



Forsvarets mediesenter

Rapport

FD

FORSVARETS MEDIESENTER 2004

Michael Bruteig@Markedsavd.FMS 23.aug 2004

Rapport og analyse av spørreundersøkelsen: vurdering av vervedes situasjon i Forsvaret

INNHOLDSFORTEGNELSE:

1 1. PROBLEMDEFINISJON	2
1.1 BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN	2
1.2 FORMÅL MED UNDERSØKELSEN	2
1.3 PROBLEMSTILLING	2
1.4 FORUTSETNINGER OG BEGRENSNINGER	3
1.5 BEGREPSFORKLARING	3
2 . METODEVALG	4
2.1 BAKGRUNN.....	4
2.2 FEILKILDER:	4
3 . UTVALG	4
3.1 DEFINISJON AV POPULASJON.....	4
3.2 VALG AV UTVALGSRAMME OG UTVALGSMETODE.....	4
3.3 METODE FOR INNSAMLING AV DATA.....	4
3.4 UTARBEIDELSE AV SPØRRESKJEMA.....	4
3.4.1 Spørsmålsrekkefølge og layout:	4
3.4.2 Pretesting av spørreskjema:.....	4
4 . DATAINNSAMLING.....	5
5 . ANALYSE AV INNHENTEDE DATA.	5
5.1 GJENNOMFØRINGEN AV SURVEYEN	5
5.2 VURDERING AV INNSAMLEDE DATA.....	5
5.3 GENERELL ANALYSE AV DET TOTALE TALLMATERIALET	5
5.4 KRYSSTABULERINGER	16
6 . KONKLUSJON	19
6.1 MÅLSETNING MED UNDERSØKELSEN	19
6.2 OPPSUMMERING:	19
6.2.1 Interessante funn:.....	19
6.3 KONKLUSJON OG ANBEFALINGER:	21
7 VEDLEGG	23
7.1 VEDLEGG 1: SPØRRESKJEMA	23
7.2 VEDLEGG 2: PRESENTASJON	23

1 1. PROBLEMDEFINISJON

1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

I Langtidsproposisjonen, St. prp. nr. 42 (2003-2004) pkt. 6.3.4, legges det opp til å øke innslaget av vervede i Forsvaret. Dette for å øke anvendbarheten, reaksjonsevnen og kvaliteten i de operative avdelingene. Dagens ordning for de vervede må gjennomgås i lys av endringene i tjenestemønsteret og alderssammensetningen i den operative strukturen samt behovet for å redusere driftsutgiftene. Videre er det viktig for å sikre tilstrekkelig rekruttering at tjenesten fremstår som meritterende og meningsfull.

Forsvarsdepartementet har nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe for utredning av vilkår og statushevende tiltak for vervet personell i Forsvaret. Mandat til arbeidsgruppen er: ”Utred en helhetlig ordning for vervede som både er kostnadseffektiv og virker statushevende”.

Videre skal arbeidsgruppen foreslå et differensiert, kostnadseffektivt og forutsigbart lønnsystem som bygger på fastlønn, og hvor lønnsutviklingen er progressiv i hele vervingsperioden. Tjeneste i internasjonale operasjoner skal være klart mer lønnsom enn tjeneste ved avdeling hjemme. Forslaget skal også omfatte utkast til en ny og mindre kostnadskrevende standard for vervedes bolig og innkvartering, som skal være mest mulig lik i hele Forsvaret. Det forutsettes at de samlede utgifter til bolig og kvarter kan reduseres med 15 % i forhold til dagens situasjon.

Forslaget skal ha utredet ulike tiltak som virker rekrutteringsfremmende og gir personellet økt status. Foreslå hvordan tjenesten kan gjøres attraktiv og meritterende i forhold til det sivile, f.eks i form av utdanningspoeng, fagbrev og yrkesrelatert praksis.

1.2 Formål med undersøkelsen

Undersøkelsen skal danne grunnlaget for en vurdering av vervedes situasjon i Forsvaret.

1.3 Problemstilling

I følge mandatet til arbeidsgruppen er hovedhensikten til undersøkelsen å skaffe seg innsikt i hvordan dagens målgruppe ser på de problemstillinger som spørsmålene i spørreskjemaet tar for seg.

Med utgangspunkt i mandatet har problemstillingen fire delmål:

- Redusere driftsutgifter ifm bolig og kvarter
- Rekrutteringsfremmende tiltak
- Statushevende tiltak for grenaderer
- Lønnsbetingelser

1.4 Forutsetninger og begrensninger

Undersøkelsen er gjennomført via pålegg til alle Forsvarets avdelinger. Dette innebærer at alle respondenter skal ha mottatt undersøkelsen via lokal arbeidsgiver. Allikevel mister vi deler av populasjonen som målgruppen som er sykmeldt, på ferie eller av andre grunner. Dette kan innvirke på validiteten til undersøkelsen dersom respondenter fra enkelte avdelinger ikke er med i undersøkelsen. Lokale tilpasninger i hele vilkårsspekeret kan variere stort. Enkelte avdelinger har ikke besvart undersøkelsen, noen har ikke kopiert opp, gitt respondentene alle arkene, etc.

Vi har fått svar fra 64 % av populasjonen. Dette gir oss stor sikkerhet i tallmaterialet. Allikevel kan det være undergrupper som blir vanskelig å generalisere. I de tilfellene det er aktuelt vil det omtales. Et annet moment er at undersøkelsen vil kun være representativ for de vervede i de avdelingene som har deltatt i undersøkelsen.

FMS har som normalt behandlet alle opplysninger fra respondentene **fortrolig** og datamaterialet har kun blitt benyttet til analyser i forhold til problemstillingen. Normalt gis ikke innsyn den enkelte respondenters svarskjema, ei heller legges frem resultater som eksponerer enkeltpersoner eller så små grupper at det er mulig å definere de på personer. FMS ber FD om å behandle svarskjemaene i henhold til intensjon i spørreskjemaet.

1.5 Begrepsforklaring

Innen markedsanalysefaget er det som i de fleste andre fagområder, et eget begrepssett. Under er de mest sentrale begrepene som er benyttet forklart:

- Populasjon* – Den totale gruppen vi ønsker data fra.
- Respondent* – Deltaker i undersøkelsen.
- Kvantitative undersøkelser* – Undersøkelser hvor matematiske og statistiske analyseverktøy blir benyttet.
- Respons* – Antall returnerte skjemaer.

2 . METODEVALG

2.1 Bakgrunn

Valg av metode er avgjørende for kvalitet og gjennomføring av en undersøkelse. De vanligste kriteriene for valg av metode er kvalitet, tid, budsjett og tilgjengelig verktøy.

Arbeidsgruppen har valgt å gjennomføre undersøkelsen ved at adressat ut fra lister kopierer opp et tilsendt forhåndsutarbeidet spørreskjema og iverksetter utfylling av skjemaene, dvs. en slags indirekte henvendelse til respondentene.

2.2 Feilkilder:

I forbindelse med undersøkelser er det alltid noen feilkilder. De tilfeldige feilkildene kan vi ikke gjøre noe med, og de vil alltid være der. Av systematiske feil finnes det to hovedtyper; trekkmetoder og målefeil.

3 . UTVALG

3.1 Definisjon av populasjon

Definisjonen av populasjonen; alle grenaderer i Forsvaret per dd.

3.2 Valg av utvalgsramme og utvalgsmetode

Dette løses ved å henvende seg til hele populasjonen. Totalt ble populasjonen beregnet til ca 500. Med 320 besvarelser ga dette en svarprosent på 64 %.

3.3 Metode for innsamling av data

Arbeidsgruppen valgte survey. Den er gjennomført postalt med lokal arbeidsgiver som datainnsamler.

3.4 Utarbeidelse av spørreskjema

Spørreskjema (vedl. 1) er utarbeidet i sin helhet av arbeidsgruppen.

3.4.1 Spørsmålsrekkefølge og layout:

Ikke kjent med prosess.

3.4.2 Pretesting av spørreskjema:

Ikke kjent med prosess.

4 . DATAINNSAMLING

Skjemaene er laget av arbeidsgruppen og datainnsamlingen er gjennomført gjennom pålegg til alle avdelinger med respondenter om å innhente avdelingsvis kollektivt data og sende inn skjema til arbeidsgruppen i henhold til tidsfrist.

Skjemaene er punchet av FMS i Microsoft Excel, deretter eksportert inn i SPSS 12.0 for videre statistiske analyser.

5 . ANALYSE AV INNHENTEDE DATA.

Analyse og tolkning av data går ut på å kategorisere innsamlet informasjon med tanke på å beskrive funn. Denne analysen har som mål å gi arbeidsgruppen større innsikt i hvordan de vervede oppfatter sin situasjon i Forsvaret basert på spørsmålsformuleringen og alternative i spørreskjemaet. Dette for å gi arbeidsgruppen et bedre grunnlag i sitt mandatarbeid.

I alle delene vil resultatene bli vurdert og analysert sett i lys av selve spørreskjemaet og arbeidsgruppens mandat. Dataene bearbeides med analyseverktøyet SPSS. Dataene tolkes i forhold til problems-tillingene. Det vil bli gjennomført frekvensmålinger, krysstabuleringer og korrelasjonsmålinger der det er aktuelt.

5.1 Gjennomføringen av surveyen

Totalt er det mottatt 320 utfylte skjemaer. Dette ga en respons på 64 %, noe som anses som tilfredsstillende for denne type undersøkelser. Ut fra skjemaene kan det virke som opptil 35 respondenter (ca 11 %) kun har fått utdelt tre eller fire av de fem sidene av spørreskjemaet.

5.2 Vurdering av innsamlede data

I et såpass stort datasett er det mulig å trekke ut uendelig informasjon i form av frekvenser, beskrivelser, krysstabuleringer, korrelasjoner, grafiske oppstillinger og andre metoder. Det er forsøkt å begrense informasjonen og presentere analyser og uttrekk som er relevant. De mest relevante og interessante funn og informasjon blir presentert i sammendrag. Det er mulig å gå tilbake å foreta flere analyser dersom oppdragsgiver ønsker enkelte felt nærmere analysert og belyst.

5.3 Generell analyse av det totale tallmaterialet

I denne delen vil det være en kort oppsummering av alle spørsmålene. De mest sentrale funn vil bli presentert. For mer detaljerte opplysninger rundt det enkelte spørsmål henvises det til vedleggene med tabeller.

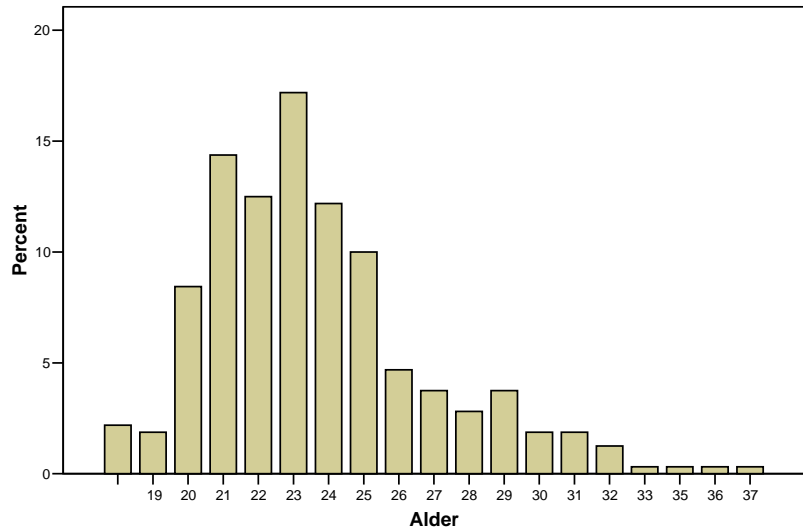
Personlige data

Spm 1: Kjønn?

Kjønn er sammen med alder blant de viktigste demografiske variabler som avdekker avgjørende forskjeller mellom definerte grupper. I undersøkelsen var det en majoritet av menn 95,3 %. Kvinneandelen var på 4,7 %.

Spm 2: Alder?

Som nevnt ovenfor er også alder en viktig demografisk variabel. Det overveiende alertyngdepunkt er mellom 20 og 30 år og utgjør hele 91,6 % av respondentene.



Spm 3: Sivil status?

Ikke overraskende er de aller fleste sivil status som single, hele 70,9 %. Bare 2,8 % er gifte og 24,7 er samboere.

Spm 4: Antall barn?

Svært få av respondentene har barn. Bare 30 av respondenterne oppgir at de har barn, hvorav 9 har 2 eller flere.

Spm 5: Antall år i Forsvaret?

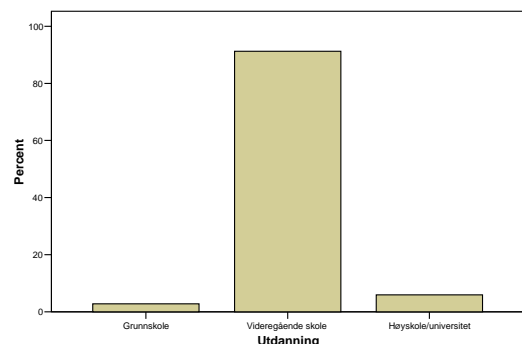
De fleste, 93,1 %, har 5 års eller mindre tjenestetid i Forsvaret.

Spm 6: Kontraktstid?

I overkant av 95 % har kontraktstid på henholdsvis 3 år (70%), 2 år (15 %) eller mindre (10 %).

Spm 7: Høyeste fullførte utdanning?

Ikke overraskende er det samsvar mellom alder, tjenestetid i Forsvaret og høyeste fullførte utdanning. De virker som de fleste vervede har kommet direkte fra videregående skole og fortsatt med tjeneste i Forsvaret.



Spm 8: Tjenestested/Tjenestestilling? – Kvalitativ.

Åpent spørsmål i spørreskjemaet har ikke gjort det hensiktsmessig å lage frekvens utover den registrerte mottak av spørreskjema som er gjort av arbeidsgruppens representant. Vi har registrert forsvarsgren de forskjellige tilhører, samt kategorisert de vi oppfatter som fellesstillinger. Dette gir et lite inntrykk av hvilke forsvarsgren respondentenes tilhører. Dette vil også være interessant ved senere krysstabuleringer.

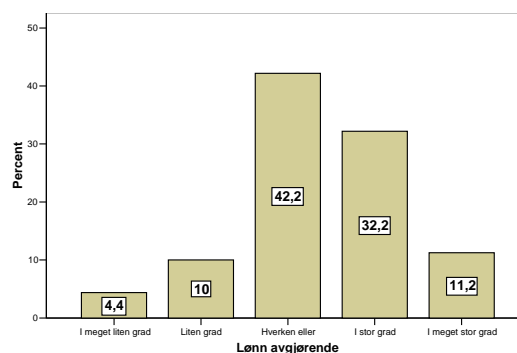
	Frequency	Percent
Hæren	145	45,3
Sjøforsvaret	118	36,9
Luftforsvaret	29	9,1
Felles	21	6,6
Total	313	97,8
	320	100,0

Spm 9: Hvor valgte du å verve deg? – Kvalitativ.

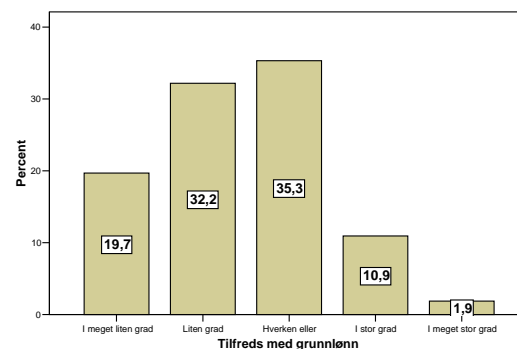
Dette var også et åpent valg for respondentene og er ikke forsøkt kvantifisert i statistikk. Men det er en del adjektiv som går igjen svært ofte. Dette er eksempelvis: Interessant førstegangstjeneste og fikk tilbud etter den, gjøre noe annet, godt miljø, interessant tilbud, utfordrende, god lønn, internasjonalt tjeneste, godt kameratskap, reiseopplevelser, trives i Forsvaret, behov for jobb.

Lønn og kontraktsforhold**Spm 10: I hvilken grad var lønn avgjørende for at du valgte å verve deg?**

Det er et overveiende vektning som viser at lønn er en avgjørende faktor for mange vervede når de valgte kontrakt med forsvaret.

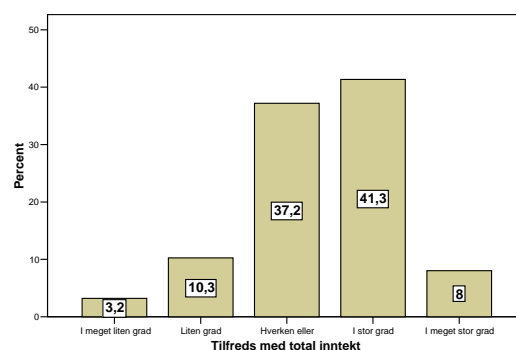
**Spm 11: I hvilken grad er du fornøyd med din grunnlønn?**

Kun i overkant av 12 % av de vervede er fornøyd med grunnlønn. Over halvparten er i liten eller meget liten grad fornøyd med grunnlønn.



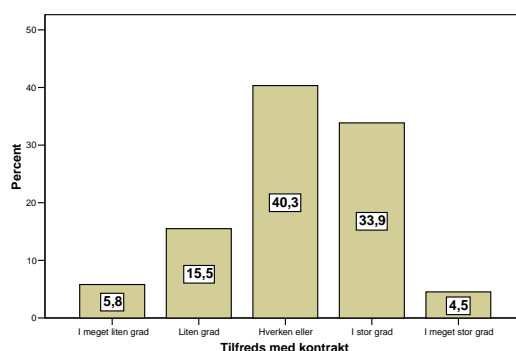
Spm 12: I hvilken grad er du fornøyd med total inntekt (grunnlønn + tillegg)?

Variable tillegg er med på å øke de totale lønnsbetinelsene for de vervede. Mange av de vervede har arbeidsoppgaver og tjenestetid utover normal arbeidstid. Dette gir seg utslag i at inntekten øker i så stor grad at stillingsforholdet er snudd ift forrige spørsmål. Kun 13,5 % av de vervede er i liten eller meget liten grad fornøyd med sin totale inntekt.



Spm 13: I hvilken grad er du fornøyd med ditt nåværende kontraktsforhold?

Generelt sett er 4 av 5 vervede fornøyd med sitt nåværende kontraktsforhold. Ca 20 % er missfornøyd.



Spm 14: Utdypende kommentarer hvorfor, hvorfor ikke – Kvalitativ.

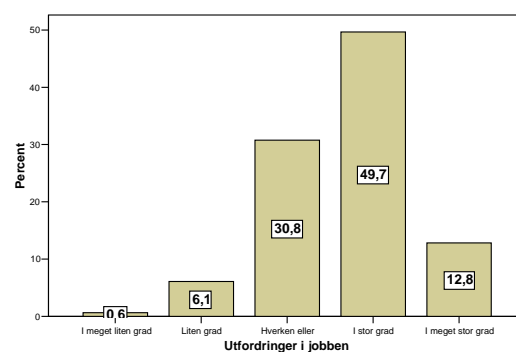
Mange av skjemaene har utdypende kommentarer. De viktigste faktorene som kommer igjen er at mange er misfornøyd med lønnen, spesielt grunnlønn og de faste tilleggene. Noen knytter dette også mot planlegging av personlig økonomi. Foruten dette nevner en del også at det har vært rot med lønn og utbetalinger. På den andre siden er det en håndfull som er fornøyd med lønn.

I forhold til kontrakten er det spesielt mangel på mulighet til fast jobb, eller lange kontrakter som går igjen hos mange. Videre er det en del som synes det er lite med hjemreiser/pendlerreiser, at det er liten mulighet og prioritet på videreutdanning og kurs og at det er dårlig oppfølging fra lokal administrasjon og ledelse vedrørende kontraktsforhold.

Tjenestens innhold

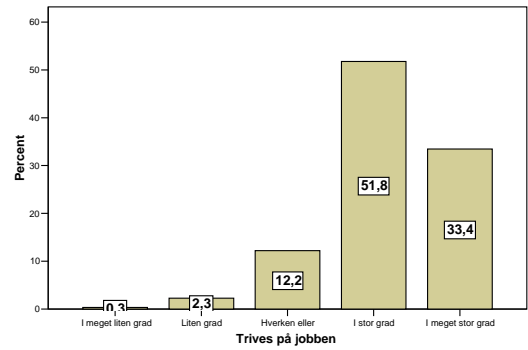
Spm 15: I hvilken grad føler du at du har utfordringer i jobben?

Siden kun 6,5 % av respondentene oppgir at de i liten grad har utfordringer i jobben.



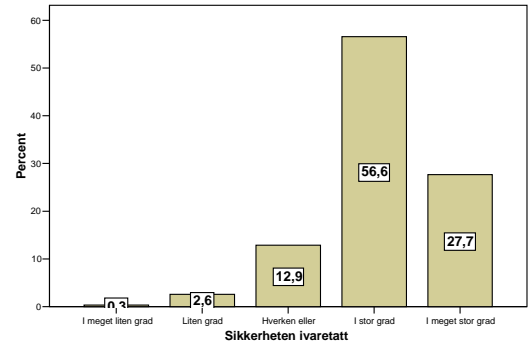
Spm 16: I hvilken grad trives du på jobb?

Bare 2,5 % av respondentene oppgir at de i liten grad trives på jobben.



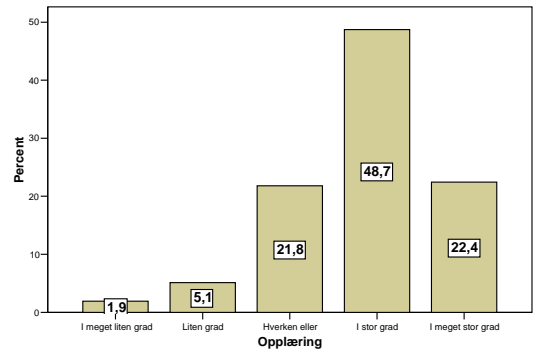
Spm 17: I hvilken grad føler du sikkerheten ivaretatt?

Bare 2,8 % opplever at sikkerheten ikke blir tilfredsstillende ivaretatt. Dette tallet kan virke lavt, men vil i praksis si at 9 av respondentene ikke opplever at sikkerheten er tilfredsstillende.



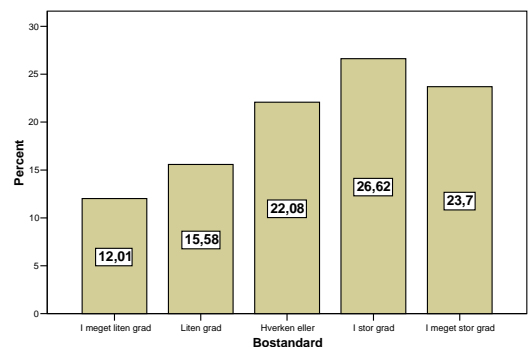
Spm 18: I hvilken grad føler du at du har fått tilstrekkelig opplæring for å utøve din jobb?

90,7 % av respondentene opplever tilfredsstillende eller bedre opplæring for utøvelse av egne arbeidsoppgaver.



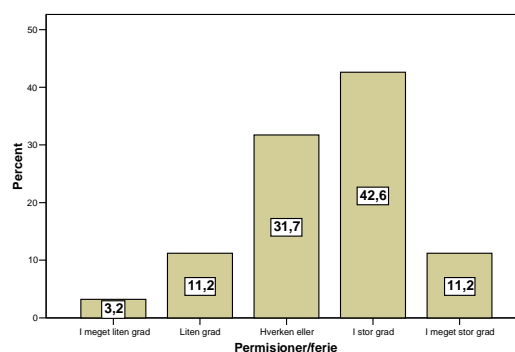
Spm 19: I hvilken grad er du fornøyd med bostandarden?

Bostandarden har lite med tjenestens innhold, men er tatt med under denne kategorien. Dette er et av de områdene som respondentene har mest divergert syn på. Allikevel er det en overveiende andel som er godt fornøyd eller bedre.



Spm 20: I hvilken grad er du fornøyd med permisjoner/ferie?

De fleste respondentene er godt fornøyd med permisjon/ferieordninger. Det vil være interessant å se nærmere dette under krysstabuleringer for å se om det kan være geografiske /forsvarsgrenmessige forhold som påvirker grupper av respondenter.



Spm 21: Hva mener du er viktigst for trivsel/motivasjon i tjenesten.

Ikke overraskende er de økonomiske betingelsene avgjørende. Like viktig er det å merke seg at meningsfull tjeneste og sosiale forhold er avgjørende for trivsel og motivasjon. Interessant er det også å se hvor liten vekt respondentene legger på utdanning utenfor tjenesten og velferd.

Under annet var det ingen tilbakemeldinger som det var frekvens på.

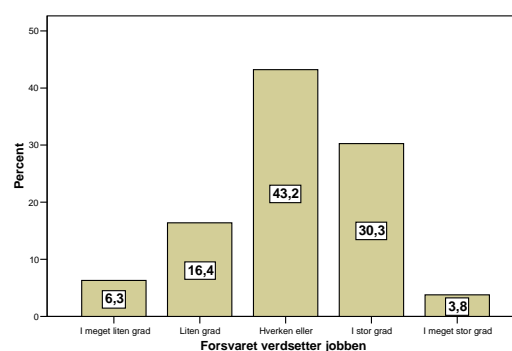
Status

I denne undersøkelsen er det naturlig å anta at status har noe med hvordan den enkelte føler seg i forhold til andre og hvordan andre oppfatter verdien av det respondentene utfører i tjenesten. Kategorien er delt opp i respondentenes oppfattelse av arbeidsgivers verdsettelse av tjenesten de utfører og hvordan samfunnet for øvrig oppfatter de.

Viktigst for trivsel/motivasjon i tjenesten	% - andel
Lønn	72,5
Meningsfull tjeneste	56,3
Sosialt samhold	51,3
Bostandard	33,1
Bra trening/utstyr	26,3
Ferie	24,4
Voksenopplæring/videreutdanning	16,9
Gratis hjemreiser	13,8
Annet	7,5
Velferd	5,9

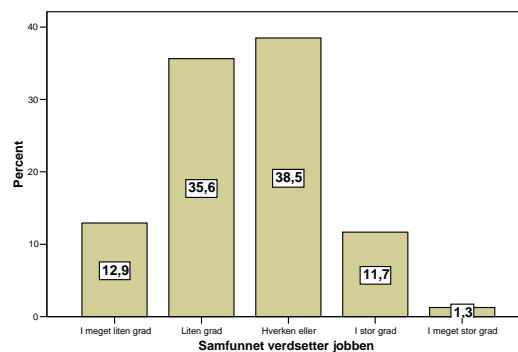
Spm 22: I hvilken grad føler du at Forsvaret verdsetter den jobben du gjør?

Hele 22,6 % av respondentene føler at arbeidet sitt i liten eller svært liten grad verdsettes av arbeidsgiveren. Dette er urovekkende når det på den andre siden bare er 33,8 % av respondentene som i stor grad føler at arbeidsgiveren verdsetter arbeidet. Dette er funn som er interessant å undersøke kvalitativt.



Spm 23: I hvilken grad føler du at samfunnet verdsetter den jobben du gjør?

Ikke overraskende er tilbakemeldingen fra mange (48,1) av respondentene at de føler at samfunnet i liten grad verdsetter jobben de bidrar med. Dette kan være påvirket av flere faktorer. Det kan være alt fra direkte tilbakemeldinger til generell medieomtale av Forsvaret og Forsvarets virke i samfunnet. Interessant å se opp mot de som har gjennomført int ops.

**Spm 24: Hva mener du er viktigst for å heve statusen til de vervede?**

Status kan heves både internt i organisasjonen og eksternt i samfunnet. Faktorer som påvirker relasjonene internt i Forsvaret kan bidra til heving av intern status, mens verdsettelse og synlighet av denne målgruppens verdiskapning eksternt vil kunne bidra til økt ekstern status. Respondentenes tilbakemelding viser at viktige faktor er lønn (som kan øke status både internt og bidra til rekruttering), at tjenesten verdsettes i samfunnet (eksempelvis bevisst satsting på eksponering av målgruppens verdiskapning gjennom offentlig kanaler), økt kontraktstid (ref spm 14 hvor forutsigbarhet og lengre arbeidsforhold var kvalitativ tilbakemelding), bostandard og videre utdanning. Nok engang er det lite fokus på fritid og velferd.

Viktigst for å heve statusen til de vervede	% - andel
Lønn	74,1
At tjenesten verdsettes i samfunnet	42,2
Kontraktstid	39,7
Bostandard	39,7
Voksenopplæring/utdanning	35,6
Uniform	20,0
Gratis hjemreiser	16,4
Annet	15,6
Utvidet permisjon/ferie	12,2
Velferd	8,4

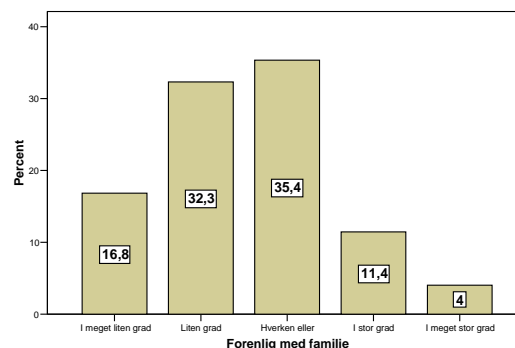
Under annet var respekt og anerkjennelse fra befal noe som gikk igjen. Både i forhold til graden grenader/matros, men også på det arbeidet/verdiskapningen de står for. Andre momenter var karriæremuligheter og bedre lønnsansinitet.

Familieforhold

Familieforhold i denne målgruppen er variert og de fleste oppgir sivilstatus som single. Bare 2,8 % er gifte og 24,7 er samboere. De single vil kunne oppfatte familieforhold som foreldre søsken, besteforeldre eller tilsvarende.

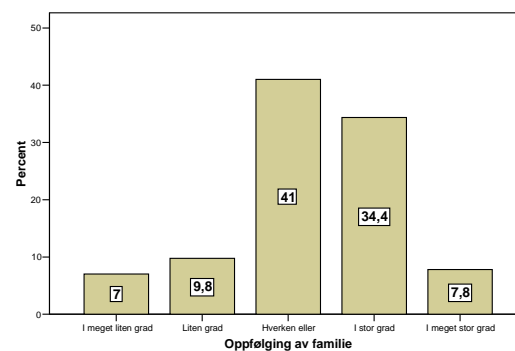
Spm 25: I hvilken grad er jobben forenelig med familie?

14,4 % av respondentene mener at jobben er meget stor grad forenelig med egen familie. Det mest interessante er å se krysstabuleringer der vi ser på den gruppen som er gift/samboer og/eller har barn.



Spm 26; I hvilken grad er du fornøyd med oppfølging av familien/informasjonen til familien under INTOPS?

De aller fleste er fornøyd med oppfølging og informasjon til familie under tjentes i int ops. Allikevel er det viktig å merke seg at svaret på dette spørsmålet innehar en stor feilkilde: Det er langt flere som har svart på dette spørsmålet enn antallet som faktisk har deltatt i int ops. Det er naturlig å anta at en del av respondentene har svart på oppfølging og informasjon til familie sett i egen situasjon eller basert på delte erfaringer fra kollegaer.

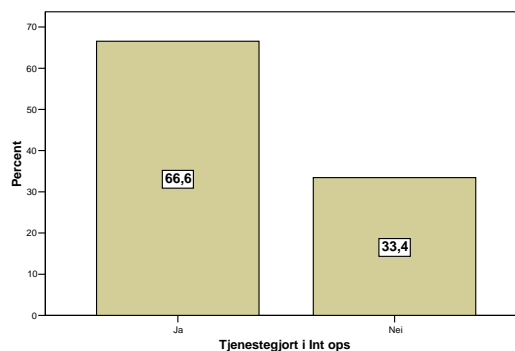


Tjeneste i INTOPS

Denne delen av spørreskjemaet er rettet mot erfaringer fra vervede med tjenesteerfaring fra internasjonale operasjoner. Det er godt samsvar mellom antall som har tjeneste fra int ops og antall på svar av oppfølgingsspørsmålene.

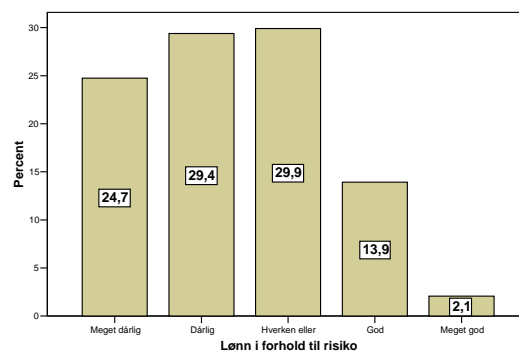
Spm 27: Har du tjenestegjort i INTOPS?

2/3 av respondentene har tjeneste fra int ops.



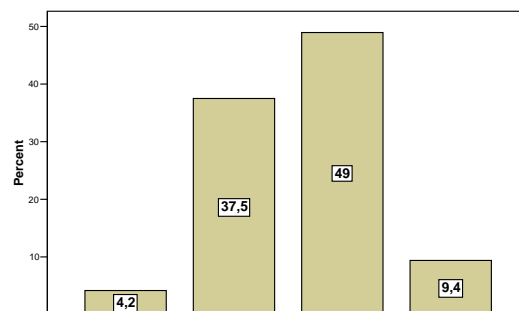
Spm 28: Hvordan vurderer du lønn i forhold til innsats/risiko?

Det er relativt tydelig at mange er av den oppfatning av at de økonomiske intencivene ikke står i forhold til egen innsats eller risikoen tjenesten innebærer. Hele 54,1 % mener at de økonomiske betingelsene er dårlige.



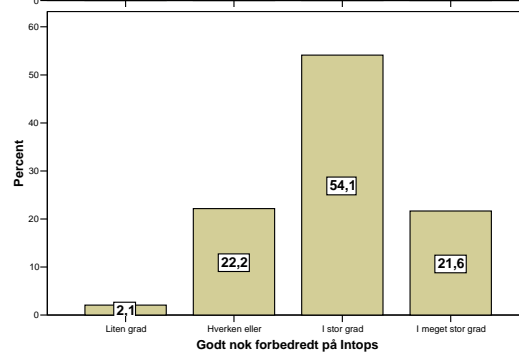
Spm 29: Hvordan vurderer du sikkerheten?

Ingen respondenter med int tjenesteerfaring mener at sikkerheten har vært meget dårlig. Det virker som om de aller fleste mener at sikkerheten blir godt ivaretatt.



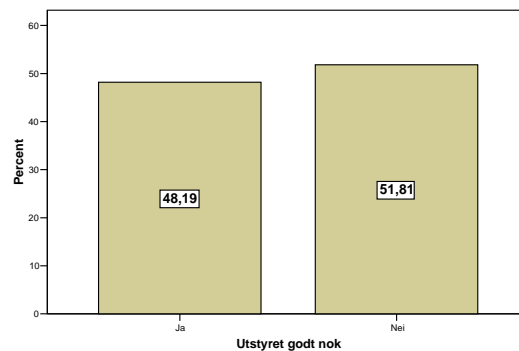
Spm 30: I hvilken grad følte du deg godt nok forberedt på intops?

Forberedelser henger nøye sammen med sikkerhet. Det er naturlig at gode forberedelser samvarierer med sikkerhet og respondentenes svar viser at de følte seg godt forberedt til tjeneste i int ops.



Spm 31: Vil du vurdere utstyret som godt nok?

Respondentenes vurdering av utstyret var ca todelt. Halvparten mente de var godt nok, den andre halvparten hadde mindre positivt inntrykk.

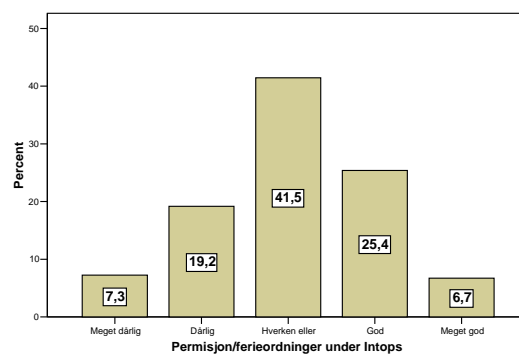


Spm 32: Hvis nei på spm 31, hva kan bli bedre? – Kvalitativt.

Kvalitativ tilbakemelding fra respondentene viser at de fleste mener bør bedres er personlige våpen, nattustyr, samband, stridsvester og kjøretøy. Videre er det noen tilbakemeldinger på det med etterforsyninger og prioritet i forhold til oppdrag.

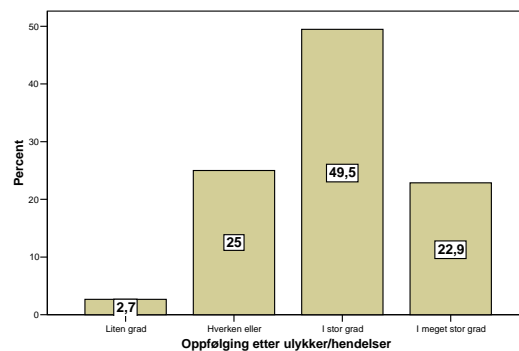
Spm 33 Hvordan vurderer du permisjon/ferieordninger under INTOPS?

16 % av respondentene med erfaring fra int ops er av den oppfatning at permisjon/ferieordningene under int ops er dårlige.



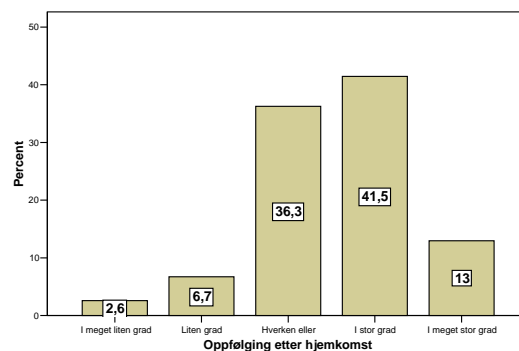
Spm 34: I hvilken grad er du fornøyd med oppfølgingen etter ulykker/dramatiske hendelser?

Svært få er misfornøyd med oppfølging etter ulykker eller dramatiske hendelser. Hele 42,5 % er i stor grad fornøyd med oppfølgingen.



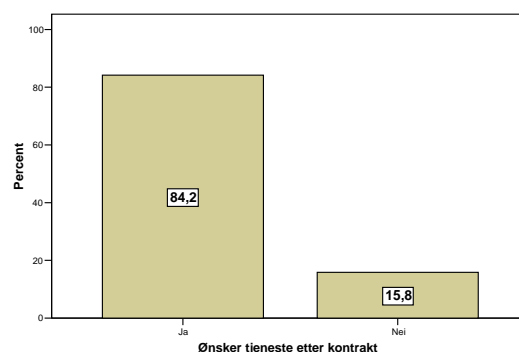
Spm 35: I hvilken grad er du fornøyd med oppfølgingen etter hjemkomst?

Det er relativt like positive erfaringer respondentene gir tilbakemelding om ift egen oppfølging etter hjemkomst.



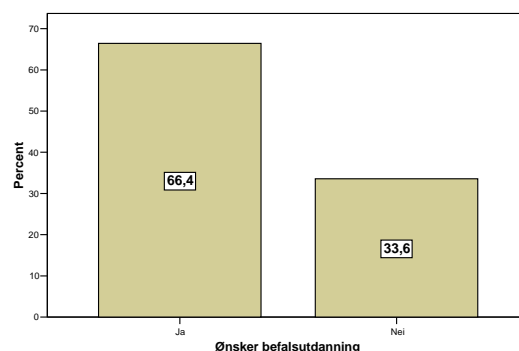
Spm 36: Ønsker du videre tjeneste i Forsvaret utover kontrakstiden?

84,2 % av respondentene ønsker en videre relasjon med Forsvaret etter kontraktens utløp.



Spm 37: Ønsker du befalsutdanning?

Ca 2/3 av respondentene ønsker befalsutdanning.



Bostandard

Spm 38: Gitt en situasjon der det må endres på praksis med kvarter for vervede. Hvilket, eventuelt hvilke. Alternativ foretrekker du?

Gitt en endring i praksis med kvarter er hybel utenfor leir med støtte og egenandel mest foretrukket. Mangel på fast bopel, mindre privat (dele rom) og reduksjon av standard er klart minst ønskelig av respondentene.

Endring på praksis i kvarter? Mest foretrukket:	% - andel
Benytte hybel utenfor leir med støtte	48,1
Betale egenandel for kvarter	21,6
Flytte ut av kvarter under int ops	7,2
Dele rom (2 per rom)	5,6
Dårligere standard/mindre kvarter	4,4

Spm 39: Ref 38, Hvilket, eventuelt hvilke alternativer foretrekker du minst?

Dette spørsmålet fungerer nærmest som et kontrollspørsmål av foregående og bekrefter funnene der.

Endring på praksis i kvarter? Minst foretrukket:	% - andel
Dele rom (2 per rom)	44,7
Dårligere standard/mindre kvarter	38,8
Flytte ut av kvarter under int ops	26,6
Betale egenandel for kvarter	19,1
Benytte hybel utenfor leir med støtte	8,8

Spm 40: Utfyllende kommentarer ref 39 og 39.

Hele 18,7 % har gitt utfyllende kommentarer i forhold til en hypotetisk endring på praksis med kvarter. De kvalitative kommentarene går i stor grad ut på at gratis bolig var et av rekrutteringsgrunnlagene ifm kontraktsinngåelse og at endring i dette vil slå negativt ut og være et dårlig alternativ for rekruttering i fremtiden. Noen oppfatter standarden til å være dårlig i dag og enkelte mener at romdeling ikke gir privatliv, eller at utflytting under int ops vil gi dårligere kvarter ved retur.

5.4 Krysstabuleringer

Krysstabuleringene kan brukes til å se om det er sammenheng mellom to faktorer og se hvorvidt en faktor kan gi utslag på deler av respondentgruppen.

Forsvarsgren ift lønn og kontraktsforhold

Ut fra tabell under ser man at vervede fra luftforsvaret generelt sett er mer fornøyd med grunnlønn enn vervede fra de andre forsvargrenene.

Forsvarsgren * Tilfreds med grunnlønn Crosstabulation

			Tilfreds med grunnlønn				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Forsvarsgren	Hæren	% within Forsvarsgren	20,7%	37,9%	33,1%	6,9%	1,4%
	Sjøforsvaret	% within Forsvarsgren	22,0%	29,7%	33,9%	12,7%	1,7%
	Luftforsvaret	% within Forsvarsgren	10,3%	13,8%	51,7%	17,2%	6,9%
	Felles	% within Forsvarsgren	9,5%	28,6%	38,1%	23,8%	,0%

Sammenligner vi med total inntekt ser vi at tilfredsgraden øker kraftig både i hær og sjø og nærmer seg respondentens for luftforsvaret kraftig. Det er vervede i fellesstillinger som endrer seg minst i retning av å blir mer fornøyd med total inntekt.

Forsvarsgren * Tilfreds med total inntekt Crosstabulation

			Tilfreds med total inntekt				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Forsvarsgren	Hæren	% within Forsvarsgren	4,2%	9,7%	42,4%	39,6%	4,2%
	Sjøforsvaret	% within Forsvarsgren	,9%	10,3%	29,1%	47,0%	12,8%
	Luftforsvaret	% within Forsvarsgren	4,3%	4,3%	43,5%	34,8%	13,0%
	Felles	% within Forsvarsgren	9,5%	14,3%	47,6%	23,8%	4,8%

Ser vi på kontraktsforholdet er det klart vervede i fellesstillinger som er minst fornøyd.

Forsvarsgren * Tilfreds med kontrakt Crosstabulation

			Tilfreds med kontrakt				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Forsvarsgren	Hæren	% within Forsvarsgren	5,5%	14,5%	37,9%	37,9%	4,1%
	Sjøforsvaret	% within Forsvarsgren	5,2%	12,2%	44,3%	33,9%	4,3%
	Luftforsvaret	% within Forsvarsgren	4,3%	17,4%	47,8%	21,7%	8,7%
	Felles	% within Forsvarsgren	15,0%	35,0%	30,0%	15,0%	5,0%

Forsvarsgren ift bostandard

Det kan virke som om at Hærens personell har en annen bostandard eller har lavere/andre forventninger enn de øvrige.

Forsvarsgren * Bostandard Crosstabulation

			Bostandard				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Forsvarsgren	Hæren	% within Forsvarsgren	4,8%	4,1%	11,7%	36,6%	42,8%
	Sjøforsvaret	% within Forsvarsgren	18,8%	29,9%	31,6%	14,5%	5,1%
	Luftforsvaret	% within Forsvarsgren	9,1%	18,2%	40,9%	22,7%	9,1%
	Felles	% within Forsvarsgren	35,3%	11,8%	23,5%	17,6%	11,8%

Forsvarsgren ift permisjon/ferie

Sjøforsvarets matroser er de som skiller seg ut og er minst tilfreds med permisjons og ferieordningene.

Forsvarsgren * Permisjoner/ferie Crosstabulation

			Permisjoner/ferie				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Forsvarsgren	Hæren	% within Forsvarsgren	2,8%	5,5%	30,3%	47,6%	13,8%
	Sjøforsvaret	% within Forsvarsgren	4,3%	21,4%	36,8%	31,6%	6,0%
	Lufforsvaret	% within Forsvarsgren	4,3%	4,3%	13,0%	56,5%	21,7%
	Felles	% within Forsvarsgren	,0%	5,0%	35,0%	50,0%	10,0%

Forsvarsgren ift tjenesten forenelig med familie

Vervede i fellesavdelinger finner tjenesten mest forenelig med familiesituasjonen, mens Sjøforsvaret finner det minst forenelig.

Forsvarsgren * Forenelig med familie Crosstabulation

			Forenelig med familie				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Forsvarsgren	Hæren	% within Forsvarsgren	11,1%	34,0%	39,6%	13,2%	2,1%
	Sjøforsvaret	% within Forsvarsgren	28,6%	37,1%	26,7%	4,8%	2,9%
	Lufforsvaret	% within Forsvarsgren	4,8%	19,0%	52,4%	14,3%	9,5%
	Felles	% within Forsvarsgren	9,5%	14,3%	23,8%	33,3%	19,0%

Sivil status ift tjenesten forenelig med familie

Ser vi på sivil status opp mot tjenesten forenelighet viser det seg at gifte anser tjenesten minst forenelig med familielivet. NB! Antall gifte er så lavt at her er feilkilden relativ stor og resultatet må ikke legges for stor vekt på.

Sivil status * Forenelig med familie Crosstabulation

			Forenelig med familie				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Sivil status	Single	% within Sivil status	16,3%	31,6%	36,4%	10,5%	5,3%
	Samboer	% within Sivil status	17,1%	34,2%	35,5%	11,8%	1,3%
	Gift	% within Sivil status	28,6%	28,6%	28,6%	14,3%	,0%

Antall barn ift tjenesten forenelig med familie

Et noe forunderlig funn er at vervede uten egne barn finner tjenesten minst forenelig med familielivet, og at vervede med 2 barn faktisk ”mestrer” tjenesten i kombinasjon med familielivet.

Antall barn * Forenelig med familie Crosstabulation

			Forenelig med familie					Total
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad	
Antall barn	0	% within Antall barn	17,5%	32,7%	36,1%	9,7%	4,1%	100,0%
	1	% within Antall barn	5,9%	35,3%	35,3%	23,5%	,0%	100,0%
	2	% within Antall barn	,0%	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0%

Vi ser også at det i stor overveiende grad er de med sivilstatus som samboer og gift som har tatt skrittet videre og har egne barn

Sivil status * Antall barn Crosstabulation

			Antall barn				Total	
			0	1	2	4		
Sivil status	Single	% within Sivil status	,4%	95,6%	4,0%	,0%	,0%	100,0%
	Samboer	% within Sivil status	,0%	84,8%	8,9%	6,3%	,0%	100,0%
	Gift	% within Sivil status	,0%	11,1%	44,4%	33,3%	11,1%	100,0%

Erfaring fra int ops ift samfunnet verdsetter tjenesten

Et interessant funn er at de som har bidratt med tjeneste i internasjonale operasjoner føler i mindre grad at jobben blir verdsatt av samfunnet.

Tjenestegjort i Int ops * Samfunnet verdsetter jobben Crosstabulation

			Samfunnet verdsetter jobben				
			I meget liten grad	Liten grad	Hverken eller	I stor grad	I meget stor grad
Tjenestegjort i Int ops	Ja	% within Tjenestegjort i Int ops	15,3%	40,0%	34,7%	9,5%	,5%
	Nei	% within Tjenestegjort i Int ops	8,3%	29,2%	42,7%	16,7%	3,1%

6 . KONKLUSJON

6.1 Målsetning med undersøkelsen

Målsetningen med undersøkelsen er å skaffe seg innsikt i hvordan dagens målgruppe ser på de problemstillinger som spørsmålene i spørreskjemaet tar for seg.

Med utgangspunkt i mandatet har problemstillingen fire delmål:

- Redusere driftsutgifter ifm bolig og kvarter
- Rekrutteringsfremmende tiltak
- Statushevende tiltak for grenaderer
- Lønnsbetingelser

Spesielt viktig er det å avdekke forhold som man har mulighet til å påvirke. FMS anser at resultatene fra undersøkelsen gir et brukbart grunnlag for utarbeidelse av forslag til tiltak for arbeidsgruppen.

Analyse av materialet fra undersøkelsen har gitt noe statistisk materiale som bakgrunn for diskusjon og forslag til tiltak. Krysstabulering av spørsmål viser at enkelte problemstillinger er komplekse og at flere faktorer påvirker hverandre.

6.2 Oppsummering:

Totalt er det mottatt 320 utfylte skjemaer. Dette gir en respons på 64 %, noe som anses som tilfredsstillende for denne type interne undersøkelser.

Vi står ovenfor en forholdsvis differensiert gruppe. De er naturlig å anta at det er distinkte forskjeller i tjenesten for vervede fra forskjellige forsvarsgrener. Det er også et klart skille mellom de som har etablert seg i samboerforhold og fått egne barn.

6.2.1 Interessante funn:

Under er de elementene som anses for mest interessante listet opp.

- Kvinneandelen av vervede – 4,7 % - er lavere enn øvrige måltall og målsetninger for Forsvaret (ca 7 % kvinner i uniform i Forsvaret i dag)
- Svært få av respondentene har utdanning fra høyskole. De fleste har gått inn i Forsvaret rett etter videregående og har i liten grad videreutdannet seg. Det er også verdt å merke seg at en god del av respondentene ønsker videreutdanning i tjenesten.
- Lønn er tydelig en avgjørende faktor for verving, 45 %. I tillegg er mange – 51,9 % - missfornøyd med grunnlønnen. Flere er fornøyd med den totale inntekten (49,3 %).

- 20 % av respondentene er missfornøyd med kontrakten. De viktigste faktorene som kommer igjen er at mange er misfornøyd med lønnen, spesielt grunnlønn og de faste tilleggene, mangel på mulighet til fast jobb/lange kontrakter, lite hjemreiser/pendlerreiser, liten mulighet og prioritet på videreutdanning og kurs og at det er dårlig oppfølging lokalt.
- De aller fleste føler at de får utfordringer og trives godt i jobben. De føler sikkerheten godt ivaretatt og får tilstrekkelig opplæring. Noen få er missfornøyd med bostandarden.
- Viktigste for trivsel og motivasjon er lønn (72,5). Andre viktige faktorer er meningsfull tjeneste (56,3 %), sosialt samhold (51,3 %), og bostandard (33,1 %).
- Minst viktig for motivasjon/trivsel er velferd med 5,9 %.
- Urovekkende er det at hele 22,6 % av respondentene føler at arbeidet sitt i liten eller svært liten grad verdsettes av arbeidsgiveren, og kun 33,8 % av respondentene som i stor grad føler at arbeidsgiveren verdsetter arbeidet.
- 48,1 % av respondentene føler at samfunnet i liten grad verdsetter jobben de bidrar med.
- Krysstabuleringer viser at de som har bidratt med tjeneste i internasjonale operasjoner føler i mindre grad at jobben blir verdsatt av samfunnet enn de som har nasjonal tjeneste.
- De vervede mener at de viktigste tiltakene for å heve statusen er økt lønn (74,1 %), få samfunnet til å verdsette tjenesten (42,2 %), lengre kontraktstid (39,7 %) (mulighet for ansettelse?), bedre bostandard (39,7 %), økt fokus på videreutdanning (35,6 %).
- I følge respondentene er mer ferie (12,2 %) og mer velferd (8,4 %) minst viktig å satse på for å øke de vervedes status.
- 2/3 av respondentene har internasjonal erfaring. Hele 54,1 % mener at de økonomiske betingelsene i int ops er dårlige. På den andre siden mener de at sikkerheten er godt ivaretatt og at de er godt forberedt på jobben. De har en del anmerkninger på kvalitet på utstyret hvor spesielt personlige våpen og kjøretøy ansees som mindre tilfredsstillende av en del.
- 84,2 % av respondentene ønsker en videre relasjon med Forsvaret etter kontraktens utløp.
- 2/3 av respondentene kan tenke seg befalsutdanning.
- På spørsmål om en hypotetisk endring av bostandard det klar stor motstand mot å gå ned på standarden, dele rom eller flytte ut under int ops. De mest spiselige alternativene var sivil hybel med støtteordning og egenandel. I de utfyllende kommentarene kom det klart frem at gratis kvarter var en av kontraktsforutsetningene for mange og endring av dette kunne påvirke rekrutteringen negativt.

- Krysstabuleringen viser at vervet personell i Luftforsvaret generelt sett er fornøyd med grunnlønn. Et annet element er at det kan virke som om bostandarden i Hæren er høyere enn hos de andre, siden respondentene fra Hæren er relativt mye mer fornøyd enn de øvrige.
- Et noe forunderlig funn er at vervede uten egne barn finner tjenesten minst forenelig med familielivet, og at vervede med 2 barn faktisk ”mestrer” tjenesten i kombinasjon med familielivet.
- Et interessant funn er at de som har bidratt med tjeneste i internasjonale operasjoner føler i mindre grad at jobben blir verdsatt av samfunnet.

6.3 Konklusjon og anbefalinger:

I punktene over er de mest interessante funn kort oppsummert. FMS mener at undersøkelsen har gitt noen svar som vil hjelpe arbeidsgruppen i det videre arbeidet. Ut fra problemstillingen har de vervede gjennom sine svar gitt svar på hvordan de oppfatter lønnsbetingelser og hvilke områder de mener det bør satses på for å øke status til vervede. De har også gitt relative klare tilbakemeldinger på hva de mener en endring av bostandarden oppfattes og hvilke av alternativene som var mest spiselige. De har også ved flere anledninger vist hvilke faktorer som har rekruttert de samt berørt temaer om hva som kan påvirke rekrutteringsarbeidet.

Registrering av data er utført av Forsvarets responscenter.

Analyse og rapportering er gjennomført av orlogskaptein Michael Bruteig, fagleder Marked (FMS) på oppdrag for Forsvarsdepartementet. Eventuelle spørsmål vedrørende undersøkelsens innhold eller gjennomføring kan rettes til Forsvarsdepartementet (FD). Kontaktperson ved FD er Paal Morken Andersen.

7 VEDLEGG

7.1 Vedlegg 1: Spørreskjema

7.2 Vedlegg 2: Presentasjon