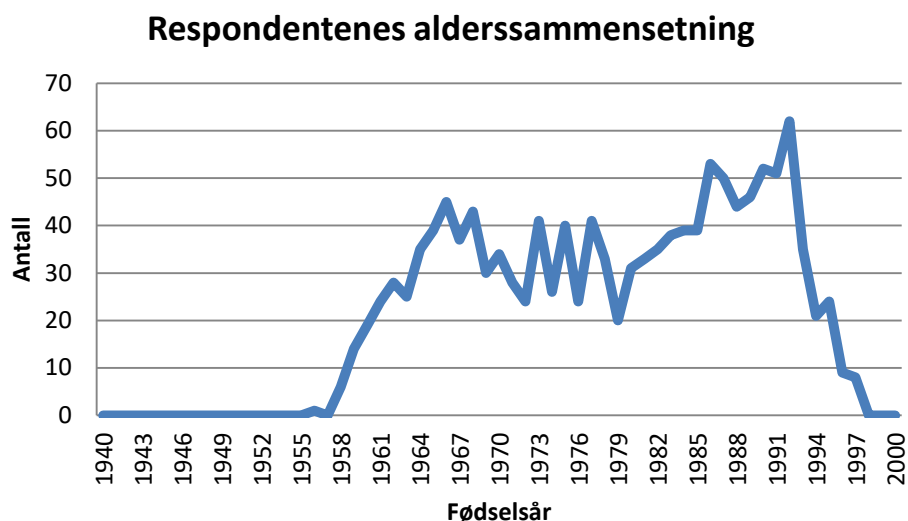
Figur 2 Fordeling av respondenter mellom de ulike DIF'ene i Forsvaret

Det er totalt sett et høyere antall OF enn OR blant respondentene, undersøkelsen viser også at det er flest OR i Nord-Norge og på Østlandet. Dette kan forklares med at Hæren har kommet lengst i prosessen med å implementere OMT og således har høyest andel OR. Hæren har et stort antall ansatte i Nord-Norge og på Østlandet, dette forklarer en høyere andel OR på disse tjenestestedene. Fordelingen mellom OF og OR blant respondentene vurderes å representere populasjonen på en tilfredsstillende måte.



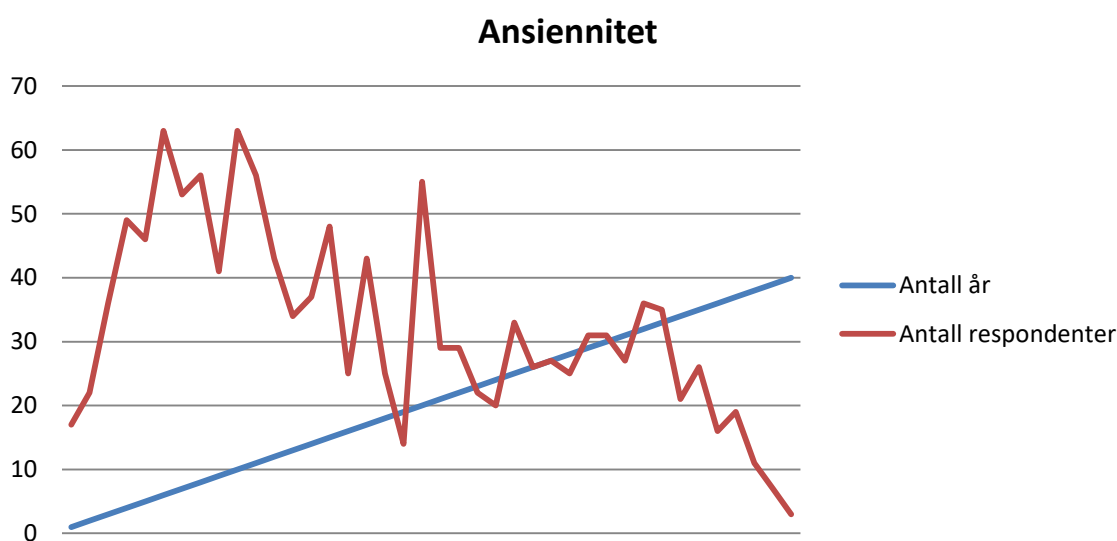
Figur 3 Fordelingen viser andel OR og OF i de ulike landsdelene.

I følge Forsvaret (2016) er aldersfordelingen for ansatte i Forsvaret 18-30 år 33 %, 31-40 år 21 %, 41-50 år 22 % og over 50 år 24 %. Gjennomsnittsalderen blant OF er 40,5 år, med en median på 39 og standardavvik på 9,9. Gjennomsnittsalderen blant OR er 30,8 med en median på 32,5 og standardavvik på 6,4. Respondentens alderssammensetning er relativt godt fordelt sammenlignet med tallene fra Forsvaret og representerer således populasjonen på en tilfredsstillende måte.



Figur 4 Fordelingen viser respondentens alderssammensetning

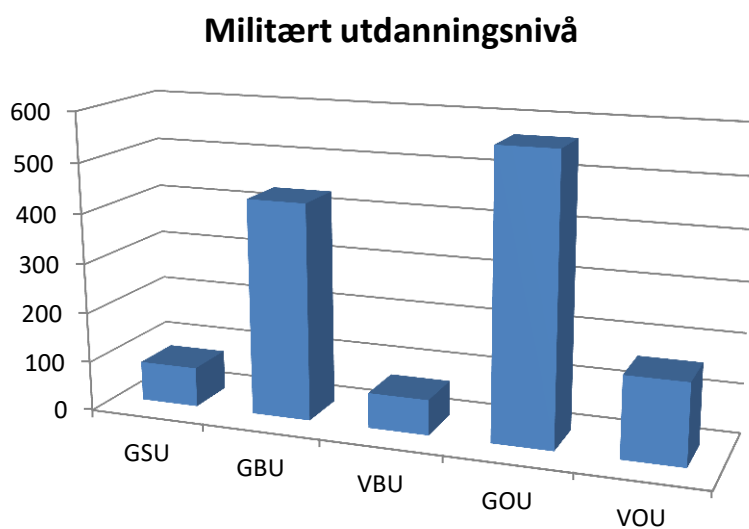
Respondentenes ansiennitet i Forsvaret gjenspeiler alderssammensetningen. Gjennomsnittlig ansiennitet blant respondentene er 17 år.



Figur 5 Fordelingen viser ansiennitet blant respondentene. Figuren har både antall år og antall respondenter på y-aksen.



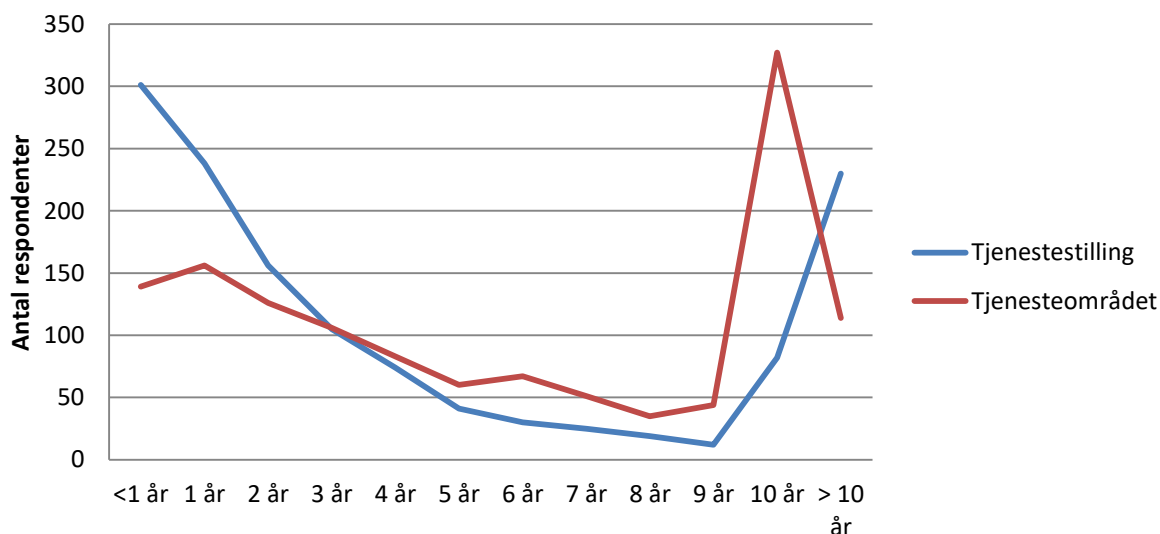
Undersøkelsen gir informasjon om respondentenes sivile- og militære utdanningsnivå. Den viser at noe over halvparten av respondentene har militær utdanning på krigsskolenivå eller høyere. Blant de som ikke har krigsskole har de fleste grunnleggende befalsutdanning (GBU). NOF og BFO er i utgangspunktet organisasjoner for offiserer og befal. Det er derfor naturlig at respondentene som minimum har utdanning på GBU nivå. Forsvarets vervede er i stor grad utelatt i denne undersøkelsen. De er sjelden medlem i de to organisasjonene som er benyttet for å sende ut denne undersøkelsen. Jeg har ikke innhentet informasjon om hvordan respondentene gjenspeiler populasjonen.



**Figur 6** Fordelingen viser høyeste militære utdanningsnivå blant respondentene: GSU (Grunnleggende Soldatutdanning), GBU (Grunnleggende Befalsutdanning), VBU (Videregående Befalsutdanning), GOU (Grunnleggende Offisersutdanning), VOU (Videregående Offisersutdanning)

Et stort antall respondenter har hverken byttet tjenestestilling eller tjenesteområde på over 10 år. Samtidig er det også mange respondenter som har byttet både tjenestestilling og tjenesteområdet de siste 2 årene. Frafallet og stillingsrotasjonen gjenspeiler funnene til Lillekvellan og Strand (2014) og en kan hevde at respondentene representerer populasjonen på en tilfredsstillende måte.

## Tid i tjenestestilling og tjenesteområdet



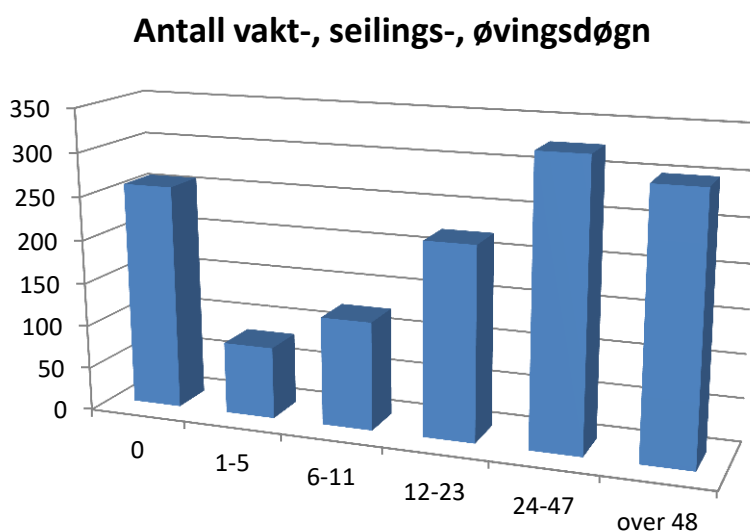
Figur 7 Fordelingen viser hvor lenge respondentene har tjenestegjort i nåværende tjenestestilling og nåværende tjenesteområde. Antall år på x-aksen og antall respondenter på y-aksen

Blant respondentene oppgir den største andelen at bil er deres primære fremkomstmiddel mellom folkeregistrert adresse og nåværende tjenestested. Hele 22,30 % oppgir at fly er deres primære fremkomstmiddel. Dersom utvalget representerer populasjonen på en god måte betyr det at rundt 2 500 av Forsvarets 11 400 militært ansatte har fly som sitt primære fremkomstmiddel til jobb.

Tabell 2 viser respondentens primære fremkomstmiddel mellom folkeregistrerte adresse og tjenestested

Primære fremkomstmiddel	Andel av respondentene	Antall respondenter
Gå/sykle	13,24 %	174
Egen bil	54,79 %	720
Tog	5,18 %	68
Buss	3,81 %	50
Fly	22,30 %	293
Båt	0,91 %	12

Over halvparten av respondentene har over 24 vakt-, seilings eller øvingsdøgn i løpet av 1 år og hele 23 % oppgir at de har over 48 i løpet av et år. 48 slike døgn forutsatt at de kun forekommer på hverdager tilsvarer rundt 0,4 ekstra årsverk pr ansatt. I de fleste tilfeller vil ansatte med så høyt aktivitetsnivå også jobbe i helger, og det er nok riktigere at respondentene med det høyeste aktivitetsnivået jobber 1,6- 2 årsverk hver. Kun 20 % av respondentene oppgir at de ikke har vakt-, seilings- eller øvingsdøgn. Enkelte DIF'er har mer vakt-, øver- eller seiler mer enn andre, hvilket er en naturlig konsekvens av de ulike DIF'ene har ulike oppdrag og oppgaver. Undersøkelsen viser også at gjennomsnittlig bruttolønn gjenspeiler aktivitetsnivået.



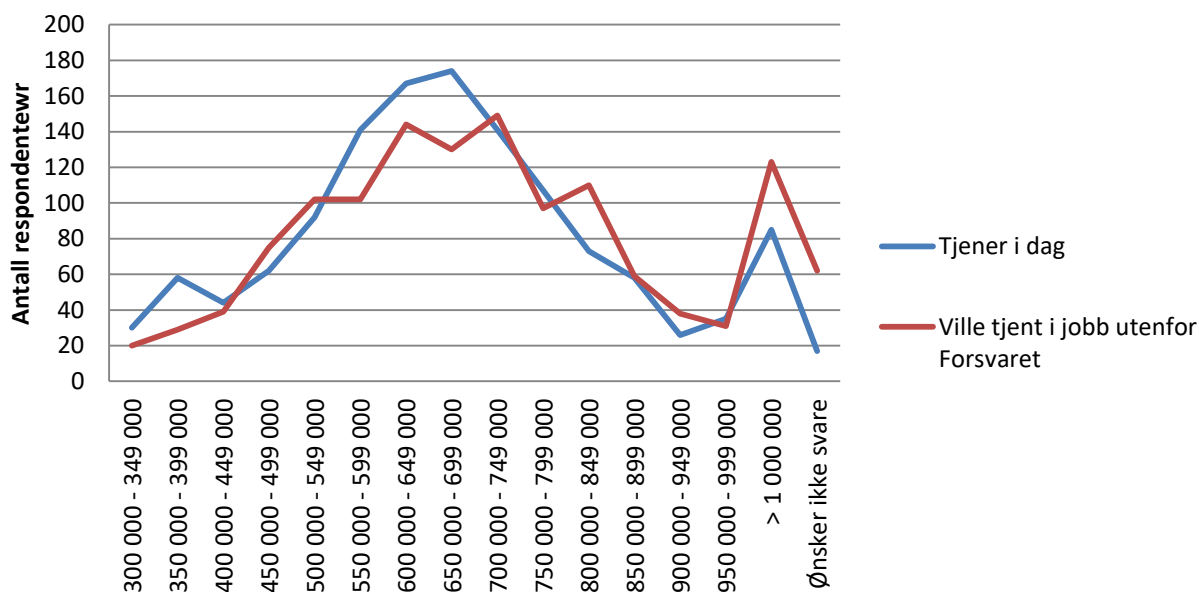
Figur 8 Viser aktivitetsnivået blant respondentene og hvor mange respondenter som har henholdsvis 0, 1-5, 6-11, 12-23, 24-47 og over 48 vakt-, seilings- eller øvelsesdøgn i løpet av det siste året.

Tabell 3 viser gjennomsnittlig bruttolønn og gjennomsnittlig aktivitetsnivå fordelt på de ulike DIF'ene

DIF	Gjennomsnitt bruttolønn	Gjennomsnitt vakt-, seiling-øvingsdøgn siste 12 mnd
Forsvarsstaben	750 000 - 799 000	1-5
Forsvarets operative hovedkvarter	750 000 - 799 000	12-23
Etterretningstjenesten	700 000 - 749 000	12-23
Hæren	600 000 - 649 000	12-23
SjøForsvaret	700 000 - 749 000	24-47
LuftForsvaret	600 000 - 649 000	12-23
Heimevernet	650 000 - 699 000	12-23
Forsvarets logistikkorganisasjon	600 000 - 649 000	6-11
Forsvarets spesialstyrker	750 000 - 799 000	24-47
Forsvarets sanitet	500 000 - 549 000	12-23
Forsvarets høyskole	550 000 - 599 000	12-23
Forsvarets personell og vernepliktssenter	600 000 - 649 000	1-5
Forsvarets fellestjenester	600 000 - 649 000	6-11
LOS-programmet i Forsvaret	750 000 - 799 000	0
CyberForsvaret	600 000 - 649 000	6-11

Det er som forventet variasjon i gjennomsnittsinntekten i de ulike DIF'ene. Dette kommer av at de ansattes inntekt varierer med ansiennitet, grad, lønns plassering og aktivitet. I DIF'ene med høy gjennomsnittsinntekt på tross av et lavt aktivitetsnivå finner vi i snitt flere respondenter med høyere grunnlønn. I denne undersøkelsen er eneste mål på aktivitet; vakt-, øvings-, eller seilingsdøgn. I enkelte avdelinger forekommer det en del annet overtidsarbeid som påvirker bruttolønn, det tar ikke denne undersøkelsen høyde for. I gjennomsnitt forventer respondentene kr 38 000 mer i lønn i jobber utenfor Forsvaret, men mange forventer også å gå ned i lønn i andre jobber.

## Respondentens brutto lønn og forventning om lønn dersom respondenten får jobb utenfor Forsvaret



Figur 9 viser av antall respondenter på forskjellige inntektsnivå og antall respondenter på forventede inntektsnivå i en jobb utenfor Forsvaret. Inntektsnivået på x-aksen og antall respondenter på y-aksen.

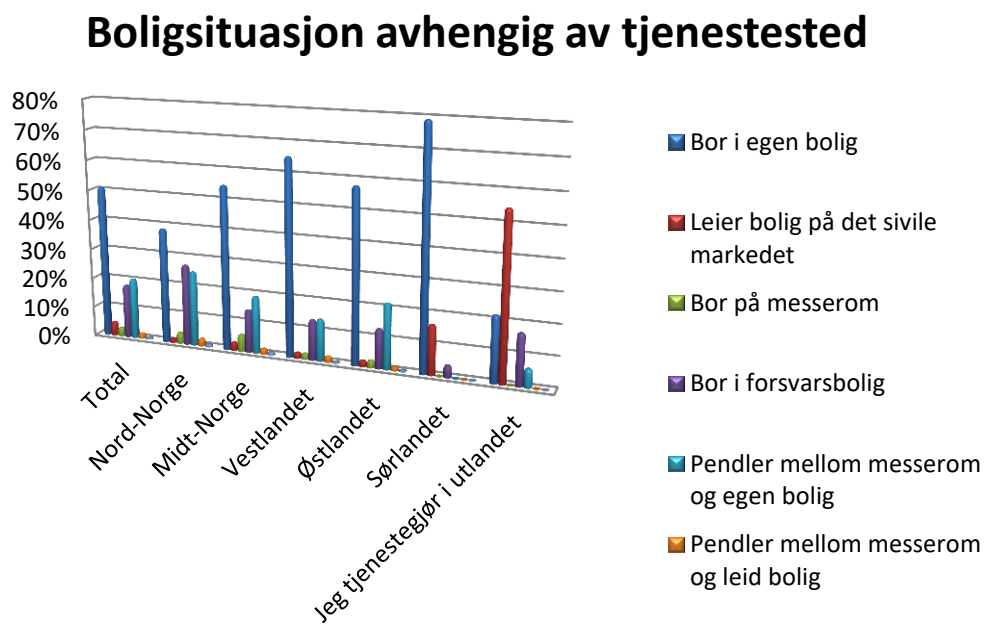
I gjennomsnitt forventer respondentene som tjener mellom kr 300 000 og 749 000 i bruttolønn å gå opp i lønn dersom begynner i en annen jobb. Respondenter som tjener over kr 850 000 forventer i gjennomsnitt å gå ned i lønn.

Tabell 4 viser gjennomsnittlig forventning til inntekt i en jobb utenfor Forsvaret, gruppert etter respondentenes inntekt i dag.

Lønn i Forsvaret	Forventet lønn i sivil jobb	Endring
300 000 - 349 000	500 000 - 549 000	Økning
350 000 - 399 000	500 000 - 549 000	Økning
400 000 - 449 000	550 000 - 599 000	Økning
450 000 - 499 000	550 000 - 599 000	Økning
500 000 - 549 000	600 000 - 649 000	Økning
550 000 - 599 000	600 000 - 649 000	Økning
600 000 - 649 000	700 000 - 749 000	Økning
650 000 - 699 000	700 000 - 749 000	Økning
700 000 - 749 000	750 000 - 799 000	Økning
750 000 - 799 000	750 000 - 799 000	Nøytral
800 000 - 849 000	800 000 - 849 000	Nøytral
850 000 - 899 000	800 000 - 849 000	Reduksjon
900 000 - 949 000	800 000 - 849 000	Reduksjon
950 000 - 999 000	850 000 - 899 000	Reduksjon
> 1 000 000	850 000 - 899 000	Reduksjon

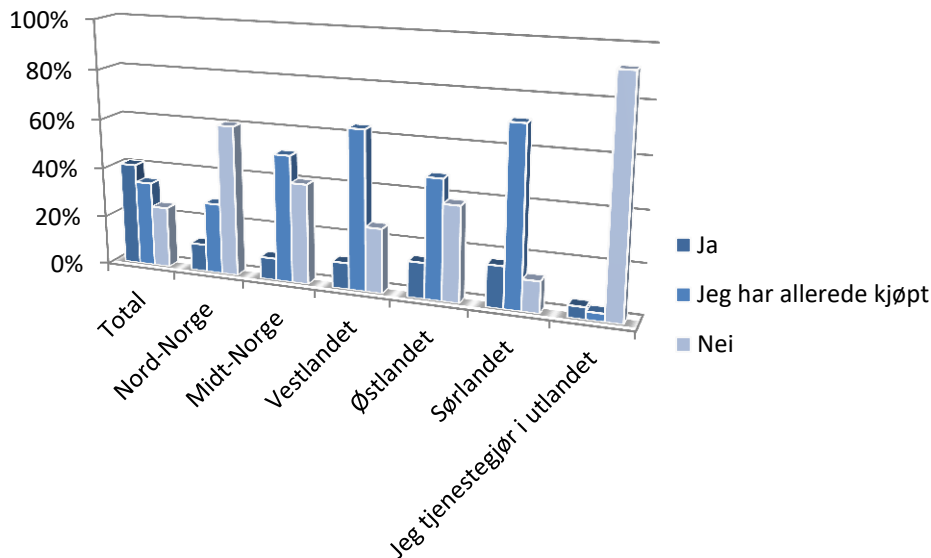
## Respondentens boligsituasjon og tanker om å kjøpe bolig på tjenestestedet

Over 50 % av respondentene oppgir at de bor i egen bolig. Andelen som bor i forsvarsbolig og/eller pendler mellom messerom og egen bolig er høyest blant de som tjenestegjør i Nord-Norge. Andelen som bor i egen bolig i høyest blant de som tjenestegjør på Sørlandet og Vestlandet.



Figur 10 viser respondentens boligsituasjon avhengig av tjenestested. Tjenestestedet på x-aksen og prosent fordeling på y-aksen.

75 % av respondentene ønsker å kjøpe eller har allerede kjøpt egen bolig på tjenestestedet. Det er imidlertid store variasjoner mellom de ulike tjenestestedene. Blant respondentene som tjenestegjør i Nord-Norge er det hele 60 % som svarer at det ikke er aktuelt å kjøpe bolig på tjenestestedet.



Figur 11 viser respondentenes holdning til å kjøpe egen bolig på tjenestestedet gruppert etter hvor respondentene tjenestegjør i dag. Tjenestested på x-aksen og andel respondenter på y-aksen.

Når respondentene skal ta stilling til valg av boligform ved en 5 års beordring til et tjenestested som enten krever flytting eller pendling ser vi at respondentene er følsomme for endringer i dagens incentivordninger. Dersom tilgangen til forsvarsbolig er kortere enn beordringen er det kun 14 % som ønsker å bo i forsvarsbolig. Rundt en tredjedel av respondentene kunne tenke seg å kjøpe bolig på tjenestestedet, forutsatt at boliger der har verdistigning lik landsgjennomsnittet. De fleste velger imidlertid å pendle mellom egen bolig og messerom uansett eventuell tidsbegrensning på forsvarsboliger.

OF velger oftere enn OR å pendle til messerom, mens OR oftere velger å bo i forsvarsbolig enn OF. Om respondentene har barn ser ikke ut til å ha signifikant innvirkning på valget om å pendle, leie forsvarsbolig eller kjøpe egen bolig.

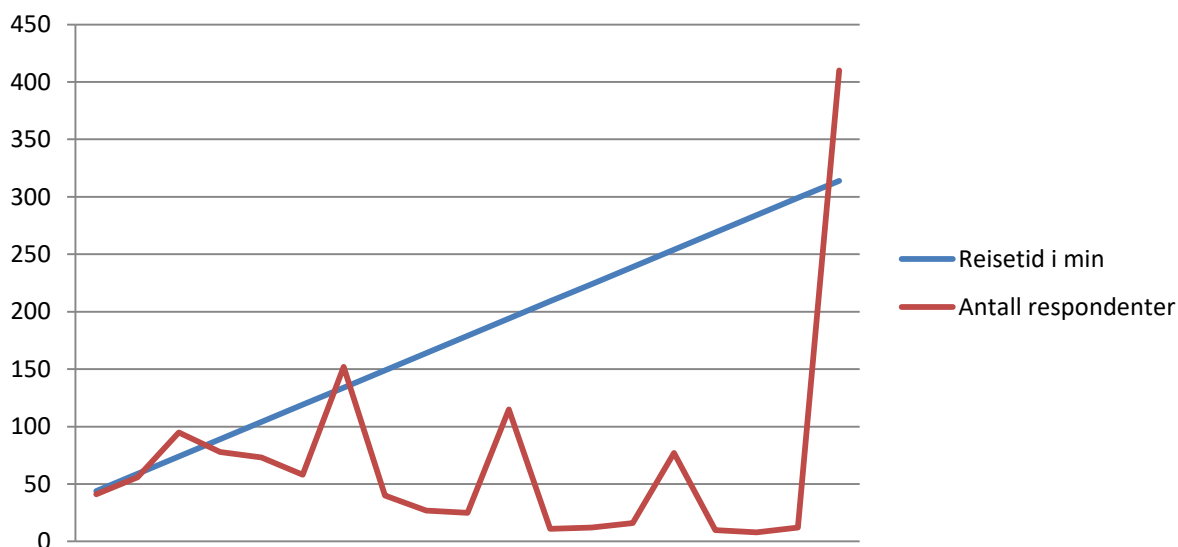
**Tabell 5** tabellene viser respondentens valg av boligform ved en 5 års beordring til et tjenestested så langt unna dagens folkeregistrerte adresse at de må flytte eller pendle. Variasjonen mellom de tre tabellene er tidsbegrenset tilgang på Forsvarsbolig.

	Forsvarsbolig med leiepris 100 kr pr m <sup>2</sup> i måneden, uten tidsbegrensning i leieforholdet.	Kjøpe egen bolig på tjenestestedet, forutsatt at boliger i det området forventes å ha en verdistigning lik landsgjennomsnittet.	Bo på messerom og pendle
Alle	28 %	30 %	43 %
OF	25 %	30 %	46 %
OR	34 %	30 %	36 %
Enslig	35 %	27 %	38 %
Samboer/gift	25 %	31 %	44 %
barn	32 %	29 %	40 %
Ikke barn	24 %	31 %	46 %
	Forsvarsbolig med leiepris 100 kr pr m <sup>2</sup> i måneden, med 2 års tidsbegrensning i leieforholdet.	Kjøpe egen bolig på tjenestestedet, forutsatt at boliger i det området forventes å ha en verdistigning lik landsgjennomsnittet.	Bo på messerom og pendle
Alle	14 %	37 %	48 %
OF	12 %	37 %	51 %
OR	19 %	38 %	43 %
Enslig	18 %	35 %	47 %
Samboer/gift	13 %	38 %	49 %
barn	16 %	37 %	46 %
Ikke barn	13 %	37 %	50 %
	Forsvarsbolig med leiepris 100 kr pr m <sup>2</sup> i måneden, med 5 års tidsbegrensning i leieforholdet.	Kjøpe egen bolig på tjenestestedet, forutsatt at boliger i det området forventes å ha en verdistigning lik landsgjennomsnittet.	Bo på messerom og pendle
Alle	25 %	32 %	43 %
OF	22 %	32 %	46 %
OR	31 %	33 %	37 %
Enslig	30 %	29 %	41 %
Samboer/gift	23 %	33 %	44 %
barn	27 %	32 %	40 %
Ikke barn	23 %	32 %	45 %

### Er det i det hele tatt et alternativ å flytte?

En stor andel av respondentene (30,8 %) oppgir at det må være over 5 timer reisetid mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet før de velger å flytte. «Over 5 timer» var det høyeste svaralternativet. Dersom «*jeg kommer ikke til å flytte, da sier jeg heller opp*» hadde vært et svaralternativ er det sannsynlig at mange hadde valgt det. Jeg fikk også en del henvendelser pr mail fra respondenter som savnet et slikt alternativ. Når en videre analyserer og diskuterer de andre funnene er det viktig at en har denne kunnskapen i tankene.



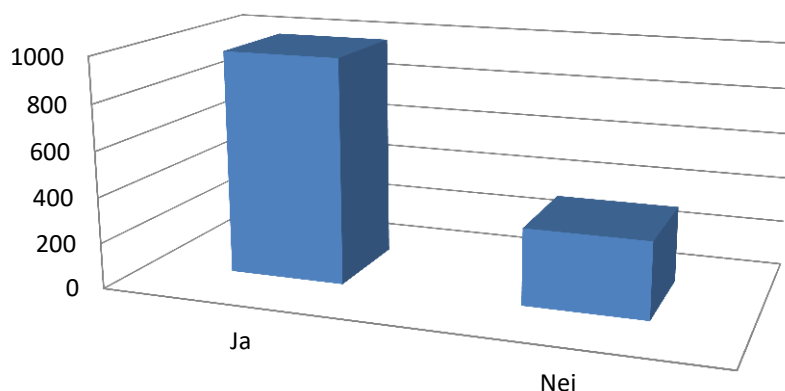


Figur 12 viser hvor lang reisetid det må være mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet før respondentene velger å flytte. Utvalgsområdet går fra 30 minutter til "over 5 timer" med 15minutters intervaller. Det er en tydelig opphopning av observasjoner på «over 5 timer». Figuren har både antall respondenter og antall minutter på y-aksen.

### Analyse av faktorer som avgjør hvor lang reisetid respondentene aksepterer før de velger å ukependle eller å flytte

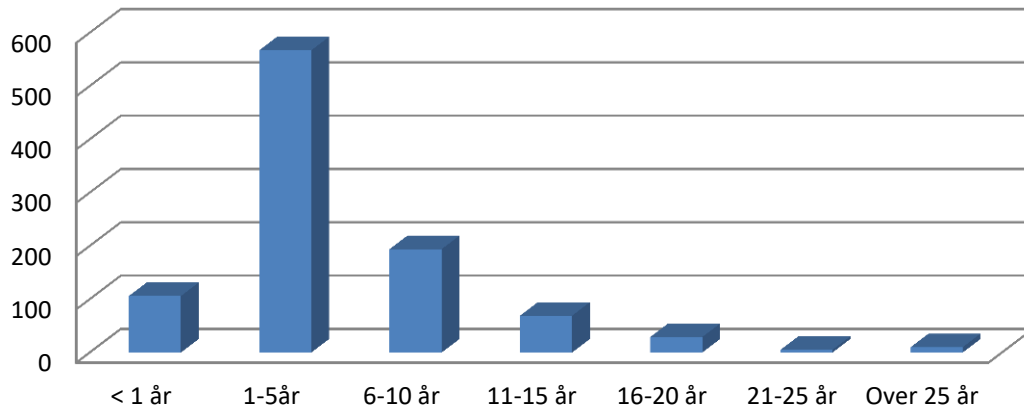
Undersøkelsen viser at 75 % av respondentene i perioder har hatt tjenestestilling så langt unna folkeregistrert adresse at det ikke har vært praktisk mulig å reise hjem hver dag. Dette indikerer at respondentene har erfaring med pendling som følge av arbeidssituasjonen. Mange har måttet pendle i flere år, men svært få har valgt å pendle i mer enn 10 år. Mange opplever fravær fra familien på grunn av jobb som belastende.

### Hvor mange av respondentene har måttet bo borte grunnet arbeidssituasjon



Figur 13 viser hvor stor andel av respondentene som har måttet bo borte grunnet arbeidssituasjon i løpet av sin militære karriere. Ja/Nei på x-aksen og antall respondenter på y-aksen.

### Hvor lenge har respondentene måttet bo borte grunnet arbeidssituasjon



Figur 14 viser fordeling av respondenter, gruppert etter hvor mange år de bodd borte fra hjemmet grunnet arbeidssituasjon. X-aksen viser antall år og y-aksen viser antall respondenter.

Tabell 6 Antall og andel respondenter fordelt etter hvor belastende fravær fra familien grunnet jobb oppleves.

Reiser/fravær grunnet jobb er belastende	Antall respondenter	Andel respondenter
Ikke i det hele tatt	109	8,32 %
Litt	210	16,03 %
Til en viss grad	427	32,60 %
Nokså mye	363	27,71 %
Svært mye	201	15,34 %

I undersøkelsens spørsmål 38 (q49) skal respondentene ta stilling til om de ville valgt en tjenestestilling med lavere lønn hvor de kunne dagpendle, fremfor høyere lønn og ukependling. Undersøkelsen viser at respondentenes valg kan påvirkes gjennom lønn. De fleste strekker seg imidlertid langt for å kunne bo hjemme. Rundt 20 % av respondentene velger å ukependle for 10 % høyere lønn, rundt 30 % av respondentene velger å pendle for 20 % høyere lønn, mens rundt 70 % av respondentene er villige til å pendle for 40 % høyere lønn.

Tabell 7 viser andel respondenter som velger alternativ A (dagpendle) eller alternativ B (ukependle) gitt forskjellige lønnsnivå.

A: dagpendle eller B: ukependle	A: Dagpendle	Prosentvis forskjell mellom A og B	B: Ukependle
A: dagpendle, med brutto årslønn 500 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 550 000 kr	79 %	A: 100% B: 110%	21 %
A: dagpendle, med brutto årslønn 500 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 600 000 kr	66 %	A: 100% B: 120%	34 %
A: dagpendle, med brutto årslønn 500 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 700 000 kr	29 %	A: 100% B: 140%	71 %
A: dagpendle, med brutto årslønn 600 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 700 000 kr	68 %	A: 100% B: 116%	32 %
A: dagpendle, med brutto årslønn 650 000 kr. B: ukependle, med brutto årslønn 700 000 kr	82 %	A: 100% B: 108%	18 %

For å finne faktorer som kan forklare aksept for reisetid før respondentene velger å ukependle eller å flytte har jeg valgt å benytte spørsmål 24.

Spørsmål 24 (q27) Hvor lang må reisetiden mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet være før du vurderer å ukependle eller flytte?

Svaralternativ: 30 - 44 minutter, 45 - 59 minutter, 1 t - 1 t 14 min, 1 t 15 min - 1 t 29 min, 1 t 30 min - 1 t 44 min, 1 t 45 min - 1 t 59 min, 2 t - 2 t 14 min, 2 t 15 min - 2 t 29 min, 2 t 30 min - 2 t 44 min, 2 t 45 min - 2 t 59 min, >=3 timer

Utfra dette spørsmålet ble det utarbeidet følgende null-hypoteser:

- *Inntekt påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte.*
- *Husholdningens samlede inntekt påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte.*

- *Fødselsår påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte.*
- *Sivil utdanning påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte.*
- *Militær utdanning påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte.*
- *Sivil status påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte*
- *Forsørgeransvar påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte*
- *Bosted påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte*
- *Ansettelsesforhold påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller flytte*

En Tobit regresjonsanalyse viser at fødselsår og bosted Vestlandet, Østlandet og Sørlandet har lavere p-verdi enn 0,05 og således tilfredsstillende undersøkelsens krav for å forkaste nullhypotesen. De andre variablene har p-verdi høyere enn 0,05, hvilket indikerer at nullhypotesene ikke kan forkastes.

**Tabell 8 viser faktorene med p-verdi under 0,05 som kan forklare aksept for reisetid før respondentene velger å ukependle eller å flytte. Verdiene er beregnet med en Tobit regresjonsanalyse (vedlegg 3).**

Variabel	Reg. koeffesient Coef	Standardfeil Std. Err.	Sannsynlighet P-verdi
Fødselsår	-0,046	0,011	0,000
Bosted Vestlandet	0,818	0,295	0,006
Bosted Østlandet	0,524	0,228	0,018
Bosted Sørlandet	1,575	0,524	0,003

Variablene som påvirker aksept for reisetid før respondenter velger å ukependle eller å flytte er fra svaralternativene til spørsmål 2 (q4) Fødselsår og 13 (q15) folkeregistrert adresse.

Fødselsår gir regresjonskoeffisient -0,046 Beregningen viser at når respondentens alder øker med ett år (en enhet som gitt i spørsmål 2 (q4)) reduseres aksepten for reisetid med 0,046

(0,64 min) enheter i reisetidsvariabelen fra spørsmål 24 (Q27) når alt annet er likt.

Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

I denne analysen er bostedet Nord-Norge bruk som benchmark og de andre bostedene er sammenlignet mot Nord-Norge. Etersom Midt-Norge har høyere p-verdi enn 0,05 er det ikke signifikant forskjell mellom respondenter bosatt Nord-Norge og Midt-Norge. Analysen viser at de andre landsdelene har lavere p-verdi enn 0,05 og er således signifikant forskjellig fra Nord-Norge.

Bosted Vestlandet gir regresjonskoeffisient 0,818. Beregningen viser at når respondentene er bosatt på Vestlandet øker aksepten for reisetid med 0,774 (11,5 min) enheter som gitt i spørsmål 24 (Q27) sammenlignet med respondenter fra bosatt i Nord-Norge, når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er moderat spredning i respondentenes svar.

Bosted Østlandet gir regresjonskoeffisient 0,524. Beregningen viser at når respondentene er bosatt på Østlandet øker aksepten for reisetid med 0,524 (7,3 min) enheter som gitt i spørsmål 24 (Q27) sammenlignet med respondenter fra bosatt i Nord-Norge, når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er moderat spredning i respondentenes svar.

Bosted Sørlandet gir regresjonskoeffisient 1,575. Beregningen viser at når respondentene er bosatt på Sørlandet øker aksepten for reisetid med 1,583 (22,2 min) enheter som gitt i spørsmål 24 (Q27) sammenlignet med respondenter fra bosatt i Nord-Norge, når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er moderat spredning i respondentenes svar.

### Analyse av faktorer som avgjør hvor lang reisetid respondentene aksepterer før de velger å flytte fremfor å ukependle

I undersøkelsens spørsmål 28 (q57) tok respondentene stilling til om de ønsket å flytte og motta flyttebonus eller å pendle dersom de fikk en beordring som ville medført flytting eller pendling med fly. Spørsmålet skulle besvares flere ganger med varierende beløp for flyttebonus og varierende antall gratis tur/retur pendlerreiser. De som med dagen ordning har høyest antall pendlerreiser får dekket 33 reiser tur/retur mellom tjenestestedet og folkeregistrert adresse. De som flytter kan få flyttebonus på inntil 48 000 pr år i inntil 5 år (Særavtale merutgiftsdekning 2015). Dersom en setter verdien av en tur/returbillett til kr 3000 (dette er relativt normal pris mellom Gardermoen lufthavn og Bardufoss lufthavn) er verdien av 33 tur/retur billetter  $kr\ 3000 \times 33 = 99\ 000$ . Utfra tabellen kan det se ut som om respondentene velger det alternativet som gir høyest forventet verdi. Når forventet verdi av de to alternativene er tilnærmet lik fordeler respondentene seg nesten 50/50.

Tabell 9 Andel respondenter som velger alternativ A (pendle) eller alternativ B (flytte) gitt forskjellige incentiver. Forventet nytte er ikke hensyntatt nåverdiberegning eller inflasjon.

A: Pendle eller B: Flytte	A	Forventet nytte i kr første 5 år	B
A: Pendle med 33 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 48 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	74 %	A: 495 000 B: 240 000	0 %
A: Pendle med 33 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte selv om jeg ikke får flyttebonus	87 %	A: 495 000 B: 0	13 %
A: Pendle med 33 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 96 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	52 %	A: 495 000 B: 480 000	48 %
A: Pendle med 20 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 48 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	61 %	A: 300 000 B: 240 000	39 %
A: Pendle med 20 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte selv om jeg ikke får flyttebonus	81 %	A: 300 000 B: 0	19 %
A: Pendle med 20 gratis pendlerreiser (tur/retur) pr år, eller B: Flytte med 96 000 kr i flyttebonus i inntil 5 år	36 %	A: 300 000 B: 480 000	64 %

For å finne faktorer som kan forklare aksept for reisetid før respondentene velger å flytte fremfor å ukependle har jeg valgt å benytte spørsmål 25

Spørsmål 25 (q29) Hvor lang må reisetiden mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet være før du vurderer å flytte fremfor å ukependle?

Svaralternativ: 30 - 44 minutter, 45 - 59 minutter, 1 t - 1 t 14 min, 1 t 15 min - 1 t 29 min, 1 t 30 min - 1 t 44 min, 1 t 45 min - 1 t 59 min, 2 t - 2 t 14 min, 2 t 15 min - 2 t 29 min, 2 t 30 min - 2 t 44 min, 2 t 45 min - 2 t 59 min, 3 t - 3 t 14 min, 3 t 15 min - 3 t 29 min, 3 t 30 min - 3 t 44 min, 3 t 45 min - 3 t 59 min, 4 t - 4 t 14 min, 4 t 15 min - 4 t 29 min, 4 t 30 min - 4 t 44 min, 4 t 45 min - 4 t 59 min, >= 5 timer

Ut fra dette spørsmålet ble det utarbeidet følgende null-hypoteser:

- *Egen bolig påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å flytte fremfor å ukependle*
- *Bruttoinntekt påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å flytte fremfor å ukependle*
- *Husholdningens samlede inntekt påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å flytte fremfor å ukependle*
- *Fødselsår påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å flytte fremfor å ukependle*
- *Sivil utdanning påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å flytte fremfor å ukependle*
- *Militær utdanning påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å flytte fremfor å ukependle*
- *Bosted påvirker ikke aksept for reisetid før respondenter velger å flytte fremfor å ukependle*

En Tobit regresjonsanalyse viser at egen bolig, bruttoinntekt, fødselsår, ansatte som er bosatt på Vestlandet, Østlandet og Sørlandet har lavere p-verdi enn 0,05 og således tilfredsstillende undersøkelsens krav for å forkaste null-hypotesen. De andre variablene har høyere enn 0,05, hvilket indikerer at null-hypotesene ikke kan forkastes.

**Tabell 10 viser faktorene med p-verdi under 0,05 som kan forklare aksept for reisetid før respondentene velger å flytte fremfor å ukependle. Verdiene er beregnet med en Tobit regresjonsanalyse (vedlegg 4).**

Variabel	Reg. koeffesient Coef	Standardfeil Std. Err.	Sannsynlighet P-verdi
Egen bolig	-2,556	0,695	0
Inntekt	0,301	0,123	0,014
Fødselsår	-0,132	0,041	0,001
Bosted vestlandet	3,214	1,032	0,002
Bosted Østlandet	3,455	0,801	0,000
Bosted Sørlandet	5,363	1,904	0,005



Egen bolig gir regresjonskoeffisient  $-2,556$ . Beregningen viser at for respondenter med egen bolig reduseres aksept for reisetid med  $2,556$  enheter som gitt i spørsmål 25(q29), når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

Bruttoinntekt gir regresjonskoeffisient  $0,301$ . Beregningen viser at respondenter med en enhet (50 000 kr) høyere bruttoinntekt har  $0,301$  (4,2 min) høyere aksept for reisetid som gitt i spørsmål 25(Q29) aksept for reisetid, når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

Fødselsår gir regresjonskoeffisient  $-0,132$ . Beregningen viser at for respondenter som er ett år eldre reduseres aksept for reisetid med  $-0,132$  (1,9 min) enheter som gitt i spørsmål 25(q29), når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

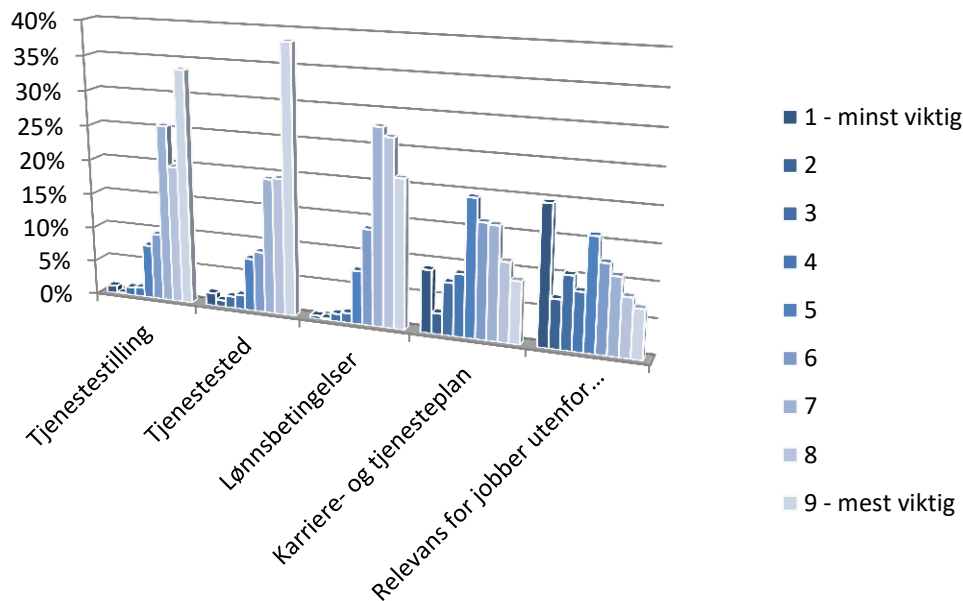
Bosted Vestlandet gir regresjonskoeffisient  $3,214$ . Beregningen viser at når respondentene er bosatt på Vestlandet øker aksepten for reisetid med  $3,214$  (45 min) enheter som gitt i spørsmål 25 (Q29) sammenlignet med respondenter fra bosatt i Nord-Norge, når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

Bosted Østlandet gir regresjonskoeffisient  $3,455$ . Beregningen viser at når respondentene er bosatt på Østlandet øker aksepten for reisetid med  $3,455$  (48,4 min) enheter som gitt i spørsmål 25 (Q29) sammenlignet med respondenter fra bosatt i Nord-Norge, når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

Bosted Sørlandet gir regresjonskoeffisient  $5,363$ . Beregningen viser at når respondentene er bosatt på Sørlandet øker aksepten for reisetid med  $5,363$  (75,1 min) enheter som gitt i spørsmål 25 (Q29) sammenlignet med respondenter fra bosatt i Nord-Norge, når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

### Hvilke faktorer gjør at tjenestestedet er viktigst ved valg av ny tjenestestilling.

Respondentene oppgir at tjenestested er den viktigste faktoren når de skal søke ny tjenestestilling. Etter tjenestested er det selve tjenestestillingen og da jobbens innhold som veier tyngst. Lønnsbetingelser kommer på tredjeplass og er viktig for mange, men ikke på samme måte som arbeidsstedet og jobbens innhold. Karriere- og tjenesteplan, samt relevans for jobber utenfor Forsvaret er langt mindre viktig.



Figur 15 Respondentens prioriteringer dersom de skal tegne villighet for ny tjenestestilling

For å finne ut hvilke faktorer som gjør at tjenestestedet er viktigst ved valg av ny tjenestestilling har jeg tatt utgangspunkt i spørsmål 37.

Spørsmål 37 (q48) Hva er viktigst for deg når du søker ny tjenestestilling?

Svaralternativ: 1=minst viktig, 9=mest viktig.

Utfra dette spørsmålet ble det utarbeidet følgende null-hypoteser:

- *Egen bolig påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*
- *Bruttoinntekt påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*
- *Husholdningens inntekt påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*
- *Fødselsår påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*
- *Sivil utdanning påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*

- *Militær utdanning påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*
- *Barn påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*
- *Bosted påvirker ikke at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling*

Tobit regresjonsanalyse viser at egen bolig, fødselsår og barn har lavere p-verdi enn 0,05 og således tilfredsstillende undersøkelsens krav for å forkaste null-hypotesen. De andre variablene har p-verdi høyere enn 0,05, hvilket indikerer at null-hypotesene ikke kan forkastes.

Tabell 11 viser faktorene med p-verdi under 0,05 som kan forklare hvilke faktorer som gjør at tjenestestedet er viktigst ved valg av ny tjenestestilling. Verdiene er beregnet med en Tobit regresjonsanalyse (vedlegg 5).

Variabel	Reg. koeffesient Coef	Standardfeil Std. Err.	Sannsynlighet P-verdi
Egen bolig	0,876	0,204	0
Fødselsår	-0,029	0,012	0,015
Barn	0,531	0,203	0,009

Egen bolig gir regresjonskoeffisient 0,876. Beregningen viser at for respondenter med egen bolig øker vurderingen av tjenestestedets viktighet med 0,876 enheter ved valg av ny tjenestestilling som gitt i spørsmål 37 (Q48\_2), når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

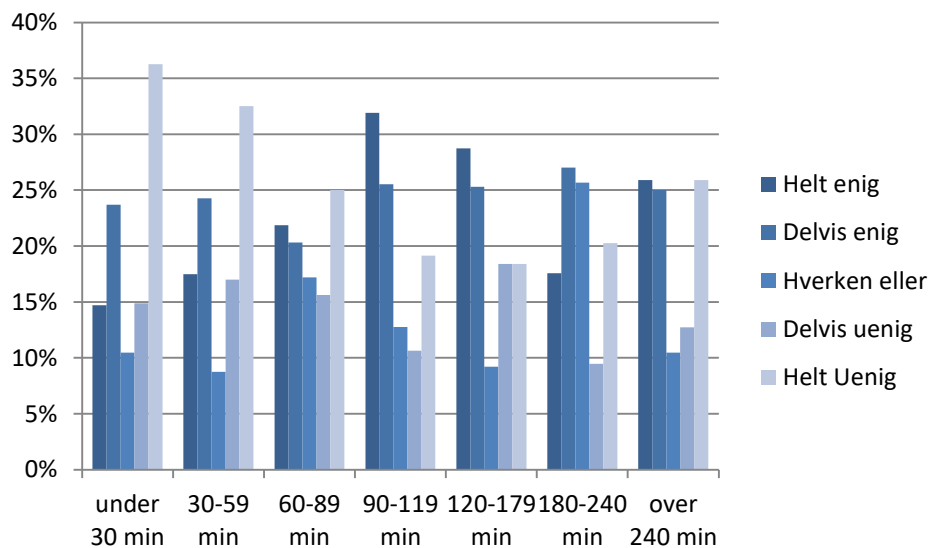
Fødselsår gir regresjonskoeffisient -0,029. Beregningen viser at for respondenter som er ett år eldre reduseres vurderingen av tjenestestedets viktighet med 0,029 enheter ved valg av ny tjenestestilling som gitt i spørsmål 37 (Q48\_2), når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

Barn gir regresjonskoeffisient 0,531. Beregningen viser at for respondenter med barn øker vurderingen av tjenestestedets viktighet med 0,531 enheter ved valg av ny tjenestestilling som gitt i spørsmål 37 (Q48\_2), når alt annet er likt. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

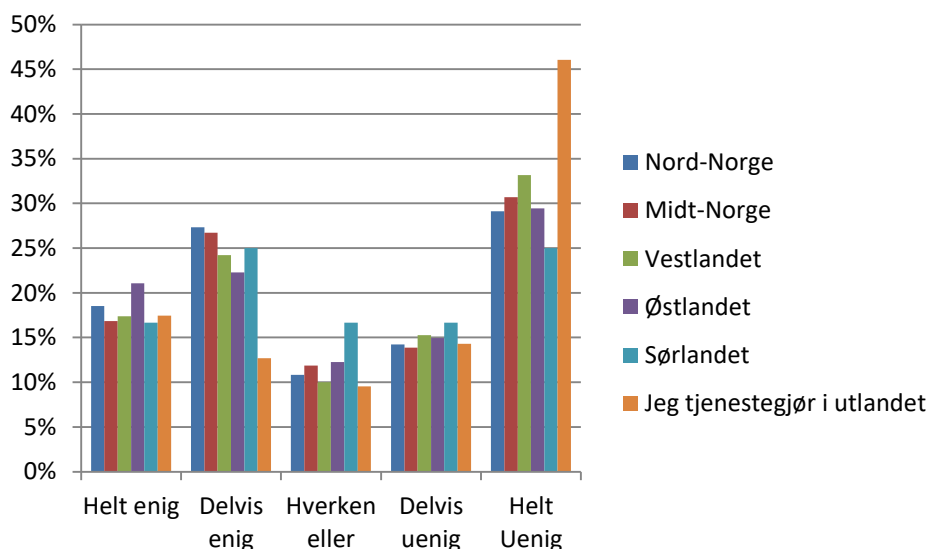
### Analyse av faktorer som påvirker frafall

Kjernen i dette spørsmålet er å finne ut hvilke faktorer som påvirker motivasjonen for å fortsette å jobbe i Forsvaret. Tidligere undersøkelser viser høyt frafall blant ansatte i Forsvaret. Jeg har tatt utgangspunkt i undersøkelsens spørsmål 44(q55) hvor respondentene tar stilling til følgende utsagn: «Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene» STATA er benyttet for å finne ut hvordan respondentens svar på dette spørsmålet korrelerer med andre spørsmål i undersøkelsen. Blant respondentene oppgir 44 % at de er helt eller delvis enig i påstanden: "Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene."

De to grafene viser at reisetid mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet påvirker frafall. Dette gjelder uansett tjenestested, derfor vurderer jeg at det er reisetiden og reiselengden som påvirker frafall, ikke hvor tjenestestedet er.



**Figur 16 Fordeling respondenter som vurderer å slutte i løpet av de neste to årene, gruppert etter reisetid mellom tjenestested og folkeregistrert adresse**



Figur 17 Fordeling respondenter som ønsker å slutte i løpet av de neste to årene gruppert etter tjenestested.

For å finne ut hvilke faktorer som påvirker frafall har jeg valgt å ta utgangspunkt i spørsmål 44 (q55).

Spørsmål 44 (q55): I hvilken grad er du enig i denne påstanden? Jeg planlegger å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene.

Svaralternativ: Helt Uenig, Delvis Uenig, Hverken eller, Delvis enig, Helt enig

I arbeidet med å analysere frafall i spørsmål 44 (q55) ble det utarbeidet følgende null-hypoteser

- *Reiseavstand påvirker ikke frafall*
- *Antall reiser mellom hjemmet og tjenestestedet påvirker ikke frafall*
- *Aktivitetsnivået målt i antall vakt-, øvelses-, eller seilingsdøgn påvirker ikke frafall*
- *Bruttoinntekt påvirker ikke frafall*
- *DIF-tilhørighet påvirker ikke frafall*

Logit regresjonsanalyse viser at reiseavstand, aktivitetsnivå og bruttoinntekt har lavere p-verdi enn 0,05 og således tilfredsstillende undersøkelsens krav for å forkaste null-hypotesen. De andre variablene; antall reiser og DIF-tilhørighet har p-verdi høyere enn 0,05, hvilket indikerer at null-hypotesene ikke kan forkastes. (DIF 10 og 14 hadde lavere p-verdi, men de har så få respondenter (12 og 2) at jeg har valgt å overse disse)

Tabell 12 viser faktorene med p-verdi under 0,05 som kan forklare hvilke faktorer som påvirker frafall. Verdiene er beregnet med en logit regresjonsanalyse (vedlegg 6).

Variabel	Reg.koeffesient Coef	Standardfeil Std. Err.	Sannsynlighet P- verdi
Reiseavstand	0,121	0,031	0,000
Aktivitetsnivå	0,073	0,032	0,022
Bruttoinntekt	-0,050	0,017	0,003

De ulike enhetene i disse svaralternativene varierer i størrelse og derfor vil analysen kun gi svar på hvor stor sannsynlighet det er for at respondentene går fra den ene enheten til den andre, ikke hvor mye hver enkelt km reiseavstand påvirker respondentene. Svaralternativene til spørsmål 44(q55) er heller ikke direkte målbare, men analysen vil fortelle hvordan en enhets endring i reiseavstand fra spørsmål 17 øker sannsynligheten for en enhets endring i spørsmål 44(q55).

Reiseavstand gir coef.-verdi 0,121. Dette gir  $\exp(0,121) = 1,128$ . Denne verdien tilsvarer en økning på = 12,8 %. Beregningen viser at for respondenter med en enhet lengre reiseavstand øker sannsynligheten med 12,8 % for å gå fra en kategori til den neste i spørsmålet om de vurderer å slutte i Forsvaret. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

Aktivitet gir coef.-verdi 0,073. Dette gir  $\exp(0,073) = 1,076$ . Denne verdien tilsvarer en økning på = 7,6 %. Beregningen viser at for respondenter med en enhet høyere aktivitetsnivå øker sannsynligheten med 7,6 % for å gå fra en kategori til den neste i spørsmålet om de vurderer å slutte i Forsvaret. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

Bruttoinntekt gir coef.-verdi -0,497. Dette gir  $\exp(-0,497) = 0,608$ . Denne verdien tilsvarer en reduksjon i sannsynlighet på  $1 - 0,608 = 39,2$  %. Beregningen viser at for respondenter med en enhet høyere bruttoinntekt (50 000 kr) reduseres sannsynligheten med 39,2 % for å gå fra en kategori til den neste i spørsmålet om de vurderer å slutte i Forsvaret. Standardfeilen indikerer at det er liten spredning i respondentenes svar.

## Diskusjon og kritikk

Hensikten med denne undersøkelsen var å finne ut:

- Hvordan incentivordningen for militært ansatte i Forsvaret påvirker deres valg av tjenestested.
- Om ordningen virker ulikt på OF og OR.
- Hvordan incentivene påvirker ansattes valg om å etablere seg.

For å finne svar på dette spørsmålet har jeg gjennomført en kvantitativ undersøkelse, hvor empiri ble innhentet gjennom en spørreundersøkelse blant ansatte i Forsvaret. Valget av metode vurderes som god for å besvare denne problemstillingen og undersøkelsen gav nyttig informasjon. Mange av funnene i undersøkelsen samsvarer med tidligere undersøkelser både i og utenfor Forsvaret. Forsvaret er på mange måter en spesiell arbeidsplass og på enkelte områder er ikke teorier fra det sivile samfunn like gjeldene.

### OR og OF

Undersøkelsen viser ingen signifikant forskjell i hvordan ordningene påvirker OR og OF.

Respondentenes alder er imidlertid en viktig faktor som ofte påvirker respondentenes valg.

Det er en betydelig forskjell i gjennomsnittsalder mellom OR og OF. Dersom en hadde gjennomført denne undersøkelsen om noen år, når OMT er mer implementert kan det være at en finner signifikante forskjeller mellom OR og OF.

### Viktige faktorer ved valg av ny tjenestestilling

Dersom ansatte skal tegne villighet eller søke på en ny tjenestestilling, er tjenestestedets beliggenhet den viktigste faktoren. Deretter kommer tjenestestilling og lønnsbetingelser. Dette gjenspeiler bemanningsutfordringene i det amerikanske forsvaret som beskrevet i Carrell og West (2005). DoD har i lang tid vært avhengige av å bruke incentivordninger for å rekruttere personell til mindre attraktive stillinger og geografiske områder. Blant respondentene som oppgir at tjenestestedet er mest viktig når de søker ny tjenestestilling, finner vi at faktorene bolig, alder og barn har signifikant betydning. Respondenter som oppgir at tjenestestedet er mest viktig ved valg av ny stilling eier ofte boligen de bor i og de har ofte barn. Yngre og uetablerte ansatte er mindre opptatt av tjenestestedet ved valg av ny stilling. Med Forsvarets nye beordringssystem må personellet i mange tilfeller tegne villighet uten at de ansatte selv vet hvilken stilling en tegner villighet for. Med det nye systemet er det slik at spesifiserer fagområde, tjenesteområde/tjenestested og avdeling, deretter er det opp til avdelingen å disponere personellet etter eget behov. Personellet har således liten kontroll/påvirkning på

hvilken tjenestestilling en ender opp med. Undersøkelsen viser at tjenestestilling (type jobb) er viktig når for ansatte når de skal tegne villighet for ny stilling. Når det ikke lengre er mulig å kontrollere hvilken stilling en tegner villighet for kan en forvente at de andre faktorene blir viktigere. Derfor vurderer jeg at tjenesteområdet og lønnsbetingelser bli viktigere faktorer for tegning av villighet i fremtiden. I Fisher (1969) og Asch og Warner (2001b) beskrives det hvordan bruk av «tvang» øker alternativkostnaden for å tjenestegjøre i forsvaret.

Disponeringsmyndigheten over ansatte på beordringssystemet kan oppleves som tvang og øke alternativkostnaden for å jobbe i Forsvaret. Jeg vurderer det som sannsynlig at behovet for incentiver for å sikre bemanning i mindre attraktive områder øker.

#### Hvilke faktorer avgjør om personellet flytter eller pendler

Det er en stor andel av respondentene som sannsynligvis vil velge å si opp fremfor å flytte. Dagens incentivordninger legger til rette for at en ikke må flytte til tjenestestedet og for mange er nok dette en forutsetning for videre tjeneste.

Faktorer med signifikant betydning for hvor langt respondentene er villig til å reise mellom bolig og tjenestestedet på daglig basis påvirkes av fødselsår og bosted. Ansatte som bor på Vestlandet, Østlandet og Sørlandet er villig til reise lengre hver dag for å unngå ukependling, mens yngre ansatte velger heller å ukependle fremfor lang daglig reisevei.

Faktorer med signifikant betydning for om respondentene velger å flytte fremfor å pendle er egen bolig, inntekt, fødselsår og hvor respondentene er bosatt. Yngre ansatte velger oftere å flytte enn å reise langt, mens de eldre er villige til å reise lengre for å unngå flytting.

Uavhengig av tjenesteområde er det mer aktuelt for de som er gift/ har samboer å kjøpe seg bolig i tjenesteområdet, mens forsvarsbolig er mer attraktivt for enslige. I McKinsey (2015) sine undersøkelser påpekes det at Forsvarets boliger er dårlig tilpasset leietakerne. Rundt 70 % av Forsvarets boliger er tilpasset familier med barn og er på over 100 m<sup>2</sup>. I følge deres beregninger er det kun 30 % av leietakerne som er par med barn. Disse tallene stemmer godt med min undersøkelse, hvor 37 % av respondentene som bor i forsvarsbolig oppgir å ha barn. Dette indikerer et underskudd på boliger tilpasset enslige uten barn. I Stevik (2005) finner vi at forutsetningene for at ansatte skulle etablere seg, var tilgang på forsvarsbolig tilpasset den enkeltes livssituasjonen. Boligeiere er villige til å reise lengre for å unngå flytting, det samme gjelder de med høyere inntekt. Plaut (2005) sine undersøkelser viser at arbeidstakere er villig til å reise lengre for å opprettholde høy boligstandard. Normann (2016) hevder at de som eier boligen de bor i, opplever høyere boligstandard og trivsel enn de som leier. Dette ser også ut



til å gjelde for de som leier Forsvarets boliger. En stor andel av forsvarsboligene har lavere standard og de avhendes ofte for en lavere kvadratmeterpris enn det som er normalt for området (Forsvarsbygg 2016). Lav standard på forsvarsboliger kan gjøre det mindre attraktivt for familier å flytte til forsvarsbolig, fremfor pendling mellom egen bolig og messerom.

Undersøkelsen viser også at respondentenes folkeregistrerte adresse påvirker aksepten for lengere reisevei for å unngå flytting. Respondenter som bor på Vestlandet, Sørlandet og Østlandet aksepterer lengre reisevei for å unngå flytting enn de som bor i Midt-Norge og Nord-Norge. De er også mindre positive til å flytte til tjenestestedet uavhengig av hvor det er. Dersom en tolker dette i lys av Plaut (2005) kan det virke som om de som bor i Sør-Norge opplever høyere boligstandard og trivsel enn de som bor i resten av landet. Trenden blant respondentene er at Nord-Norge oppleves som det minst attraktive tjenestestedet for respondentene å kjøpe bolig. Blant respondentene som tjenestegjør i Nord-Norge er det kun 40 % som bor i egen bolig eller som kunne tenke seg å kjøpe bolig på tjenestestedet. Det er i midlertid mange som velger å flytte fremfor å pendle. Tilgang på forsvarsbolig vurderes som viktigere for de som tjenestegjør i Nord-Norge enn ellers i landet. I de andre landsdelene er etterspørselen etter forsvarsboliger lavere, de fleste bor i egen bolig eller velger å pendle mellom messerom og egen bolig. I Norge er det en forventning om at yrkesaktive eier boligen de bor i (Normann 2016). Dette kan være en årsak til at mange velger å pendle mellom messerom og egen bolig, fremfor å flytte til forsvarsbolig. Plaut (2005) hevder at det er unormalt at ett av medlemmene i husholdningen reiser lengre til jobb, for at den andre skal kunne reise kortere. Blant respondentene i denne undersøkelsen og i Stevik (2005) er det mange som velger å pendle mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet for å slippe flytting. Begrenset tilgang på arbeidsplasser er i følge Stevik (2005) en av de viktigste årsakene til at ansatte ikke bosetter seg i Åmot. Dette er sannsynligvis gjeldende for ansatte i flere av Forsvarets leire. Respondenter som velger å pendle, velger lengere reisevei for å opprettholde høy boligstandard og kortere reisevei for de andre i husholdningen. På dette området prioriterer respondentene i denne undersøkelsen og Stevik (2005) ulikt sammenlignet funn i andre undersøkelser (Plaut 2005). Dette er med på å fortelle at Forsvaret er en spesiell organisasjon som ikke alltid kan sammenlignes med andre.

#### Respondentens valg er økonomisk motivert

Undersøkelsen viser at ansatte har en tendens til å velge alternativet med høyest forventet økonomisk nytte. På spørsmål 28 (q57) (gratis reiser eller flyttebonus) velger majoriteten av respondentene alternativet med høyest forventet nytte målt i antall kroner. Dette viser at den

økonomiske verdien av ulike incentiver påvirker respondentens valg. Respondentene står ovenfor flere kompliserte valg i denne undersøkelsen. De har en tendens til å velge alternativet med høyest økonomisk nytte, men dette kan være en forenkling av virkeligheten (Simon 1959). I tillegg til demografiske og sosiale forhold er det også andre økonomiske faktorer som kan ha en betydning for respondentens valg; Flyttebonus er skattepliktig, mens pendlerreiser, kost og losji på tjenestestedet fordelskattes. Flyttebonusen er penger som kan disponeres fritt, mens verdien av pendlerreiser er bundet til pendling for den ansatte eller ansattes nærmeste familie (Særvtale merutgiftsdekning 2015). Spørsmålene i undersøkelsen gir lite informasjon om hvorfor respondentene velger som de gjør. I Stevik (2005) fant hun at økonomiske kompensasjoner og skattefradrag ved pendling ikke var en avgjørende faktor for om ansatte valgte å bosette seg.

På tross av funn i Stevik (2005) kan boligprisutvikling og skattefradrag for gjeldsrenter forklare hvorfor mange opplever høyere økonomisk nytte av pendling til lånefinansiert bolig, fremfor å flytte til forsvarsbolig på tjenestestedet. I følge SSB (2017) har verdien på brukte boliger i Norge steget med 42 % i perioden 1. kvartal 2011 til 4. kvartal 2016. Dette gir en årlig verdistigning på 7 %. Ettersom en får skattefradrag på gjeldsrenter, mens en i utgangspunktet ikke skatter av verdiøkning har det vært meget gunstig å eie lånefinansiert bolig. Det siste året (2017) har vi sett en korleksjon i boligprisene, men tendensen har i lang tid vært økte priser. Det er denne virkeligheten som ligger til grunn for de fleste sine vurderinger knyttet til kjøp av bolig. Respondentene i Stevik (2005) anså boliginvesteringer i Åmot som mindre sikre enn i de mer sentrale nabokommunene. I en del kommuner er Forsvaret den viktigste arbeidsgiveren. Usikkerhet rundt Forsvarets fremtidige tilstedeværelse i slike kommuner gjør boliginvesteringer svært usikre. Som eksempel falt boligprisene på Andøya kraftig når det i forsvarsforliket ble vedtatt å legge ned Andøya Flystasjon mellom 2020 og 2023 (Dagbladet 2017). Jeg vurderer incentivene knyttet til pendling å være mer attraktive enn flyttebonus og forsvarsbolig. Respondentene oppgir at sparing i egen bolig/fritidsbolig er den prefererte formen for sparing, men også en betydelig andel respondenter sparer i bank, fond, aksjer eller andre verdipapirer.

#### Økt reisetid gir økt turnover

Undersøkelsen viser at økt reisetid og reiseavstand mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet øker frafall og turnover. Andelen respondenter som svarer helt enig eller delvis enig på spørsmål 44(q55) «Jeg vurderer å slutte i Forsvaret i løpet av de neste to årene» øker med reisetid og reiseavstand mellom folkeregistrert adresse og tjenestested. Den samme

tendensen finner en ved spørsmål 34 (q45) «Når ønsker du å bytte tjenestested?». Lang reisetid øker motivasjonen for å bytte tjenestestilling i nær fremtid. Undersøkelsen viser at respondentenes DIF-tilhørighet eller tjenestestedets beliggenhet ikke har signifikant betydning for hverken frafall eller turnover. Derfor vurderer jeg at det er reisetid og reiseavstand mellom tjenestestedet og folkeregistret adresse som har betydning, ikke hvor en reiser til og fra. Både Lillekvellan og Strand (2014) og Fullerton (2003) peker på høye kostnader knyttet til turnover og frafall. Når incentiver som motiverer til pendling medfører at ansatte slutter på sikt er de lite effektive. I følge Busch et.al (2002) oppnås høy effektivitet i offentlig sektor når en har høy måloppnåelse selv med lav ressursinnsats. Incentivordninger som legger til rette for pendling løser en kortsiktig bemanningsutfordring, men på lengre sikt bidrar disse ordningene til både høy turnover, stort frafall og høye kostnader.

I følge Brueckner (2004) er tid brukt på reise mellom jobb og hjem, tid den ansatte kunne tilbrakt på jobb. Reisetiden er således like mye et økonomisk tap, som tap av fritid. Hans undersøkelser viser til at høytlønnede har høyere kostnad per tidsenhet enn lavtlønnede. Dette har sammenheng med at høyt lønnede har høyere timelønn. Høytlønnede velger derfor ofte raskere, men også dyrere fremkomstmidler enn lavtlønnede. Min undersøkelse viser at ansatte med høy lønn er like eller mer villig til reise langt mellom tjenestestedet og folkeregistrert adresse. Det er også slik at ansatte med betydelig reisevei i praksis ikke kan velge mellom forskjellige fremkomstmidler. For de som pendler mellom nord og sør er det ingen reelle alternativ til fly. Ansatte får også i de fleste tilfeller dekket raskeste fremkomstmiddel av Forsvaret.

Over 22 % av respondentene oppgir at fly er deres primære fremkomstmiddel mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet. Forsvaret skrev i sin årsrapport i 2014 at «*Forsvarets policy er å være en foregangsetat innen miljøvern, der miljøhensyn er integrert i plan- og beslutningsprosessene.*» Det er sannsynlig at forsvarsansattes bruk av fly til og fra jobb kan svekke Forsvarets miljøprofil.

#### Høy lønn reduserer frafall, men høy aktivitet øker frafall.

For mange som jobber i Forsvaret utgjør økonomiske tillegg knyttet til aktivitet en betydelig del av bruttolønn. Aktivitetsnivået for respondentene varierer fra ingen vakt-, øving- eller seilingsdøgn til over 48 slike døgn per år. Lønnsnivået varierer fra under kr 350 000 til over 1 million per år. Undersøkelsen viser at ansatte med høyere lønn har høyere motivasjon for å fortsette i Forsvaret. I følge Frederick Herzberg m.fl.(1959) er ikke lønn en motivasjonsfaktor,

men en hygienefaktor. Dette betyr at lønn i utgangspunktet ikke øker motivasjonen, men at for dårlig/fravær av lønn kan redusere motivasjon. Undersøkelsen viser at de som tjener under kr 750 000 forventer i gjennomsnitt høyere lønn i en sivil jobb, mens de som tjener over kr 850 000 forventer i gjennomsnitt lavere lønn i en sivil jobb. Dette kan være med på å forklare hvorfor høyt lønnede har høyere motivasjon for å fortsette i Forsvaret enn de med lavere lønn. De som har lavere lønn opplever fravær av lønn sammenlignet med sivile jobber og derfor redusert motivasjon for å fortsette i Forsvaret. Den høye lønnen blant en del av respondentene kan forklares med et høyt aktivitetsnivå. 23 % av de ansatte oppgir at de jobber over 1,4 årsverk, dette tilsvarer rundt 800 timer ekstra til på jobb i løpet av et år. Fratrullet 5 uker ferie gir 800 timer årlig et ukegjennomsnitt på 17 timer. Logit regresjonsanalysen viser en økning i frafall ved høyere aktivitetsnivå. Dette betyr at respondentenes motivasjon for å fortsette i Forsvaret påvirkes negativt av et høyt aktivitetsnivå. Frafallet kan forklares med Frederick Herzberg m.fl.(1959) sin to-faktor teori. Utstrakt bruk av overtid og høy arbeidsbelastning kan ha negativ innvirkning på ansattes opplevelse av arbeidsforholdene og Forsvarets firma- og familiepolitikk. Dette vil i så fall redusere hygienefaktorene og derfor også ansattes motivasjon. Hans to-faktor teori er imidlertid kritisert i flere senere studier som hevder at lønn kan utløse motivasjon og at lønn er et viktig statussymbol i dagens samfunn (Jacobsen og Thorsvik 2007). I Forsvaret påvirkes den ansattes lønn i stor grad av aktivitetsnivået og antall timer på jobb. En får ingen direkte økonomiske incentiver for å gjøre jobben bedre eller mer effektivt, men en får betalt for hvor mange timer en jobber. Derfor tror jeg at mange, og spesielt de med lavere grunnlønn verdsetter et høyt aktivitetsnivå.

## Oppsummering og konklusjon

Problemstillingen som skulle besvares var

«Hvordan påvirker incentivordningen i Forsvaret de ansattes valg av tjenestested?»

- Virker ordningen likt på offiserene og spesialistkorpset?
- Hvordan påvirker incentivene ansattes valg om å flytte til tjenestestedet?

### Hvilke data ble analysert

For å besvare denne problemstillingen gjennomførte jeg en spørreundersøkelse blant militært ansatte i Forsvaret. Undersøkelsen bestod av 46 spørsmål og ble laget med innspill fra FFI og distribuert gjennom BFO og NOF. 1 313 respondenter fullførte undersøkelsen, dette tilsvarer rundt 11,5 % av alle militært ansatte i Forsvaret. Spørsmålene ble utformet slik at undersøkelsen skulle gjøre det mulig å se hvordan demografiske faktorer påvirker preferanser i hypotetiske valg. Spørsmålene omhandlet temaer som; valget mellom å pendle eller flytte, valg av boform, flytting, aksept for reisetid og andre økonomiske valg.

### Hovedfunn

Incentivordningen legger til rette for at ansatte i Forsvaret kan søke eller tegne villighet til tjenestillinger på tjenestesteder hvor de ikke ønsker å bo, eventuelt ikke ønsker å kjøpe egen bolig. Ordninger som legger til rette for pendling og leie av bolig vurderes derfor som viktige for å sikre bemanning i enkelte områder.

Respondentene lar seg påvirke gjennom økonomiske incentiver og endringer i disse.

Undersøkelsen viser at etterspørselen etter de ulike ordningene varierer med respondentens demografiske bakgrunn og det aktuelle tjenestestedet. Varierende etterspørsel etter de ulike ordningene indikerer at Forsvaret må tilpasse ordningene etter lokale behov og lokal etterspørsel for å oppnå optimal effektivitet. Undersøkelsen viser at lengre reiseavstand mellom tjenestestedet og folkeregistrert adresse reduserer motivasjonen for å fortsette i Forsvaret. Ordninger som motiverer til pendling over lange avstander løser bemanningsutfordringer på kort sikt, men lang reiseavstand fører samtidig til høyere turnover og frafall. Ordninger som motiverer ansatte til å flytte fremfor å pendle vurderes derfor som viktige for å redusere kostnader knyttet til turnover og frafall. En omlegging av disse ordningene vil sannsynligvis føre til en midlertidig bemanningsutfordring for enkelte avdelinger. På sikt oppnår en at de som tjenestegjør i disse avdelingene bor i nærområdet. Jeg vurderer at lokal tilhørighet vil føre til en mer stabil bemanningssituasjon.

### Forskjeller mellom OR og OF

I undersøkelsen er det ikke funnet noen signifikante forskjeller mellom valgene til OF og OR. Tendensen er at OR tar de samme valgene som OF forutsatt at de er i sammenlignbar livssituasjon. Dette kan forandre seg i fremtiden, OMT er fortsatt i startgropen og ordningen er ikke fullt implementert i Forsvaret.

### Respondenter velger høyest forventet økonomisk nytte

Respondentene har en tendens til å velge alternativet med høyest forventet økonomisk nytte. Økonomiske incentiver vurderes derfor å ha stor påvirkning ansattes valg. Dagens pendlerordning med reiser, kost og losji som dekkes av arbeidsgiver har sannsynligvis høyere økonomisk nytte enn flyttebonus og eventuell subsidiert forsvarsbolig. Pendlerordningen legger også til rette for at ansatte kan pendle mellom tjenestestedet og egne boliger. Høy prisvekst på boliger kombinert med skattefradrag for gjeldsrenter gir pendlerordningen høy økonomisk nytte sammenlignet med flyttebonus.

### Viktigste faktorer ved valg av ny tjenestestilling

Ved søknad eller tegning av villighet for ny tjenestestilling er det tjenestestedets beliggenhet som har størst betydning. Deretter rangerer respondentene tjenestestillingen; jobbens innhold som det nest viktigste. Med det nye beordringssystemet i OMT har en som ansatt mindre innvirkning på hvilken tjenestestilling en signerer villighet for. I tillegg legges det ofte opp til lengre beordringsperioder enn det som var normalt tidligere. Dette reduserer den enkeltes kontroll over egen arbeidssituasjon og attraktiviteten til Forsvaret som arbeidsgiver. Karriere- og tjenesteplan har liten betydning for ansatte og denne vil sannsynligvis ikke alene kunne motivere ansatte til å velge mindre attraktive tjenestesteder.

### Bolig og forsvarsbolig

Bolig er en av de viktigste spareformene i norske husholdninger. Blant respondentene oppgir 55 % at sparing i egen bolig eller fritidsbolig er deres viktigste form for sparing. De senere års verdistigning på boliger kombinert med skattefradrag for boliglånsrenter gjør det attraktivt å eie egen bolig fremfor å leie. Fordelene ved å eie bolig har innvirkning på respondentene i valget mellom å pendle eller å flytte. For de som vurderer å flytte til tjenesteområder med et usikkert boligmarked, er tilgang på forsvarsboliger viktig. En betydelig andel av de som tjenestegjør i Nord-Norge ønsker ikke å kjøpe egen bolig på tjenestestedet. Tilgang på forsvarsbolig ansees derfor som viktigere for rekruttering og tilflytting i Nord-Norge enn ellers i landet. I Sør-Norge velger ofte ansatte å pendle mellom messerom og egen bolig fremfor å

flytte til tjenestestedet eller flytte til forsvarsbolig. I disse områdene ansees tilgang på messerom som viktig, mens tilgangen på forsvarsboliger bør tilpasses etterspørselen.

### Reisetid og frafall

Respondenter som har folkeregistrert adresse i Sør-Norge aksepterer lengre reisevei for å unngå både ukependling og flytting. Reisetid og reiseavstand mellom folkeregistrert adresse og tjenestestedet påvirker turnover og frafall. Respondenter som reiser langt til og ifra jobb svarer oftere at de ønsker å bytte tjenestested eller slutte i Forsvaret innen 2 år. Ordninger som motiverer ansatte til å flytte til tjenestestedet vurderes derfor å redusere turnover og frafall. Over 22 % av respondentene oppgir at fly er deres primære fremkomstmiddel til jobb. Det forventes at utstrakt pendling med fly svekker Forsvarets miljøprofil.

### Behov for lokal differensiering.

Carrell (2005) hevder at beregning av lønn og incentiver i det amerikanske Forsvaret varierer for lite i forhold til geografiske ulikheter. Derfor har det vært behov for ulike bonusordninger for å sikre rekruttering. Min undersøkelse viser at de ulike tjenestestedene i Norge har ulik attraktivitet og at det således er et varierende behov for incentiv- og eller bonusordninger. Med bakgrunn i dette kan en hevde at ordningene i det Norske forsvaret også burde vært mer differensiert enn det de er i dag. Det eksisterer ikke signeringsbonuser i det Norske forsvaret og incentivordningene varierer i lite mellom de forskjellige tjenestestedene. Med bakgrunn i undersøkelsen vurderer jeg at det er rom for å øke differensiering, enten i form av lønnsbetingelser eller andre incentiv- og bonusordninger. Det kan imidlertid være utfordrende å lage ordninger som ikke utfordrer de sentraliserte lønns- forhandlingene og betingelsene (Barth og Moene, 2012). Som eksempel på differensiering av incentivordninger er Forsvaret i gang med å endre husleiemodellen. Tidligere har leiepriser på forsvarsboliger vært ganske like uansett geografisk beliggenhet. Dette har ført til at forsvarsansatte har kunnet leie forsvarsboliger til under 1/3 av markedspris i sentrale områder (McKinsey 2015). Sentrale områder har velfungerende boligmarkeder. Foruten ansatte med korte/midlertidige beordringer er det ikke behov for subsidierte forsvarsboliger i sentrale strøk. Tilgang på forsvarsboliger er et godt verktøy for rekruttering. Jeg vurderer at sterkt subsidierte forsvarsboliger i attraktive strøk fører til at sammenlignbare forsvarsboliger i mindre attraktive strøk mister sin rekrutteringsverdi. Når Forsvaret innfører markedsbaserte priser på forsvarsboliger vurderer jeg at dette vil øke rekrutteringsverdien til forsvarsboligene som ligger i usentrale strøk.

Dersom en bruker de ulike ordningene i Carrell (2005) som utgangspunkt vil jeg hevde at ordninger som HA, BAH og COLA ikke er nødvendige i det Norske forsvaret. Områder med høyere levekostnad ser også ut til å være de mest attraktive å etablere seg i, selv uten ordninger som kompenserer for høyere kostnad. AIP er en interessant ordning for å vurdere kost/nytte ved rekruttering av personell, men denne løsningen er sannsynlig mer aktuell i et kvantitativt større forsvar. TSRB er imidlertid en ordning som jeg tror kunne fungert godt i Norge. En slik ordning er mer dynamisk enn våre incentivordninger. Den ville gitt Forsvaret bedre mulighet for å styre midler dit det trengs i arbeidet med å rekruttere personell til underbemannede områder og avdelinger.

Tjenestedets beliggenhet har stor betydning for hvilke ordninger som etterspørres. Undersøkelsen viser at en betydelig andel av Forsvarets ansatte ikke ønsker å etablere seg eller kjøpe egen bolig på sitt tjenestested. Generelt vurderer jeg at kutt i incentiver vil redusere Forsvarets attraktivitet som arbeidsgiver. Incentiver bør tilpasses slik at de motiverer til flytting fremfor pendling og midlene bør konsentreres der det er behov for dem.

#### Forslag til videre forskning

Undersøkelsens mest interessante funn er korrelasjonen mellom frafall og reiselengde. Jeg synes det er verd å undersøke dette fenomenet ytterligere. Reiselengden er avhengig av om en velger å pendle eller flytte. Det ville vært interessant å finne ut om en pendler fordi en anser arbeidsforholdet som midlertidig, eller om arbeidsforholdet blir midlertidig fordi en pendler.

Forsvaret er i gang med å justere leieprisene på forsvarsboliger. De nye leieprisene skal samsvare bedre med leieprisene på det lokale boligmarkedet. Det er interessant å se hvordan dette påvirker etterspørselen etter forsvarsboliger i sentrale strøk og om attraktiviteten til de mer usentrale tjenestoområdene øker.

I dagens sikkerhetspolitiske bilde er Nord-Norge svært viktig. Undersøkelsen viser at 1/3 av respondentene som tjenestegjør i Nord-Norge pendler. Hvordan påvirker pendling Forsvarets beredskap i nord? Er vi klar om situasjonen tilspisses når pendlerne er hjemme?

#### Begrensninger og svakheter

Jeg har arbeidet hardt for å finne og utbedre feil i undersøkelsen. Med den kunnskapen jeg besitter i dag ser jeg flere ting jeg burde gjort annerledes. Det største forbedringspotensialet finner jeg i utarbeidelsen av spørsmål og svaralternativ til spørreundersøkelsen. For det første burde undersøkelsen vært noe kortere, da en del respondenter avsluttet undersøkelsen før den var fullført. Av de rundt 1 600 som startet var det 300 som ikke fullførte. Videre burde



svaralternativene vært likere, slik at de enklere kunne sammenlignes. Ulikt antall svaralternativ til spørsmål gjør det utfordrende å sammenligne ulike faktorer. Dersom antall svaralternativ på spørsmål om sammenlignbare faktorer hadde vært likt ville en kunne ha enda større glede av regresjonsanalysene. Jeg burde også utformet flere av spørsmålene slik at de hadde tvunget respondentene til å rangere. Slike svaralternativ gjør det lettere å tolke funnene.

Undersøkelsen ble også sendt ut til NOF og BFO medlemmer som ikke tilhører Forsvarets DIF'er. Jeg fikk en del henvendelser fra respondenter som ønsket å besvare undersøkelsen, selv om de for tiden ikke tilhører Forsvarets DIF'er. Jeg ble ikke oppmerksom på dette før undersøkelsen var distribuert. Da var det av tekniske årsaker ikke ønskelig å endre undersøkelsen.

Ansatte har varierende nytte av Forsvarets incentivordninger. For enkelte vil endringer i dagens ordninger ha dramatiske konsekvenser og resultere i et behov for å omorganisere store deler av livet. Jeg fikk en del henvendelser fra respondenter som disse årsakene var kritiske til hele forskningsprosjektet og ikke ønsket å besvare undersøkelsen.

.

## Litteraturliste

- Andersen, B. (1997). *Endringsledelse – En praktisk forbedringsprosess*. Trondheim, Cappelen Akademisk Forlag 259 s.
- Asch, B. J. (1993). *Designing Military Pay, Contributions and Implications of the Economics Literature*. National Defense Research Institute. RAND Santa Monica California
- Asch, B. J. Hosek J. R. (1999). *Military Compensation Trends and Policy Options*. National Defense Research Institute. RAND Santa Monica California
- Barth, E., K. Moene (2012) *The Equality Multiplier*. Oslo: Økonomisk Institutt, Universitetet i Oslo.
- Bjerke, F. (2006). *Hva er nytten av conjoint-analyse i forbrukerundersøkelser?* Oslo Magma 1. 2006
- Brown, C. (1985). *Military enlistments: what can we learn from demographic variation?* American Economic Review 75 (1985).
- Brueckner, J. K. (2004). *Transport subsidies, system choice, and urban sprawl* Department of Economics, University of California.
- Busch, T. Vanebo, J. Johnsen, E. (2002). *Økonomisk styring i det offentlige*. Oslo Universitetsforlaget 300 s.
- Carrell, S. West, J. (2005). *Optimal Compensating Wages for Military Personnel* Journal of Policy Analysis and Management Vol. 24, No.4, 803-822
- Dagbladet (2017) *Andenes: Mister militærflyplassen. Mener forsvarsfruer prioriteres framfor Norges forsvarsevne*. Dagbladet 2.8.2017 hentet fra internett:  
<https://www.dagbladet.no/nyheter/mener-forsvarsfruer-prioriteres-framfor-norges-forsvarsevne/68525793>
- Fisher, A. C. (1969). *The Cost of the Draft and the Cost of Ending the Draft* The American Economic Review Vol. 59, No. 3 (Jun., 1969)
- Fullerton, R. (2003) *An empirical assessment of us air force*. Defense and Peace Economics Volume 14, 2003 - Issue 5

Forsvaret (2014). *Forsvarets årsrapport 2014*, hentet fra internett:

[https://Forsvaret.no/fakta\\_/ForsvaretDocuments/Forsvarets%20Aarsrapport%202014.pdf](https://Forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Forsvarets%20Aarsrapport%202014.pdf)

Forsvaret (2015). *Særavtale om merutgiftsdekning, ulempe og risikokompensasjon for Forsvaret*. Personellavdelingen. Forsvarsstaben.

Forsvaret (2016). *Forsvarets Årsrapport 2016*, hentet fra internett

[https://Forsvaret.no/fakta\\_/ForsvaretDocuments/Forsvaretsaarsrapport2016](https://Forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Forsvaretsaarsrapport2016)

Forsvarsbygg (2016). *100 FORSVARSBOLIGER LEGGES UT FOR SALG* hentet fra internett

<https://www.forsvarsbygg.no/no/nyheter/nyhetsarkiv-eldre-nyheter/2016/100-forsvarsboliger-legges-ut-for-salg/>

Glaser, B.G. og Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for Qualitative Research*. Aldine, Chicago 284 s.

Halvorsen, E (2011). «*Norske husholdningers sparing*» Økonomiske analyser 3/2011

Herzberg, F. Mausner, B. Snyderman, B. B.(1959). *The Motivation to work*. University of Michigan. Wiley. London. 157 s.

Howard R. A. Abbas A. E. (2016) *Foundations of Decision Analysis*. Pearson Harlow England. 830 s.

IDRE (2017) *TOBIT ANALYSIS / STATA DATA ANALYSIS EXAMPLES* hentet fra internett

<https://stats.idre.ucla.edu/stata/dae/tobit-analysis/>

IDRE (2017) *LOGIT REGRESSION / R DATA ANALYSIS EXAMPLES* hentet fra internett

<https://stats.idre.ucla.edu/r/dae/logit-regression/>

Jacobsen, D. I. Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen Fagbokforlaget 413 s

Jacobsen D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser, innføring I samfunnsvitenskapelig metode 2. utgave*. Kristiansand Høyskoleforlaget 400 s

Jamieson D. O'Mara (1991). *Managing Workforce 2000: Gaining the Diversity Advantage*, San Francisco: Jossey-Bass 241 s.

Lillekvellan T. Strand K. R.(2014). «*En analyse av sluttrater og stillingsrotasjon i Forsvaret*» FFI-rapport 2014 54 s.

McKinsey (2015). «*Modernisering og effektivisering av stabs-, støtte-, og forvaltningsfunksjoner i forsvarssektoren*» McKinsey & Company 188 s.

Normann T. M. (2016). «*EIERE OG LEIERE PÅ BOLIGMARKEDET, FORSKJELLER I BOLIGSTANDARD OG BOMILJØ - Dårligere boforhold for leiere enn eiere*» Statistisk Sentral Byrå.

NOF (2016). *NOF og BFO trekker seg fra incentivprosjektet* hentet fra internett:  
<https://www.nof.no/arkiv/NOF-og-BFO-trekker-seg-fra-arbeidsgruppe-incentiver-for-Forsvaret>

Plaut P.O. (2005). «*The intra-household choices regarding commuting and housing*» Faculty of Architecture and Town Planning, Technion- Israel Institute of Technology, Haifa Israel.

Simon H. A. (1959). “*Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science*”  
The American Economic Review Vol. 49, No. 3 (Jun., 1959),s. 253-28

SSB (2017). «*Priser og prisindekser: Boligpriser og boligprisindekser*» Hentet fra internett  
<https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser?de=Boligpriser+og+boligprisindekser++>

Stevik K. (2005). *BOSETTING ÅMOT om forutsetninger for bosetting av ansatte fra Rena leir*. Høgskolen i Hedmark Rapport nr. 16 – 2005. 106 s.

Warner J. T. Asch B. J. (2001). *The Record and Prospects of the All-Volunteer Military in the United States*. Journal of Economic Perspectives—Volume 15, Number 2.

## Vedlegg

Vedlegg 1 Beskrivelse av Ordning for Militært Tilsatte (OMT) hentet fra Forsvaret.no  
Forsvaret skal òg bli meir spesialisert på kven som planlegg og leiar oppdraga på taktisk og strategisk nivå, og kven som gjer handverket og leiar på teknisk nivå. Militært personell blir frå no av delte inn i to karriere- og gradsstrukturar: offiserar og spesialistar. Dette kallar vi også også for «OF» – offiserskorpset og «OR» – other ranks. Sistnemnde blir kalla «spesialistkorpset» på norsk. Det er samansett av vernepliktige, grenaderar og konstablar frå OR 1 til 4, og befal frå OR 5 til 9.

### Befal (OR)

Befal skal generelt kjenneteiknast ved at dei representerer djupnekompetanse innan sine respektive fagfelt i eit tilpassa karrieresystem med befalsgradar (OR 5–9). Spesielle kategoriar av militært tilsette representerer personell med høgare utdanning frå sivile høgskular og universitet, men utan militær offisersutdanning.

**Kjenneteikn:** Utøvande leiarskap, djupnekompetanse, fagutdanning eller funksjonsretta akademisk utdanning, fagspesialistar, utvikling og leiing av funksjonelle einingar, fagleg kompleksitet og horisontal- og fagkarriere.

### Offiserer (OF)

Offiserar skal som hovudregel kjenneteiknast ved at dei har ei akademisk utdanning og ei militær offisersutdanning – til dømes krigsskule eller sivil utdanning med kvalifiseringskurs frå krigsskulen. Dei skal representere breiddekompetanse innan eit vertikalt karrieresystem som er basert på offisersgradar (OF 1–9).

**Kjenneteikn:** Leiing, kommando og kontroll. Breiddekompetanse, militære akademisk utdanning, fagkompetanse, setje saman og føre kommando over fleire funksjonelle einingar. Operasjonell kompleksitet og vertikal karriere.

### Tilsetning

- Hovudregelen for tilsetjing skal vere fast tilsetjing til 35 år eller 60 år (T-35/T-60).
- Førebels tilsetjing skal vere avgrensa.
- Det er Forsvaret sine behov og den enkelte sin kompetanse som skal vere styrande for lengda på tilsetjingsforholdet.

- *Offiserar som blir uteksaminerte frå grunnleggande offisersutdanning skal tilsetjast fast til 60 år.*
- *Tilsetjingsordninga skal forvaltast slik at Forsvaret held ved like ein balansert aldersstruktur over tid.*
- *Personell som tilsetjast fast til 35 år skal kunne opparbeide seg ein bonus på inntil to årsløner eller tilsvarende*

#### Disponering (Beordring)

- *Militært tilsette skal, uavhengig av disponeringssystem, ha ei plikt til å la seg disponere nasjonalt og internasjonalt.*
- *Personell på beordringssystemet kan bli beordra til avdeling, tenestestad og fagområde.*
- *Søknadssystemet skal ha verkemiddel som understøttar kompetanseleiing.*
- *Grad-nivået for overgangen mellom beordringssystem og søknadssystem skal balansere Forsvaret sine behov, med familie og livsfasepolitiske omsyn.*
- *Øvre aldersgrense for kor lenge personellet skal vere på beordringssystemet, er sett til 38 år.*

Kilde Forsvaret.no

## Vedlegg 2 Samtykkeerklæring til spørreundersøkelsen

**BAKGRUNN:** En mastergradsstudent ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet gjennomfører i samarbeid med Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) en spørreundersøkelse blant medlemmer av Norges Offisersforbund (NOF) og Befalets Fellesforbund (BFO). Hensikten med undersøkelsen er å øke kunnskapen om forsvarsansattes forhold til incentivordninger knyttet til pendling, flytting, forsvarsbolig, samt andre ordninger for å redusere turnover eller frafall. Dersom undersøkelsen besvares av et tilfredsstillende antall respondenter vil den kunne gi viktig kunnskap om tema som påvirker deg i hverdagen.

**INNHold:** Den første delen av undersøkelsen skal gi informasjon om demografiske forhold og respondentens tilknytting til Forsvaret. I den andre delen spørres det om hva som påvirker respondentens valg mellom å flytte eller pendle til tjenestestedet. I del tre skal spørsmålene gi informasjon om respondentens valg knyttet til økonomiske forhold som lønn, bonuser og sparing. Til slutt kommer det et par spørsmål om respondentens ønsker og valg for fremtiden i eller utenfor Forsvaret.

**SAMTYKKE:** Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt og ingen opplysninger vil kunne spores tilbake til deg. FFI forvalter undersøkelsenes innsamlede data. De som skal bruke disse data vil kun få tilgang til aidentifiserte data uten IP-adresse/e-postadresse. Undersøkelsen er sendt til deg fordi du står oppført på enten NOF eller BFO medlemslister. Det er frivillig å delta i undersøkelsen og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Ved å gjennomføre undersøkelsen (krysser av i ruten under) er du også innforstått med at det vil skrives oppgaver og forskningsartikler om funnene i undersøkelsen. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning ved FFI.

**SPØRSMÅL:** Ved spørsmål om undersøkelsen, ta kontakt med mastergradsstudent Magnus Buajordet Bøe på epostadresse [maboe@mil.no](mailto:maboe@mil.no), eller seniorforsker Torbjørn Hanson ved FFI på epostadresse [torbjorn.hanson@ffi.no](mailto:torbjorn.hanson@ffi.no).

q0\_1

Jeg samtykker i å delta i undersøkelsen

Jeg ønsker ikke å delta i spørreundersøkelsen

Vedlegg 3 STATA aksept for reisetid før respondentene velger å pendle eller flytte

```

q 27 og egen bolig Thursday October 26 16:19:02 2017 Page 1

. tobit q27 egen_bolig, ll(1) ul(11)

Tobit regression                               Number of obs   =    1,528
                                                LR chi2(1)      =     1.36
                                                Prob > chi2     =    0.2441
Log likelihood = -3591.1307                    Pseudo R2      =    0.0002

```

q27_ukepen-e	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
egen_bolig	.1758222	.1509151	1.17	0.244	-.1202006	.471845
_cons	4.797747	.1077969	44.51	0.000	4.586301	5.009192
/sigma	2.925219	.0589405			2.809606	3.040832

```

    68 left-censored observations at q27_ukepen-e <= 1
   1,338 uncensored observations
   122 right-censored observations at q27_ukepen-e >= 11

. tobit q27 egen_bolig q51_inntekt q52_hush_inntekt q4_Foedsel q9_sivil_utdanning q8_militaer_utt
> 11)
note: q14_sivilstatus omitted because of collinearity

Tobit regression                               Number of obs   =     989
                                                LR chi2(15)    =    45.30
                                                Prob > chi2    =    0.0001
Log likelihood = -2288.2499                    Pseudo R2      =    0.0098

```

q27_ukependle_eller-e	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
egen_bolig	-.2062212	.1952575	-1.06	0.291	-.5893951	.1769527
q51_inntekt	.0284442	.034509	0.82	0.410	-.0392763	.0961647
q52_hush_inntekt	.0429701	.0723276	0.59	0.553	-.0989657	.1849059
q4_Foedselsaar	-.0483341	.0113542	-4.26	0.000	-.0706157	-.0260525
q9_sivil_utdanning	.0954171	.1063707	0.90	0.370	-.113325	.3041593
q8_militaer_utdanning	-.1905165	.1118895	-1.70	0.089	-.4100888	.0290558
q14_sivilstatus	0	(omitted)				
barn	.1964144	.1945761	1.01	0.313	-.1854221	.578251
q15_bosted						
2	.1100268	.3580696	0.31	0.759	-.5926499	.8127035
3	.8181912	.2953507	2.77	0.006	.2385943	1.397788
4	.5428541	.2282799	2.38	0.018	.0948771	.9908311
5	1.575381	.5238112	3.01	0.003	.5474523	2.603309
6	.4975825	.5355917	0.93	0.353	-.5534641	1.548629
q7_ansettelsesforhold						
2	-1.471548	.9623917	-1.53	0.127	-3.360148	.4170518
3	-1.707439	.9512404	-1.79	0.073	-3.574155	.159278
q1_ofor	-.0641504	.2621823	-0.24	0.807	-.5786576	.4503567
_cons	7.92227	1.279558	6.19	0.000	5.411263	10.43328
/sigma	2.781914	.0692967			2.645926	2.917902

```

    43 left-censored observations at q27_ukepen-e <= 1
   872 uncensored observations
    74 right-censored observations at q27_ukepen-e >= 11

```

Figur 18 Vedlegg 3 Utskrift fra STATA som er brukt til å tolke hvilke faktorer som påvirker aksept for reisetid før respondentene velger å ukependle eller å flytte.



Vedlegg 4 STATA aksept for reisetid før respondentene velger å flytte fremfor å pendle

```

q 29 og egen bolig Thursday October 26 16:24:31 2017 Page 1

. tobit q29 egen_bolig, ll(1) ul(19)

Tobit regression                               Number of obs   =    1,519
                                                LR chi2(1)      =     2.57
                                                Prob > chi2     =    0.1086
Log likelihood = -4139.1281                    Pseudo R2      =    0.0003

```

q29_flytte-e	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
egen_bolig	-.8008635	.4989124	-1.61	0.109	-1.779494	.1777671
_cons	13.07807	.3619721	36.13	0.000	12.36805	13.78809
/sigma	9.314753	.23146			8.860738	9.768768

```

    46 left-censored observations at q29_flytte-e <= 1
    993 uncensored observations
    480 right-censored observations at q29_flytte-e >= 19

. tobit q29 egen_bolig q51_inntekt q52_hush_inntekt q4_Fødsel q9_sivil_utdanning q8_militaer_utt
> 19)
note: q14_sivilstatus omitted because of collinearity

Tobit regression                               Number of obs   =     989
                                                LR chi2(15)    =    73.33
                                                Prob > chi2    =    0.0000
Log likelihood = -2623.3173                    Pseudo R2      =    0.0138

```

q29_flytte_fremfor_-e	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
egen_bolig	-2.555727	.695018	-3.68	0.000	-3.919632	-1.191822
q51_inntekt	.3013769	.1226143	2.46	0.014	.0607583	.5419954
q52_hush_inntekt	-.1167766	.2556008	-0.46	0.648	-.6183682	.384815
q4_Fødselsår	-.1319897	.0403018	-3.28	0.001	-.211078	-.0529015
q9_sivil_utdanning	-.4962137	.3754601	-1.32	0.187	-1.233018	.2405903
q8_militaer_uttanning	.3870939	.3936659	0.98	0.326	-.3854371	1.159625
q14_sivilstatus	0	(omitted)				
barn	-.3830841	.6867857	-0.56	0.577	-1.730834	.9646658
q15_bosted						
2	.4801229	1.24684	0.39	0.700	-1.966678	2.926924
3	3.213996	1.032356	3.11	0.002	1.188097	5.239894
4	3.455177	.8011977	4.31	0.000	1.882905	5.027449
5	5.36275	1.90379	2.82	0.005	1.626748	9.098753
6	-.4270603	1.890729	-0.23	0.821	-4.137431	3.283311
q7_ansettelsesforhold						
2	-3.479135	3.427578	-1.02	0.310	-10.20542	3.247154
3	-3.101346	3.398343	-0.91	0.362	-9.770264	3.567571
q1_ofor	-.8181839	.9164358	-0.89	0.372	-2.6166	.9802319
_cons	19.6344	4.556344	4.31	0.000	10.69301	28.57578
/sigma	9.395069	.2951928			8.815782	9.974356

```

    34 left-censored observations at q29_flytte-e <= 1
    625 uncensored observations
    330 right-censored observations at q29_flytte-e >= 19

```

Figur 19 Vedlegg 4 utskrift fra STATA som er brukt til å tolke hvilke faktorer som påvirker aksept for reisetid før respondentene velger å flytte fremfor å ukependle.

## Vedlegg 5 STATA faktorer som gjør at tjenestestedet er viktig ved valg av ny tjenestestilling

```
tjenestested Thursday December 7 16:14:17 2017 Page 1

. tobit q48_2 egen_bolig q51_inntekt q52_hush_inntekt q4_Fødsel q9_sivil_utdanning q8_militaer_u
> l(9)
note: q14_sivilstatus omitted because of collinearity

Tobit regression              Number of obs   =       989
                              LR chi2(15)         =       51.63
                              Prob > chi2         =       0.0000
                              Pseudo R2          =       0.0150

Log likelihood = -1696.763
```

q48_2_tjenestestedv-t	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
egen_bolig	.8759631	.2036705	4.30	0.000	.4762795 1.275647
q51_inntekt	.0065874	.0360761	0.18	0.855	-.0642084 .0773833
q52_hush_inntekt	-.0421392	.0752818	-0.56	0.576	-.1898724 .1055939
q4_Fødselsår	-.0288731	.0118724	-2.43	0.015	-.0521715 -.0055747
q9_sivil_utdanning	-.0575466	.1117445	-0.51	0.607	-.2768342 .161741
q8_militaer_utdanning	-.1138243	.1172575	-0.97	0.332	-.3439308 .1162822
q14_sivilstatus	0	(omitted)			
barn	.5318713	.2034038	2.61	0.009	.1327111 .9310314
q15_bosted					
2	-.1596374	.3734742	-0.43	0.669	-.8925442 .5732693
3	.2744434	.3123349	0.88	0.380	-.3384835 .8873702
4	-.1031768	.2393821	-0.43	0.667	-.5729409 .3665872
5	-.612032	.5394082	-1.13	0.257	-1.670568 .446504
6	-.0974389	.5576438	-0.17	0.861	-1.19176 .9968828
q7_ansettelsesforhold					
2	2.320441	.9636447	2.41	0.016	.4293823 4.2115
3	1.694089	.9506887	1.78	0.075	-.1715447 3.559723
q1_ofor_cons	.1049176	.2763199	0.38	0.704	-.4373332 .6471684
	7.449878	1.313067	5.67	0.000	4.873112 10.02664
/sigma	2.728767	.0905813			2.55101 2.906524

```

18 left-censored observations at q48_2_tjen-t <= 1
559 uncensored observations
412 right-censored observations at q48_2_tjen-t >= 9

```

Figur 20 Vedlegg 5 utskrift fra STATA brukt til å tolke faktorer som gjør at respondentene vurderer tjenestestedet som den viktigste faktoren ved valg av tjenestestilling.

## Vedlegg 6 STATA faktorer som påvirker frafall

```

q55 Turnoverintensjon  Tuesday October 24 11:02:20 2017  Page 1

. ologit q55 q20_reiseavstand q24_antall_reiser q13_aktivitet q51_inntekt i.q5_dif, robust

Iteration 0:  log pseudolikelihood = -2039.901
Iteration 1:  log pseudolikelihood = -2006.8915
Iteration 2:  log pseudolikelihood = -2006.8071
Iteration 3:  log pseudolikelihood = -2006.7948
Iteration 4:  log pseudolikelihood = -2006.7927
Iteration 5:  log pseudolikelihood = -2006.7922
Iteration 6:  log pseudolikelihood = -2006.7921
Iteration 7:  log pseudolikelihood = -2006.7921

Ordered logistic regression          Number of obs   =       1,316
                                   Wald chi2(18)    =       521.54
                                   Prob > chi2      =       0.0000
Log pseudolikelihood = -2006.7921   Pseudo R2      =       0.0162

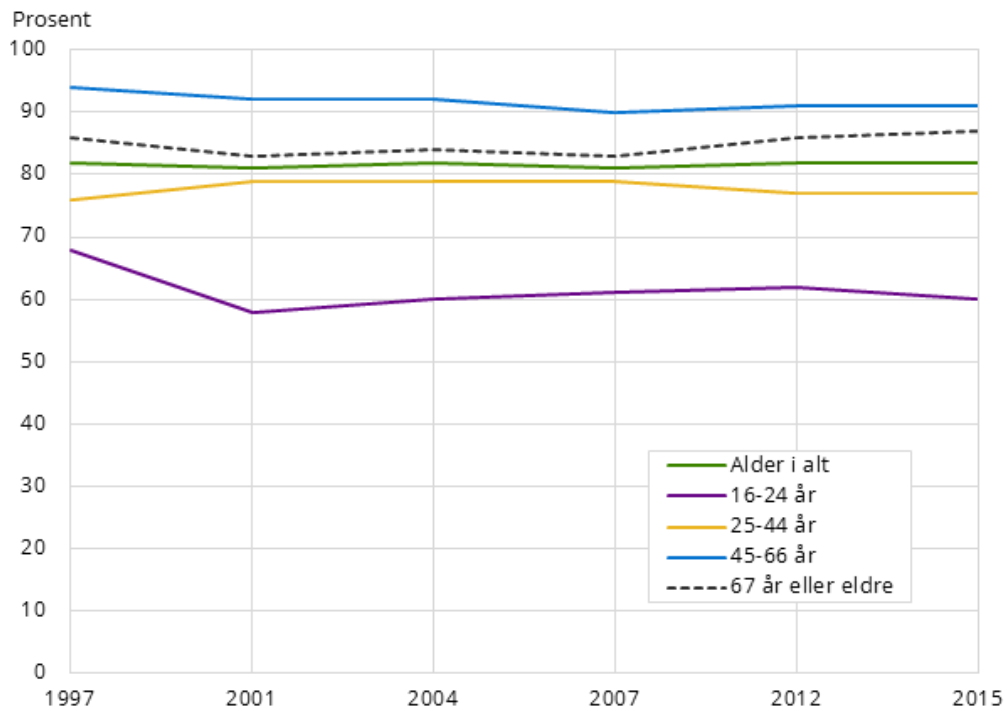
```

q55_turnoverintensjon	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
q20_reiseavstand	-.1209323	.0303362	-3.99	0.000	-.1803901 -.0614745
q24_antall_reiser	.0227518	.0220225	1.03	0.302	-.0204116 .0659152
q13_aktivitet	-.0732852	.0320874	-2.28	0.022	-.1361754 -.0103951
q51_inntekt	.0496548	.0165719	3.00	0.003	.0171745 .0821351
q5_dif					
2	.4627171	.4144263	1.12	0.264	-.3495436 1.274978
3	.2649239	.5730343	0.46	0.644	-.8582028 1.388051
4	-.2317502	.2922172	-0.79	0.428	-.8044855 .3409851
5	-.0902451	.3051137	-0.30	0.767	-.6882569 .5077667
6	-.3228552	.2919208	-1.11	0.269	-.8950095 .249299
7	.1061291	.3785657	0.28	0.779	-.635846 .8481041
8	-.1223116	.3196004	-0.38	0.702	-.748717 .5040937
9	.2720059	.4459746	0.61	0.542	-.6020882 1.1461
10	-1.135645	.4262522	-2.66	0.008	-1.971084 -.300206
11	.297563	.386235	0.77	0.441	-.4594438 1.05457
12	-.3013827	.3550483	-0.85	0.396	-.9972647 .3944992
13	-.2044412	.4292175	-0.48	0.634	-1.045692 .6368096
14	-15.98879	.7687851	-20.80	0.000	-17.49558 -14.482
15	-.1289558	.3781618	-0.34	0.733	-.8701392 .6122277
/cut1	-1.74514	.3407674			-2.413032 -1.077248
/cut2	-.5379095	.3349007			-1.194303 .1184837
/cut3	-.062141	.3345903			-.7179259 .5936438
/cut4	.5860914	.3343026			-.0691297 1.241312

Figur 21 Vedlegg 6 utskrift fra STATA som er brukt til å tolke hvilke faktorer som påvirker frafall.

Vedlegg 7 tabeller fra SSB som viser boligstatistikk i Norge

Figur 1. Personer som bor i eid bolig, etter alder. Befolkningen 16 år og over



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Levekårsundersøkelsen EU-SILC, 1997-2015.

Rettet 24. juni 2016

Figur 22 Graf fra SSB som viser utvikling mellom 1997-2015 i personer som bor i eid bolig sortert etter alder i Norge.

**Eiere og leiere etter utdanning og selvdefinert økonomisk status, person. Prosent. 2015**

	Selveier	Borettslagseier	Leier	Antall observasjoner
Totalt	71	11	18	6 333
Grunnskole	65	9	26	1 282
Videregående	73	10	17	2 620
Universitet og høyskole, lavere nivå	75	13	12	1 725
Universitet og høyskole, høyere nivå	77	12	10	640
Yrkesaktiv heltid	75	11	14	3 427
Yrkesaktiv deltid	75	8	17	491
Arbeidsledig	50	8	42	134
Student etc.	52	5	43	595
Alders- eller afp pensjonist	74	13	13	1 290
Ufør eller ikke i stand til å arbeide	59	15	26	318
Hjemmearbeidene	75	10	15	29
Rettet 7. juli 2016.				

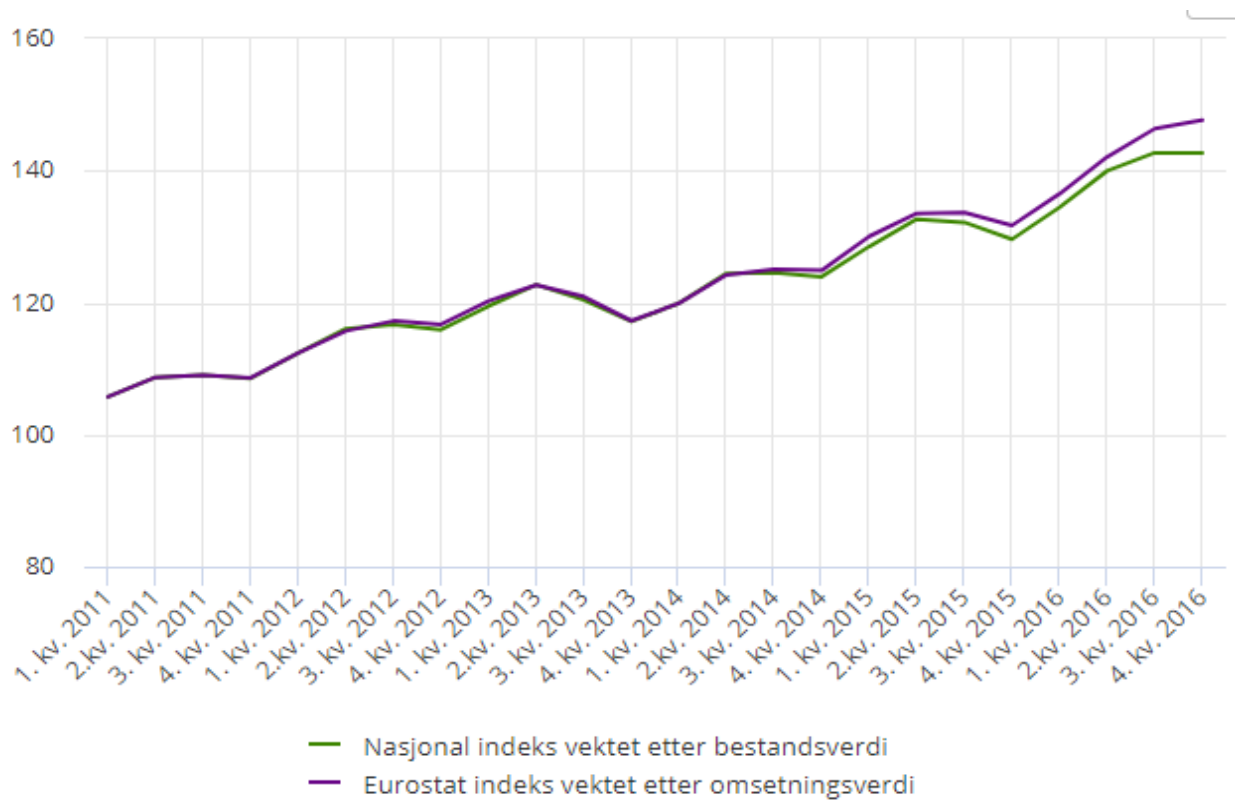
© Statistisk sentralbyrå

Figur 23 Tabell fra SSB som viser fordeling mellom eiere og leiere etter utdanning og yrkesdeltakelse i Norge 2015

Eiere og leiere etter kjønn, alder og familiefase, person. Prosent. 2015				
	Selveier	Borettslagseier	Leier	Antall observasjoner
Totalt	71	11	18	6 333
Menn	72	9	19	3 258
Kvinner	70	12	18	3 075
16-24	54	5	40	812
25-44	66	11	23	1 866
45-66	80	11	9	2 446
67-79	77	13	10	973
80	65	13	22	236
Enslige 16-24 år som bor hos foreldre	88	6	6	426
Enslige 16-24 år ellers	9	3	88	240
Enslige 25-44 år	41	15	44	481
Par 16-44 år uten barn	51	13	37	409
Enslige forsørgere	56	17	27	225
Par med barn 0-6 år	78	10	11	674
Par med barn 7-19 år	93	5	2	908
Par 45-66 år uten barn	88	8	4	1 207
Par 67 år og eldre uten barn	82	11	7	805
Enslige 45-66 år	60	17	23	530
Enslige 67 år og eldre	61	17	23	428

© Statistisk sentralbyrå

Figur 24 Tabell fra SSB som viser fordeling mellom eiere og leiere av bolig etter kjønn, alder, sivil status og barn i Norge 2015



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 25 Graf fra SSB som viser boligprisutvikling i perioden 1. kvartal 2011 til 4.kvartal 2016 (2010=100 i index)



Dato:  
08. juni 2017

Vår referanse:  
17/00169-15/FFI

Deres referanse:  
17/00169-14

FFI

v/ Torbjørn Hanson

## **Tilråding fra personvernombudet – Masteroppgave om hvordan incentivordninger for Forsvarets ansatte påvirker deres valg av tjenestested**

Viser til mottatt meldeskjema om behandling av personopplysninger datert 02.06.17. Jeg har vurdert meldingen og gir min tilråding til spørreundersøkelsen.

Formålet med spørreundersøkelsen er å øke kunnskapen om forsvarsansattes forhold til incentivordninger knyttet til pendling, flytting, forsvarsbolig, samt andre ordninger for å redusere turnover eller frafall. Prosjektets problemstilling er hvordan incentivordninger for Forsvarets ansatte påvirker deres valg av tjenestested. Det finnes en rekke incentivordninger som skal motivere ansatte til å søke tjenestestillinger, selv om det innebærer flytting eller pendling. En antar at incentivordningene er viktige for det interne arbeidsmarkedet, men samtidig er ordningene kostbare for Forsvaret.

Deltakerne i studien er ansatte i forsvarssektoren som er organisert i arbeidstakerorganisasjonene Befalets Fellesforbund (BOF) eller Norges Offisersforbund (NOF). Opplysninger som innhentes er fødselsår, bosted (landsdel), tjenestested (landsdel), antall barn, utdanning, pendlerstatus og bosituasjon. Opplysningene innhentes fra den registrerte selv og informasjonsplikten til de registrerte i henhold til personopplysningsloven § 19 oppfylles. Samtykke til at det vil bli skrevet oppgaver og forskningsartikler om funnene i undersøkelsen blir gitt ved å krysse av på samtykkeerklæringen til den elektroniske spørreundersøkelsen. Deltakelsen er frivillig og man kan når som helst trekke sitt samtykke uten å oppgi noen årsak.

Det er kun masterstudent Magnus Buajordet Bøe og prosjektets deltakere som har tilgang til datamaterialet på prosjektets område på utenettet. Alle som deltar i spørreundersøkelsen blir anonymisert.

Vilkår utover det som fremkommer av opplysninger gitt i meldeskjema med vedlegg:

- Dataene kan ikke benyttes til annet formål enn det som fremkommer av meldeskjema
- Behandlingsansvarlig Torbjørn Hanson har ansvar for at kravene i personopplysningsloven er oppfylt

Vedlegg: 0

Saksbehandler:  
Hege Holmgren

Postboks 25, 2027 Kjeller  
Besøksadresse:  
Instituttveien 20, 2007 Kjeller

Sentralbord: 63 80 70 00  
Dir: 63 80 71 41  
Faks: 63 80 71 15

Mil retn nr:  
Org.nr: NO 970 963 340 MVA  
e-post:  ffi@ffi.no



- Meldingen må fornyes dersom det skjer endringer i behandlingen av personopplysninger som går utover rammene av det som er meldt inn. Det er den behandlingsansvarlige selv som eventuelt er ansvarlig for å fornye meldingen.
- Studien pågår i perioden 1. april – 31. desember 2017. Datamaterialet skal anonymiseres/slettes senest 31. desember 2017

Studien vil inngå i personvernombudets oversikt over behandlinger av personopplysninger ved FFI. Etter tre år vil meldingen forsvinne fra personvernombudets oversikt uten at det sendes ut varsel.

Lykke til med masteroppgaven.

Mvh

Hege Holmgren  
personvernombud

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.*



**Vår saksbehandler**

Borghild Boye, bboye@mil.no  
+4723 09 57 55, 0510 5755  
FHS/STAB/UTD FOU

**Vår dato**

2017-07-27

**Vår referanse**

2017/025428-002/FORSVARET/ 919

**Tidligere dato**

**Tidligere referanse**

**Til**

Magnus Buajordet Bø  
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet  
Handelshøgskolen NMBU  
Postboks 5003  
1432 ÅS

**Kopi til**

Befalets fellesorganisasjon  
Forsvarets forskningsinstitutt v/Torbjørn Hanson  
Norges Offisersforbund

## Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

### 1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) har mottatt din søknad av 20. juni 2017 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet er en masteroppgave som omhandler incentivordninger for Forsvarets ansatte. Problemstillingen er hvordan incentivordninger påvirker ansattes valg av tjenestested. Det skal gjennomføres en elektronisk spørreundersøkelse blant medlemmer i Befalets fellesorganisasjon (BFO) og Norges Offisersforbund (NOF) om hvilke faktorer som påvirker valg av tjenestested og hvilke preferanser respondentene har. Undersøkelsen gjennomføres i samarbeid med Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).

### 2 Drøfting

Vurdering av søknader om innsamling av forskningsdata i Forsvaret er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata og gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 13. oktober 2016.

I henhold til punkt 2.1.2 og 2.1.3 i denne bestemmelsen er det en nemnd nedsatt av sjef FHS som behandler søknader om tilgang til registerdata og gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret. I punkt 3.2.5.1 er det omtalt hvilke generelle hensyn som skal legges til grunn for vurderingen og i punkt 3.2.5.2 hvilke særlige hensyn som skal tas ved anvendelse av forvaltningsloven § 13.

Nemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav. Vedlagt søknaden følger samtykke fra BFO til å bidra til masteroppgaven, og nemnda forutsetter at også NOF gir tillatelse til utlevering av medlemsliste til forskningsformål.

### 3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å gjennomføre datainnsamling i Forsvaret innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 31. desember 2017.

### 4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innsamling av de data som er oppgitt, og datamaterialet skal ikke benyttes til andre formål enn det som fremgår av søknaden. Ved avslutning av prosjektet skal data hentet fra

Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS v/Seksjon for utdanning og FoU vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til følgende e-postadresse: [datautlevering@fhs.mil.no](mailto:datautlevering@fhs.mil.no)

Louise K Dedichen  
kontreadmiral  
sjef Forsvarets høyskole

*Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.*



**Norges miljø- og biovitenskapelige universitet**  
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet  
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003  
NO-1432 Ås  
Norway