



UIT

NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET

Handelshøgskolen

## Familieivaretagelse

*Hvordan kan de operative avdelingene KJK og MJK legge til rette for en bedre ivaretagelse av sine ansatte og deres familier?*

—

**Anne A. Nordam og Bent Stian Isene**

*Masteroppgave i erfaringsbasert master i ledelse- mai 2016*



## **Forord**

Masteroppgaven markerer slutten på vårt masterstudium i ledelse som startet ved Høgskolen i Harstad, og avsluttes ved Norges Arktiske Universitet UiT. Vedsiden av fulltidsjobber som henholdsvis personelloffiser i Kystjegerkommandoen (KJK) og personelloffiser i Marinejegerkommandoen (MJK) har dette vært tre krevende, men lærerike år.

Vi vil takke alle som har gitt støtte i fullførelsen av oppgaven. Vi ønsker å takke våre familier som har gitt oss støtte, tid og rom til å gjennomføre dette studiet, samt våre kollegaer som har stilt opp som informanter og våre arbeidsgivere som har gitt oss mulighet til å gjennomføre studiet. Vi ønsker også å takke vår veileder Førsteamanuensis Baard Herman Borge for støtten i prosessen, samt våre medstudenter som har gjort opplevelsen av å jobbe full tid med studier ved siden av, så mye enklere.

Tusen takk til dere!

## Sammendrag

Stadig flere medarbeidere og virksomheter opplever at det er vanskelig å kombinere familieliv og arbeidsliv. Forholdet er ofte kjennetegnet av dilemmaer, konflikter og paradokser, og det er av stor betydning for den ansatte og virksomheten om arbeidsgiver er bevisst på at det er en sammenheng mellom arbeidsliv og familieliv. Flere undersøkelser viser at en velfungerende familiepolitikk ikke bare tjener medarbeideren, men at virksomheter ofte erfarer at familievennlighet gir redusert fravær og et bedre arbeidsmiljø, samtidig som det er med på å øke effektiviteten (Filstad m.fl., 2005).

Bakgrunnen for at Forsvaret begynte å fokusere på familiepolitikk var tett knyttet til et behov for å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Flere undersøkelser hadde vist at hensyn til familien var viktig for avgjørelser om å slutte eller ikke (Bjønnes II-utvalg, 1997). Målsetningen til Forsvarets familiepolitikk er å legge forholdene til rette slik at en karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv.

Hensikten med denne oppgaven er å finne mer ut om hvilke faktorer som påvirker forholdet mellom familie og jobb i de operative avdelingene Kystjegerkommandoen (KJK) og Marinejegerkommandoen (MJK). Og hvordan avdelingen i større grad kan legge til rette for en bedre ivaretagelse av sine ansatte og deres familier. Til hjelp med å finne forskningspåstander og hypoteser har vi brukt vår relativt lange erfaring i avdelingene, samt litteratur og forskning omkring temaet. Hvor vi har sett spesielt på to samlivsundersøkelser gjort på ansatte og deres familier i hele Forsvaret, av Heen med flere i 2006 og 2011. Ut i fra rapportene fra disse to undersøkelsene, samt våre antakelser om at det er enkelte tema som er spesielt utfordrende med å jobbe i KJK og MJK har vi sett spesielt på dette med deployering til internasjonale operasjoner (INTOPS) og pendling.

Opgaven har en kvantitativ metodisk tilnærming. Som metode for innsamling av empiri ble en elektronisk spørreundersøkelse utarbeidet og sendt ut til 271 ansatte i KJK og MJK via e-post. 118 respondenter besvart spørreundersøkelsen, av disse var 36 enslige, hvilket medførte at 82 respondenter som hadde svart var innenfor målgruppen i vår undersøkelsen. Til hjelp i innhenting og analyse av data brukte vi verktøyet SurveyMonkey.

Funnene våre viser at våre ansatte med familier opplever i noe grad at høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie. De opplever at deployering er en stor belastning for partner, mindre for barn og minst belastende for samlivet. Den største belastningen er savnet til de hjemme, mens man er deployert. Personell som deployerer opplever i større grad problemer med å kombinere jobb og familie sammenlignet med de som aldri har deployert. Likevel er det en svært lav andel av respondentene som ville vært foruten deployeringer. Videre viser våre funn at ansatte med familie opplever økt konfliktnivå på flere områder forbundet med pendling. Spesielt oppleves det at man ikke kan delta på hverdagsaktiviteter på hjemmebane som belastende. Ansatte i etablertfasen av livet, som ofte er de som har små barn, opplever mer konflikt enn de som er i andre faser av livet. Våre funn viser at de ansatte i hovedsak er positiv til det arbeidet som allerede gjøres i avdelingene for å redusere konfliktnivået mellom arbeid og familie, og over halvparten mener at arbeidet som allerede gjøres i avdelingene knyttet til familieivaretagelse bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie. De ansatte opplever i stor grad å få sosial støtte fra sin nærmeste leder. Dette gjelder også de som oppgir å ha barn, samt ansatte som er pendlere.

## Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn .....	1
1.1.1	Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen .....	1
1.2	Problemstilling .....	2
1.3	Forskningsspørsmål og hypoteser .....	3
1.4	Avgrensninger .....	3
2	Litteraturgjennomgang .....	4
2.1	Innledning.....	4
2.2	Arbeidsliv og familieliv .....	5
2.3	Jobb-hjem-konflikt i ulike livsfaser .....	7
2.4	Sosial støtte .....	9
2.5	Arbeidsgivers rolle og konkrete tiltak.....	10
2.6	Støtte fra nærmeste leder.....	14
2.7	Familepolitikk i Forsvaret .....	14
2.8	Forsvarsfamilien.....	16
2.9	Deltakelse i internasjonale operasjoner .....	18
2.10	Pendlerfamilien .....	19
2.11	Tiltak som kan bedre familievennligheten i Forsvaret.....	21
3	Hypoteser .....	23
3.1	Høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie. ....	23
3.2	Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne.....	24
3.3	Pendlere opplever mer konflikt enn ansatte som ikke pendler.....	25
3.4	Konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i, og øker når man er i etablertfasen. ....	26
3.5	Støtten fra avdeling bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie. ....	27
3.6	De ansatte opplever i stor grad sosial støtte fra sin nærmeste leder.....	29
4	Metode.....	30
4.1	Valg av metode og utvalg.....	30
4.2	Gjennomføring av spørreundersøkelser .....	31
4.3	Analyse av funn.....	33

4.4	Kvalitetsvurderinger.....	34
4.4.1	Undersøkelsens reliabilitet/pålitelighet.....	34
4.4.2	Undersøkelsens validitet/gyldighet.....	36
4.4.3	Intern gyldighet.....	37
4.4.4	Ekstern gyldighet.....	38
4.5	Forskningsetiske betraktninger.....	38
5	Funn, analyse og drøfting.....	39
5.1	Beskrivelse av respondentene.....	39
5.2	Høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie.....	41
5.2.1	Holdbarheten til hypotesen.....	47
5.3	Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne.....	48
5.3.1	Opplevd belastning i sammenheng med deployering.....	51
5.3.2	Holdbarheten til hypotesen.....	52
5.4	Pendlere opplever mer konflikt enn ansatte som ikke pendler.....	53
5.4.1	Holdbarheten til hypotesen.....	56
5.5	Konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i, og øker når man er i etablertfasen.....	56
5.5.1	Holdbarheten til hypotesen.....	60
5.6	Støtten fra avdeling bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie.....	60
5.6.1	Holdbarheten til hypotesen.....	63
5.7	De ansatte opplever i stor grad sosial støtte fra sin nærmeste leder.....	64
5.7.1	Holdbarheten til hypotesen.....	67
5.8	Oppsummering av funn og holdbarheten til hypotesen.....	67
6	Avslutning og konklusjon.....	69
6.1	Praktiske implikasjoner.....	72
	Litteraturliste.....	75
	Vedlegg.....	78

## Oversikt over figurer og tabeller

### Figurer

Figur 5-1 Antall barn og alder (n=56).....	40
Figur 5-2 Vurdering av problem med å kombinere familieliv og jobb i avdeling (n=81).....	41
Figur 5-3 Konsekvenser for familielivet (n=81).....	42
Figur 5-4 Konsekvenser for familielivet (n=81).....	42
Figur 5-5 Konsekvenser for partner – må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem (n=81).....	45
Figur 5-6 Konsekvenser for partner – må klare seg selv alene hjemme (n=81).....	45
Figur 5-7 Konsekvenser for partner – må ha en positiv innstilling til Forsvaret (n=81).....	46
Figur 5-8 Konsekvenser for partner – kan ikke ha en jobb som innebærer turnus eller skift (n=81).....	46
Figur 5-9 Valg om å deployere (n=60).....	50
Figur 5-10 Pendling og belastning (n=55).....	54
Figur 5-11 Ansatte i aldersgruppen 26 – 35 år (n=49).....	57
Figur 5-12 Ansatte i aldersgruppen 36-45 år (n=24).....	57
Figur 5-13 Ansatte i aldersgruppen 46 år og eldre år (n=6).....	58
Figur 5-14 Opplevd støtte fra avdelingen (n=44).....	61
Figur 5-15 Vurdering av avdelingens familieivaretagelse (n=78).....	61

### Tabeller

Tabell 5-1 Tema for konflikt (n=79).....	44
Tabell 5-2 Antall deployeringer (n=60).....	48
Tabell 5-3 Deployering og belastning på partneren min (n=60).....	48
Tabell 5-4 Deployering og belastning på barn (n=43).....	49
Tabell 5-5 Deployering og belastning for samlivet (n=60).....	49
Tabell 5-6 Deployering.....	51
Tabell 5-7 Opplevd konfliktnivå på grunn av pendling (n=55).....	54
Tabell 5-8 Tema for konflikt.....	59
Tabell 5-9 Opplevelsen støtten som allerede gis (n=79).....	62
Tabell 5-10 Min nærmeste leder ønsker å være familievennlig og viser at han/hun har tro på tiltakene avdelingen gir (n=78).....	64

Tabell 5-11 Min nærmeste leder er positiv til at jeg tar ut foreldrepermisjon og benytter egenmelding ved sykt barn (n=55).....	65
Tabell 5-12 Min nærmeste leder har fokus på at arbeidsmengden fordeles med hensyn til min arbeidssituasjon (n=78) .....	65
Tabell 5-13 Min nærmeste leder tilstreber å gi meg størst mulig forutsigbarhet (n=78).....	65
Tabell 5-14 Min nærmeste leder gjør det mulig for meg å ha fleksibel arbeidstid (n=78) .....	66
Tabell 5-15 Min nærmeste leder viser oppriktig forståelse for min livssituasjon (n=78).....	66
Tabell 5-16 Oppsummering av funn og holdbarheten til hypotesen.....	68



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Vi skal i denne oppgaven undersøke hvordan ansatte i MJK og KJK opplever det å kombinere familieliv og arbeid. Vi ønsker å finne ut hva som oppleves som belastende, samt undersøke hvilke familiepolitiske tiltak de ansatte verdsetter, om det arbeidet og de ressursene vi bruker på familiestøtte kan prioriteres annerledes, og om vi bør sette inn andre tiltak. Vi vet at pendling og deltakelse i internasjonale operasjoner kan oppleves spesielt belastende på den ansatte og hans/hennes familie, dette er tema vi vil undersøke nærmere. Vi ønsker også så se på om det er forskjeller mellom våre funn og funn som er blitt gjort i forbindelse med lignende undersøkelser som er blitt gjort i hele Forsvarer som utvalg, og reflektere over hva som eventuelt kan være årsaken til det.

### 1.1.1 Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

Bakgrunn for vårt valg av tema er at vi begge to jobber som personelloffiserer og ivaretar familiekoordinator rollen i operative avdelinger i Forsvaret, henholdsvis KJK og MJK. Dette er to avdelinger som består av profesjonelle soldater og offiserer, med relativt høy arbeidsbelastning, stor tilstedeværelse i internasjonale operasjoner, mye øvingsaktivitet og kurs i inn- og utland, som medfører mye fravær fra hjemmet. Begge avdelingene har mistet personell i tjenesten, og vi har i løpet av mange år med familiepolitisk arbeid opplevd viktigheten med å ivareta de ansattes familier gjennom informasjon og nettverksbygging for at vi skal kunne løse våre oppdrag nasjonalt og internasjonalt på en best mulig måte. Dette innebærer å rekruttere, utdanne og beholde personell over lengre tid for å beholde kompetansen og profesjonaliteten på høgst mulig nivå. Vi ser på det slik at har familien til de ansatte det bra, så har den ansatte det bra, og de holder dermed ut lengre i denne krevende tjenesten. Det finnes ikke veldig mye litteratur eller forskning på temaet, men vi har funnet noe, og vi har sett spesielt på to undersøkelser som er gjort av Hanne Heen i 2006 og en oppfølgingsundersøkelse i 2011 som handler om ”Samliv i Forsvaret”. Hvor man har undersøkt befal, både enslige og de med partnere og deres samboere/ektefeller. I

tillegg så sitter vi selv inne med masse erfaring og kompetanse på feltet etter å ha jobbet i Forsvaret i over ti år hver.

Særegenhetene ved avdelingene vi jobber i er mange, og det er ikke en arbeidsplass som passer for alle. Personell som har lyst å jobbe som operatører hos oss, må igjennom en krevende seleksjon både fysisk og mentalt, og de fleste faller ifra underveis. Seleksjonen er nødvendig for å sikre oss at vi tilsetter personell som klarer de fysiske og psykiske utfordringene denne type tjeneste innebærer, og som samtidig innehar holdninger som er allment akseptert i samfunnet og som representerer det miljøet vi er en del av. Videre er det også viktig gjennom seleksjon å sikre oss at vi tilsetter personell som evner å fungere som ledere i krevende situasjoner under tjeneste for Norge i internasjonale og nasjonale operasjoner. Seleksjonen og ikke minst treningen i disse avdelingene er med på å bidra til at vi har ansatte som evner å skille mellom rett og galt i ekstreme situasjoner, hvor man står i fare for å miste sitt eget liv. Dette er en dimensjon som gjør at det å jobbe i våre avdelinger skiller seg fra andre yrker hvor risiko og belastningen kanskje er fraværende. Det er derfor et stort lederansvar å sørge for at våre ansatte og deres familier blir ivaretatt på best mulig måte, slik at de klarer å kombinere jobb og familie over tid på en tilstrekkelig god måte.

## **1.2 Problemstilling**

Å være ansatt i en operativ avdeling som KJK og MJK kan være en belastning for familielivet. Vi ønsker med denne oppgaven å finne mer ut om hvilke faktorer som påvirker forholdet mellom jobb og familie og hvordan avdelingene i større grad kan legge til rette for en bedre ivaretagelse av sine ansatte og deres familier. Vi har derfor valgt følgende problemstilling:

***Hvordan påvirkes familielivet som følge av belastningen ved å jobbe i MJK/KJK?  
Og hvordan kan avdelingene legge til rette for en bedre ivaretagelse av sine ansatte og deres familier?***

### 1.3 Forskningsspørsmål og hypoteser

Vi har utformet tre forskningsspørsmål for å operasjonalisere problemstillingen. Videre har vi ved gjennomgang av litteratur utviklet seks hypoteser knyttet til forskningsspørsmålene, som vi ønsker å finne holdbarheten til gjennom empiri. De ulike hypotesene og begrunnelsen for hvorfor vi velger disse, kommer vi tilbake til i kapittel 3.

- 1) Hvordan opplever ansatte med familie situasjonen, og hvilke utfordringer og behov opplever de ansatte at forsvarsfamilien har?
  - a. Høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie.
  - b. Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne.
  - c. Pendlere opplever mer konflikt enn ansatte som ikke pendler.
  - d. Konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i, og øker når man er i etablertfasen.
- 2) Hvordan oppleves den støtten som allerede gis i disse to avdelingene?
  - a. Støtten fra avdeling bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie.
- 3) I hvilken grad opplever de ansatte sosial støtte fra nærmeste leder.
  - a. De ansatte opplever i stor grad sosial støtte fra sin nærmeste leder

### 1.4 Avgrensninger

Forsvarets familiepolitikk legger til grunn en utvidet forståelse av familiebegrepet, som omfatter også enslige medarbeidere. I Forsvarets personellhåndbok (2001) heter det at ”alle familieforhold vil i større eller mindre grad influere på arbeidsforholdet i ulike livsfaser.” Vi vil imidlertid i denne oppgaven definere ansatte med familie, som ansatte som har samboer eller ektefelle med eller uten barn. Vi har kun undersøkt de ansatte i avdelingene, ikke deres samboere og ektefeller.

## 2 Litteraturgjennomgang

### 2.1 Innledning

Vi vil i det følgende presentere ulike perspektiver og forskningslitteratur som kan være med på å belyse problemstillingen vår. Fokus vil i denne sammenhengen være å avdekke hva litteraturen og tidligere forskning sier om konflikter og problemer som kan oppstå mellom jobb og familielivet. Vi starter med å presentere hva litteraturen sier om det å kombinere arbeidsliv og familieliv, og hvilke utfordringer som kan oppstå. Ansatte kan ha ulike utfordringer og ulike behov for støtte med tanke på hvilken livsfase man er i, dette vil vi skrive om i kapittel 2.3, hvor vi tar for oss ”jobb-hjem-konflikt i ulike livsfaser”. I kapittel 2.4 skriver vi om sosial støtte, og hva dette innebærer. Videre vil vi belyse arbeidsgivers rolle og konkrete tiltak som er nevnt i litteraturen og tidligere forskning med tanke på kombinasjon av familie og arbeid. Deretter går vi over på det som er spesielt med Forsvaret, hvor vi i kapittel 2.7 går nærmere inn på familiepolitikken i Forsvaret. I dette kapittelet sier vi noe om hva Forsvaret gjennom sine direktiver, håndbøker og målsetninger mener arbeidsgiver kan/bør/skal gjøre for å lette konflikter som kan oppstå, og for å ivareta den ansatte og hans/hennes familie på best mulig måte. Deretter vil vi gå spesielt inn på dette med deployeringer og hvilke konsekvenser dette kan ha for den ansatte og hans/hennes familie, samt dette med pendling og hvilke utfordringer dette kan føre til for den ansatte og familielivet. Avslutningsvis vil vi i kapittel 2.11 kort oppsummere hvilke tiltak tidligere forskning har konkludert med kan bedre familievennligheten i Forsvaret.

Vi har ikke funnet veldig mye relevant forskning på temaet vi har valgt å skrive om, men i søket på litteratur kom vi over to rapporter skrevet av Hanne Heen fra henholdsvis 2006 og 2012. Hanne Heen er forsker ved Senter for velferds – og arbeidslivsforskning ved Arbeidslivsforskningsinstituttet (AFI). Hun har i samarbeid med Sigtona Halrynjo (i 2006) og Asbjørn Grimsmo (i 2006 og 2011) gjennomført to samlivsundersøkelser for Forsvaret. I etterkant av undersøkelsene har Heen skrevet to rapporter som hun har kalt ”Samliv i Forsvaret, En kvantitativ studie av forholdet

mellom familie og arbeid i befalsfamilier” (2006) og ”Samliv i Forsvaret 2011, Forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. En kvantitativ studie” (2012).

Bakgrunnen for disse to undersøkelsene og rapportene er at et nytt familiedirektiv ble gjort gjeldende i Forsvaret den 01.01.2006, og året før hadde Forsvarsjefen gitt feltprestkorpsset i oppdrag å skaffe fram et bedre kunnskapsgrunnlag for utvikling av en familiepolitikk. I den forbindelse fikk AFI i oppgave å gjøre en kvantitativ undersøkelse av forholdet mellom familie og arbeid for befalsfamilier. AFI gjorde da en spørreundersøkelse til et representativt utvalg av befal og deres ektefeller/samboere. Det ble i etterkant utarbeidet en rapport som hadde til hensikt å bidra med å bedre Forsvarets familiepolitikk (Heen m.fl. 2006).

I 2011 gjennomførte Heen en oppfølgingsundersøkelse for å identifisere eventuelle endringer siden 2006, samt vurdere og komme med forslag til tiltak. Skjemaene som ble brukt i 2011 var i hovedsak samme som spørsmålene og svaralternativene som i 2006, slik at de var direkte sammenlignbare. Begge undersøkelsene omfattet to spørreskjema, en til et representativt utvalg av befal og en til deres ektefeller og samboere. Studiene tar for seg arbeidsdelingen i familien, befalets og partnerens vurdering av hvilke krav som stilles til partneren i befalsfamilier og hvilke belastninger ansettelse i Forsvaret kan medføre for familier. Erfaringer med deltakelse i internasjonale operasjoner ble særskilt fokusert på i begge undersøkelsene og rapportene (Heen, 2012). I denne oppgaven tar vi i hovedsak utgangspunkt i rapporten som ble utarbeidet etter oppfølgingsundersøkelsen skrevet av Heen i 2012, hvor vi ser spesifikk på de temaene som vi belyser i vår oppgave.

## **2.2 Arbeidsliv og familieliv**

Stadig flere medarbeidere og virksomheter opplever at det er vanskelig å kombinere familieliv og arbeidsliv. Forholdet er ofte kjennetegnet av dilemmaer, konflikter og paradokser. Man drømmer om den lykkelige kjernefamilien som har det hyggelig sammen rundt middagsbordet hver ettermiddag, samtidig som arbeidsgiver drømmer om en fleksibel medarbeider. I boken ”Familien på arbeid” tar Filstad m.fl. (2005) opp dette med at det er av stor betydning for den ansatte og virksomheten om arbeidsgiver er bevisst på at det er en sammenheng mellom arbeidsliv og familieliv,

og at det kan få negative konsekvenser for familielivet hvis arbeidsgiver overser dette temaet i forsøk på å forandre arbeidslivet eller forsøker å øke kvaliteten på sitt produkt. Omvendt kan fokus på dette forholdet gi medarbeider større overskudd og energi til å endre på rutinene (Filstad m.fl., 2005). En arbeidsgiver som er bevisst på at konflikter mellom arbeidsliv og familieliv kan være en barriere for virksomhetens utvikling, og som har som mål å skape en bedre sammenheng og balanse, ”slår to fluer i en smekk” (Filstad m.fl., 2005).

En innsats på dette området fra arbeidsgivers side gir medarbeideren det overskudd som skal til for at de kaster seg ut i nye utfordringer. En familievennlig arbeidsplass kan i seg selv bidra til å gjøre arbeidsplassen mer attraktiv, og dermed gjøre det lettere å rekruttere og beholde medarbeidere (Filstad m.fl., 2005, s. 16). Forventninger til arbeidsgiver har endret seg i løpet av de siste årene, det er nå slik at for mange er det av stor betydning at arbeidet gir dem mulighet til både personlig vekst og omsorg for familien. Disse forholdene blir ofte i dag sterkere vektlagt enn lønn eller livslang ansettelse. Flere undersøkelser viser at velfungerende familiepolitikk ikke bare tjener medarbeideren. Virksomheter erfarer ofte at familievennlighet gir redusert fravær og et bedre arbeidsmiljø, samtidig som det er med på å øke effektiviteten (Filstad m.fl., 2005, u s. 41).

Boken ”I klem eller balanse” er ei artikkelsamling som handler om forholdet mellom jobb og familie. Psykolog Atle Roness og psykiater Stig Berge Matthiesen (2006) tar her opp dette med at mange føler seg sliten på jobben, og at man i en rekke tilfeller ser det at dette ikke bare dreier seg om slitasje i arbeidet, men at mange også opplever spenning mellom familie og jobb. Man har kanskje problemer i samlivet, og for mange er det da lettere å si at man er utbrent på jobb, men ofte så dreier det seg om problemer både på jobb og i familien, og det er gjerne summen av problemene som får mennesker til å bli utslitt. Roness og Matthiesen (2006) undersøker forholdet mellom jobb og familie, og skriver om det faktum at det i de siste årene har skjedd store endringer innenfor arbeidslivet med mange omstillinger, samtidig som det har skjedd store forandringer innenfor familien, blant annet med de mange samliv som går i stykker. Boken tar for seg hvordan jobb og familie gjensidig virker inn på hverandre; som at når mennesker sliter privat, så vil det også få innvirkning på arbeidsprestasjonene, samt det at når mennesker blir stresset på jobb, så får det også

følger for familielivet, og at mange mennesker strever med å få de to livsområdene til å fungere.

Jobb-hjem-konflikt er en rollekonflikt som oppstår når presset og kravene fra jobb kolliderer med kravene som blir stilt til deg hjemme. Furunes m.fl. (2014) omtaler også tre kilder til konflikter mellom jobb og hjem, som er: tid, belastning og atferd. Jobben og familielivet er ikke to atskilte sfærer, de påvirker og glir over i hverandre på mange ulike måter. Den gjensidige påvirkningen mellom arbeid og hjem kan være både av det gode og det vonde. I boken "I klem eller balanse" skriver Thuen (2002) at har man et godt og stabilt parforhold, og familieliv for øvrig, så tåler vi mer belastning på jobb. Omvendt vil et vanskelig og konfliktfylt familieliv kunne skape belastninger som i sin tur går utover jobben. Noen ganger vil livet hjemme og på jobben forsterke hverandre på en negativ måte. Det kan være på grunn av en opplevd tidsklemme, som det nok er mange småbarnsforeldre som kjenner på daglig. Har man problemer med å få tiden til å strekke til, vil det utgjøre en betydelig stressfaktor for den enkelte, og mange ganger også parforholdet. En annen type motsetning som man føler på er at bekymringer og belastninger knyttet til en arena, begrenser muligheten til å utføre oppgaver og innfri forpliktelser på en annen arena. En tredje form for motsetninger går mellom rollen man har på jobben og rollen man har i familien. Er man en bestemt og autoritær leder på jobb, er det ikke sikker at denne måten å være på vil fungere like godt hjemme med ektefelle og barn, noe som kan føre til konflikter (Thuen, 2002, s. 114 – 115).

### **2.3 Jobb-hjem-konflikt i ulike livsfaser**

Filstad m.fl. (2005) refererer til et utsagn fra Dean Kakridas, 34 år; " Et krevende arbeidsliv kan fungere så lenge man ikke har andre enn seg selv å ta hensyn til". Dean og hans kollegaer er på jobb hele tiden, men er alle enige om at de vil ønske seg kortere arbeidsdager når de får barn. Når par får barn blir forskjellen mellom menn og kvinner tydeligere. Mødre tar ut mest foreldrepermisjon, og ønsker å hente barna i god tid før barnehagen stenger, mens det er vanskeligere for fedre å kreve sine rettigheter. Det kan være redsel for karriere, men noen vil hevde at menn i større grad enn kvinner heller vil være på jobb enn hjemme. Det er viktig å skape et arbeidsmiljø der det er akseptabelt å være familiemenneske. Spesielt viktig er det i

mannsdominerende yrker, hvor det kan være mer legitimt å si at man skal ta seg en runde på golfbanen, enn at man skal hente barna tidlig i barnehagen (Filstad m.fl., 2005, s. 24). Det er ikke nødvendigvis slik at arbeidstiden alltid skal reduseres, men den må tilpasses livssituasjonen. Når man har små barn, føles det som mye av det man gjør på jobben er meningsløst, mange møter er meningsløse, samtidig blir mye meningsfylt tid med barn og andre mennesker forskjøvet (Filstad m.fl., 2005, s. 24-25).

Furunes m.fl. (2014) skriver om jobb-hjem-konflikten i ulike livsfaser, og om ”tidsklemmen”, altså problemet med å balansere jobb og tid til privatliv, de setter fokus på at skal man forstå samspillet mellom jobb og privatliv, så kan det være fruktbart å se på jobb-hjem-relasjonen i et livsfaseperspektiv. Med dette menes det at det er ulike problemer som er fremtredende i ulike faser i livet.

Furunes mfl (2014) skiller mellom tre livsfaser sett opp mot yrkesaktiv alder; etablererfasen, etablertfasen og avgangsfasen. Medarbeidere i etablererfasen er ofte unge voksne, i alderen 18-30 år. Disse har ofte jobb med mindre ansvar, og mange av dem er ugifte og uten barn. For dem er fokuset å bygge sin egen identitet gjennom utdanning og oppstart av både karriere og familie. Medarbeidere i etablertfasen, i alderen 25-49 år, har gradvis mer ansvar både på jobb og hjemme. De som har små barn opplever en større konflikt. I denne fasen oppleves det at selv om forventningene er høye, så har man få ressurser til rådighet sammenlignet med dem i avgangsfasen. Medarbeidere i vedlikeholdsfasen, 45 +, har mer utviklede jobb-og fritidsinteresser. Denne gruppen har ofte lang arbeidserfaring og man er fortrolig med, og har kjennskap til prosedyrer i arbeidslivet. Det er færre i denne gruppen som har små barn, og flere av disse er i godt fungerende og støttende relasjoner. På den andre siden er det flere av disse medarbeiderne som har omsorg for eldre familiemedlemmer. Likevel kan man forvente at disse medarbeiderne er bedre rustet til å unngå jobb-hjem-konflikter (Furunes mfl., 2014).

Studier viser at individer i tidlig voksen alder opplever en sterkere rollekonflikt og lav grad av tilrettelegging, på grunn av høye krav, og lite tilgang på ressurser i begge sfærene, mens individer i sen voksen alder opplever det motsatte. Lavt konfliktnivå, og høy grad av tilrettelegging, på grunn av lave krav og stor tilgang til ressurser i



begge sfærene. Individuer midt i livet opplever høy grad av jobb-familie-konflikt, men også høy grad familie-jobb-tilrettelegging på grunn av høye krav på jobb og ressurser i begge sfærene (Furunes mfl., 2014).

Huffman m.fl. (2013) har gjort en studie hvor de har sett på hvordan jobb-hjem-konflikten endrer seg med alderen. I denne studien kommer de frem til at det å være fornøyd med familiesituasjonen sin kan være en ressurs i seg selv og kan motvirke konflikt. Selv om arbeidsgiver har begrenset kontroll over sine medarbeideres familiesituasjon, kan det tenkes at enkelte aktiviteter kan bidra til å øke sine medarbeiders tilfredshet med forholdene på hjemmebane. Det kan for eksempel være arbeidsordninger som gjør at den ansatte kan tilbringe mer tid med sin familie, eller det kan være arrangementer i regi av arbeidsgiver som medarbeideren kan dele med sin familie.

## **2.4 Sosial støtte**

Sosial støtte handler om å ha noen i nærheten som kan inngå som en del av et større sosialt nettverk, slik at man i realiteten blir tatt vare på av noen og at vedkommende selv føler det slik. Litteraturen hevder at sosial støtte kan kategoriseres på mange forskjellige måter, men at man ofte snakker om fire vanlige funksjoner som sosial støtte kan ha:

- Emosjonell støtte handler om å vise noen at man bryr seg om noen. Dette vises gjennom for eksempel empati, kjærlighet, følelser, tillit, intimitet eller oppmuntring. Denne typen sosial støtte er viktig for å føle seg verdsatt og som del av noe større enn bare seg selv (Wills, 1991).
- Materiell støtte (også kalt instrumentell) kan innebære å gi økonomisk støtte eller støtte gjennom tjenester eller annet materiell. Denne form for støtte er i motsetning til emosjonell støtte en konkret og lett forståelig måte å hjelpe andre på. Konkret kan dette handle om økonomisk kompensasjon for belastning, risiko i forbindelse med fravær fra hjemmet under operasjoner.
- Informasjonsstøtte handler om å dele informasjon, råd og veiledning med andre mennesker. Denne type støtte har potensiale til å løse problemer og bidra til klarhet eller bedre forståelse for den tanken eller problemsstillingen mottaker står ovenfor (Langford m.fl, 1997). Slik støtte gis ofte til militært

personell og deres familiemedlemmer i forkant av oppdrag, for å redusere usikkerhet og tilfredsstillende et informasjonsbehov hos den enkelte.

- Vennskapsstøtte er ment å gi vedkommende en følelse av sosial tilhørighet. Tilhørighet handler ikke bare om menneskene man omgås med, men også rammen og arenaen man er sammen på (Uchino, 2004). I vår avdeling skaper vi slike arenaer for nettverksbygging mellom ansatte og deres familiemedlemmer hver gang avdelingen skal ut på nye utenlands operasjoner.

Sosial støtte kan måles som oppfattelsen av at man har tilgjengelig assistanse, den spesifikke mottatte assistansen eller i hvilken grad en person er integrert i et sosialt nettverk. Støtten kan komme fra mange kilder som for eksempel familie, venner, naboer, kollegaer eller organisasjoner (Langford m.fl, 1997).

## **2.5 Arbeidsgivers rolle og konkrete tiltak**

Furunes mfl. (2014) belyser at forskning på dette feltet bygger på en erkjennelse av at en støttende arbeidsplass kan spille en stor rolle for å redusere opplevelsen av jobb-hjem-stress og fremme grad av jobb-hjem balanse. De viser til en svensk studie som antyder at HRM-politikk som tar hensyn til at den ansatte er i en livsfase der både familie og jobb er viktig, kan redusere konflikt mellom disse sfærene, samt øke arbeidstakerens motivasjon, jobbtilfredshet og tilhørighet på arbeidsplassen.

Forskning viser imidlertid også at selv om det eksisterer tiltak for å redusere konflikt mellom jobb og hjemmet, er det for mange vanskelig å benytte seg av disse, på grunn av manglende støtte fra ledere. Er nærmeste leder skeptisk til innføring og bruk av disse tiltakene, kan det føre til at ansatte unngår å benytte seg av de i redsel for å ødelegge karrieren. Furunes mfl (2014) refererer til nyere amerikansk forskning som viser at det har en stor betydning at medarbeidere har en støttende leder. De som opplever lederstøtte, rapporterer mindre grad av jobb-hjem-konflikt og hjem-jobb-konflikt. Og dermed en høyere grad av jobb-fritid-balanse. Høyest grad av balanse rapporteres av de medarbeidere som også har en støttende ektefelle. Det understrekes at uformell jobb-familie-støtte, slik som fra leder, har større betydning for den ansatte enn den formelle støtten, som for eksempel at man viser til familievennlig HRM-politikk. Dette er en indikasjon på at den nærmeste lederen til de ansatte har en viktig

oppgave i forhold til hvordan de ansatte håndterer arbeidslivet, og hvordan de klarer å balansere jobb og fritid (Furunes mfl., 2014).

Kvinner og menn bruker forskjellige strategier i tråd med de tradisjonelle kjønnsrollene når det gjelder hvordan de takler arbeid og familieliv. Hvis presset blir for stort er kvinner jevnt over mer tilbøyelig enn menn til å sette grenser for jobben, og til å redusere karriereambisjoner. Imidlertid skriver Thuen at man i tidligere forskning ikke finner store kjønnsforskjeller når det kommer til bruk av familievennlige ordninger.

Thuen (2002) refererer til en amerikansk undersøkelse hvor bare omkring tretti prosent av de spurte kvinnene benyttet seg av de ulike familievennlige tilbudene. Den lave utnyttelsen mente ekspertene hang sammen med organisasjonskulturen på arbeidsplassene, som enten virker fremmende eller hemmende. Vi vet lite om utnyttelsen av familievennlige ordninger i Norge, foruten de offentlige ordningene som for eksempel foreldrepermisjon og kontantstøtte. I Norge finnes det mange familievennlige ordninger som alle norske arbeidstaker har rett på og som har til hensikt å lette motsetninger mellom arbeid og hjem. I mange andre land som for eksempel Amerika, finnes det ikke slike offentlige ordninger eller de er langt mindre omfattende. Det er derfor ikke sikkert at amerikansk forskning er overførbar til norsk kontekst. Like fullt er det også i vårt land stor variasjon når det gjelder arbeidstidsordninger permisjonsmuligheter, tilbud om hjemmetjenester og så videre. Det vil si at ledere i betydelig grad bestemmer hvor familievennlig arbeidsplassen skal være. Ledelsen må tydelig kommunisere at et sammenhengende liv har høy prioritet. Ledelsens holdninger og kommunikasjon er en av de viktigste bidragene til å endre en bedriftskultur, det må kommuniseres at det er i virksomhetens interesse at medarbeidere benytter seg av de forskjellige tilbudene når de har bruk for dem (Filstad m.fl., 2005, s. 192).

I mange virksomheter vil vurderingen av å skape bedre sammenheng mellom arbeid og familie som nevnt være preget av at det har vært det offentlige og familien som sammen har hatt dette ansvaret. For mange vil det føles unaturlig at arbeidsplassen skal involvere seg for mye i familielivet. Noen ansatte ønsker heller tid og ressurser

slik at de kan håndtere sine problemer selv i stedet for barnepass for eksempel (Filstad m.fl., 2005, s. 188).

Det tar tid og det forutsetter tillit å etablere en dialog mellom familien og virksomheten. Det skal bygges opp en kultur som baserer seg på gjensidig tillit, respekt og forståelse. Kulturen må akseptere at virksomheten interesserer seg for medarbeideren og familiens situasjon. Både familiene og virksomheten må være bevisste og oppmerksomme på situasjon de er i nå, og hvor de ønsker å være i fremtiden. Situasjonen blir nødvendigvis ikke bedre ved at virksomheten stiller en rekke tilbud til rådighet. Forbedringer blir skapt ved at begge parter er sine behov bevisst og ønsker å utvikle nye relasjoner og sammenhenger. Det er viktig at medarbeidere, familie og virksomhet sammen tar løpende stilling til hva som kreves og hva som til enhver tid er ønskelig og mulig (Filstad, 2005, s. 188).

Kommunikasjon er antakelig et av de viktigste verktøy for å skape kulturelle forandringer. Filstad m.fl. (2005) snakker her om kommunikasjon internt i virksomheten, og kommunikasjon med familiene, og ikke bare det som blir sendt ut via nyhetsbrev, det som blir sagt i korridorene og i taler, men også den kommunikasjon som skjer gjennom virksomhetens handlinger (Filstad m.fl., 2005, s. 189). Den viktigste grunnen til å kommunisere er at kommunikasjon skaper forståelse, og forståelse gir mulighet for å håndtere konkrete situasjoner. Dette underbygger Heen (2012) i sin rapport, hvor hun skriver at det kan være en fruktbar fremgangsmåte å trekke de det angår inn i diskusjon om hvordan familiestøtten bør være. Det er familiene selv som i størst grad har kunnskap, både om hva som er problematisk og om hva som vil kunne bidra til å videreutvikle familiepolitikken. Hun skriver også at en god familiepolitikk bør være fleksibel, slik at den kan tilpasses den enkelte familie samtidig som det ikke skal utvikles urimelig forskjellsbehandling (Heen, 2012).

Det har en rekke fordeler at virksomheten kommuniserer direkte med familiene. Gjennom direkte kommunikasjon med familiene, kan virksomheten informere både om de overordnede tankene bak virksomhetens strategier, samtidig kan virksomheten formidle konkrete beskrivelser av hva som skjer i virksomheten, og gi eksempler på hva det vil bety for medarbeiderne og familiene. Informasjonen kan være med på å

sette den situasjon familien befinner seg i en større sammenheng, det kan gjøre det lettere for familiene å forstå situasjon i virksomheten bedre og gjøre det lettere for de å forholde seg til situasjon på en konstruktiv måte. Det blir også mulig for familiene å gi aktiv støtte, fordi de kan se hva som er bakgrunnen for den belastningen eller utviklingen som medarbeideren opplever. De kan vise bedre forståelse og bifall, og finne midler til å løse problemene (Filstad m.fl., 2005, s. 191-192).

Medarbeider-og utviklingssamtaler kan være et nyttigverktøy for å kartlegge hva som er behovene med tanke på hvilke initiativer virksomheten skal bruke for å hjelpe sine medarbeidere til å skape en balanse og en sammenheng mellom jobb og familieliv. De mest brukte metodene er fleksitid, hjemmearbeidsplasser, deltid, delt arbeid og permisjoner. Den tidsmessige fleksibiliteten kan på mange områder hjelpe familiene til å selv løse sine konflikter og problemer. Samtidig har den tidsmessige fleksibiliteten på en rekke områder vært til fordel for virksomheten, i form av økt effektivitet og redusert dødtid og fravær (Filstad m.fl., 2005, s. 194).

I boken det gode arbeidsmiljø beskriver Thuen (2011) to ulike typer tiltak for å redusere motsetningene mellom arbeid og hjem. Det ene omhandler at arbeidsgiver kan påta seg ansvaret for noen av de tradisjonelle hjemmeoppgavene. Det andre handler om å legge til rette for at arbeidstakeren selv best mulig kan ivareta forpliktelsene på hjemmebane i kombinasjon med jobben. Den første kategorien omhandler for eksempel vaskehjelp i huset eller andre avlastningsordninger, først og fremst i forbindelse med sykdom hos barna. Dette er tiltak som i hovedsak retter seg mot småbarnsforeldre. Det andre typen tiltak handler om å legge til rette fleksibel arbeidstid, muligheten for å ha hjemmekontor, muligheten for redusert arbeidstid og ulike permisjonsordninger, slik at de ansatte i større grad skal kunne klare å håndtere situasjoner som oppstår utenfor jobben, og bedre kunne håndtere begge deler (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 302).

Thuen (2011) poengterer viktigheten av at arbeidsgiver ikke foreslår en rekke familievennlige tiltak uten at arbeidstakerne selv er med på å utforme disse tiltakene og tilpasse de slik at de samsvarer med arbeidstakernes ulike interesser og behov. Det er også som arbeidsgiver viktig å være klar over at ikke alle tiltakene kan standardiseres, men i større grad bør utformes etter en intensjon, og dermed kan være

noe fleksible, slik at de i større grad møter den enkelte arbeidstaker sine behov (Einarsen & Skogstad, 2011, s. 305).

## **2.6 Støtte fra nærmeste leder**

Som nevnt over så viser forskning at selv om det eksisterer tiltak for å redusere konflikt mellom jobb og hjemmet, er det for mange vanskelig å benytte seg av disse, på grunn av manglende støtte fra ledere. Er linjeledere skeptisk til innføring og bruk av disse tiltakene, kan det føre til at ansatte er redde for å benytte seg av de i redsel for å ødelegge karrieren (Furunes mfl., 2014). Kuvaas & Dysvik (2010) har gjennomført en omfattende studie blant alle ansatte i en norsk bedrift innenfor telekommunikasjon. Med denne undersøkelsen ønsket de å se på sammenhenger mellom de ansattes opplevelser av bedriftens HR-tiltak, opplevelser av støtte fra nærmeste leder og arbeidsprestasjonene. Her konkluderte Kuvaas og Dysvik (2010) med at jo mer støtte medarbeiderne opplever fra sin leder, jo mer positivt opplever de organisasjonens HR-verktøy. Studien viste også at det bare er positive sammenhenger mellom opplevelsen av HR og arbeidsprestasjoner for de medarbeideren som opplever stor grad av støttende ledelse. Medarbeidersamtaler, kursing og andre HR-tiltak har altså ingen effekt om medarbeiderne har en nærmeste sjef som ikke oppleves som støttende. Organisasjonen får ikke bedre kvalitet på og effekt av sine HR-verktøy, enn kvaliteten på organisasjonens linje- og mellomledere. Organisasjoner bør velge ut mellom- og linjeledere som evner å opptre som støttende, menneskeorienterte ledere (Kuvaas og Dysvik, 2010).

## **2.7 Familepolitikk i Forsvaret**

*"Omtanke for den enkelte og en god familiepolitikk vil gjensidig bidra til å øke trivsel i og utenom jobb."* (Forsvarets verdigrunnlag, 2000)

Bakgrunnen for at Forsvaret begynte å fokusere på familiepolitikk var tett knyttet til et behov for å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Flere undersøkelser hadde vist at hensyn til familien var viktig for avgjørelser om å slutte eller ikke (Bjønnes II-utvalg, 1997). For å systematisere og utvikle familiepolitikken i Forsvaret ble det fra 01.01.2006 gjort gjeldende et sentralt familiedirektiv for hele Forsvaret. Direktivet er senere blitt revidert, og i dagens direktiv heter det blant annet:

*”Hovedprinsippet for Forsvarets familiepolitikk er at ansatte skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret med et godt familieliv. Direktivet skal sikre familiene forutsigbarhet gjennom tiltak som utformes og praktiseres iht familiepolitiske krav, og som er tilpasset ulike tjenestemiljøer og avdelinger (Familiedirektivet, 2009, s. 3).*

I Forsvarets personellhåndbok (2001) påpeker man betydningen av en god familiepolitikk for å skape gode resultater. Videre står det at alle medarbeidere i Forsvaret har familierelasjoner som medfører ulike omsorgs- og ansvarsoppgaver i ulike faser av livet. Målsetningen til Forsvarets familiepolitikk er å legge forholdene til rette slik at en karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv. Dette ønsker Forsvaret å gjøre ved å:

- Ivereta medarbeiderens muligheter til å planlegge sitt livsløp sammen med familien og ha forståelse for medarbeiderens privatliv og familiens ulike behov i forskjellige livsfaser.
- Reduserer de familiemessige ulempene til et minimum i forbindelse med skifte av tjeneste- og bosted.
- Søke å møte familiens behov for barnehage-, utdannings-, og botilbud.
- Legge forholdene til rette slik at pendlere kan ha mest mulig samvær med sin familie (FPH, 2001).

I familiedirektivet (2009) står det at de familiepolitiske kravene skal søke å ivareta familiens behov. Det er satt en rekke krav innenfor følgende områder:

- Etablering – Hjem og bolig
- Nettverksbygging
- Informasjon
- Familiestøtte
- Hjemmestøtte

Kravene er satt for å tilfredsstille hele familien, ikke bare den tjenestegjørende. Det står videre at oppfyllelse av kravene kan tilpasses familiens varierende behov og interesse ved å utfylle eksisterende sivile tilbud. Direktivet gjelder for hele Forsvaret etter prinsippet om sentralisert styring og desentralisert utøvelse. Forsvarsstaben eier og er ansvarlig for fagområdet, men utøvelsen skal foregå så nært familien som mulig. Det vil si at den enkelte avdeling har ansvar for å utøve de familiepolitiske tiltakene lokalt og ivareta kontakten mellom avdelingen og de ansattes familier.

Familieivaretagelsen skal være en integrert del av tjenesten ved alle Forsvarets avdelinger. Den enkelte avdeling skal ha en familiekoordinator som er ansvarlig for gjennomføringen av tiltak, fastlagt i en lokal plan tilpasset avdelingens og tjenestens egenart og som imøtekommer familiepolitiske krav i direktivet (Familedirektivet, 2009).

## **2.8 Forsvarsfamilien**

Den tid er forbi da militære ledere bare talte hoder, våpen og ammunisjon. Bak hvert hode står en familie. Tidligere ble familiens støtte tatt for gitt. Å være offiserfrue var nærmest å betrakte som en ulønnet militær rolle. Slik er det ikke i dag. I dag er det heller ikke bare snakk om offiserfruer, da det heldigvis er blitt mange flere kvinnelige offiserer og ansatte i Forsvaret, men Forsvarets krav til rotasjon, gripbarhet og reaksjonsevne utfordrer også den dag i dag partnerens mulighet for realisere egen livsplan, enten de er fagmilitære eller sivile samboere eller ektefeller. For å rekruttere og beholde nøkkelpersonell i Forsvaret er det laget en helhetlig og ambisiøs plan for å legge forholdene til rette for familien (Weisæth, 2006, s. 173). Yrkesmilitære familier har til alle tider måttet godtatt gjentatte geografiske forflytninger og hyppige og plutselige fravær, med de, oftest negative, følger det har for familielivet.

Barna som har opplevd dette har økt risiko for rotløshet, identitetsproblemer og forstyrret skolegang. De unngår kanskje å knytte nære vennskapsbånd med andre barn for å unngå smerten ved det forventede bruddet. Etter hvert som det er blitt flere kvinnelige offiserer i Forsvaret, har det blitt enda viktigere å sørge for et bedre omsorgstilbud. De kvinnelige ansatte må blant annet fritas for mobiliseringsplikt mens barna er små. Både menn og kvinner trenger noen til å passe barna mens de er på jobb. Forsvaret som arbeidsplass må i det hele tatt blir mer familievennlig (Weisæth, 2006, s. 174).

Heen (2012) skriver i sin rapport at funnene i hennes undersøkelser bekrefter at Forsvaret har store utfordringer når det gjelder å legge forholdene til rette for at befall skal kunne etablere en god balanse mellom arbeid og familie. Hun nevner begreper som tidsklemme og grådige institusjoner, som peker mot at det kan være vanskelig å oppfylle kravene fra arbeidslivet samtidig som man skal fylle rollen som partner og



kanskje forelder. Rapporten fra begge undersøkelsene i 2006 og 2011 viser at nesten halvparten av alt befal mer eller mindre regelmessig vurderer om de skal slutte i Forsvaret på grunn av familien (Heen, 2012).

Når hun sammenligner resultatene fra undersøkelsen i 2006 med resultatene fra undersøkelsen gjort i 2011 ser hun at utviklingen i Forsvaret har gjort det heller vanskeligere enn lettere å kombinere befalsarbeid med familieliv i fremtiden. Dette begrunner hun med økt vektlegging av deltakelse i internasjonale operasjoner, som innebærer lange fraværperioder for de det gjelder, samt at nedbemanning øker arbeidsbelastning på de gjenværende, noe som også medfører at fleksibiliteten blir mindre. Omstillingstakten med medfølgende uforutsigbarhet, bidrar også til at presset på familiene øker. Resultatene fra undersøkelsen viser at belastningene er størst der befalet er operative ansatte i Forsvaret og at disse belastningene er fravær, uforutsigbarhet, flytting, pendling og manglende deltakelse i hus- og barneomsorg og begrensninger i partnerens karriere. Operativ ansatte pendler også adskillig mer enn de som er ansatt i forvaltningsstillinger. De største belastningene er knyttet til reising, og annet fravær fra hjemmet, samt uforutsigbarhet. Befalet vurderer belastningene noe høyere enn partneren gjør (Heen, 2012).

Heen (2012) skriver at spissformulert kan en befalsfamilie beskrives som et trekantforhold, hvor partene er befalet, partnere og Forsvaret, videre skriver hun at dersom dette skal fungere må dette forholdet oppleves som noenlunde balansert. Dersom ubalansen blir for stor, er sjansen for at befalet slutter eller at samlivet oppløses stor. Blir kravene fra arbeidsgiver for stor, vil det føre til et press på relasjon mellom befalet og partneren, det kan være vanskelig for befalet å oppfylle kravene til både arbeidsgiver og partnerens forventninger. I praksis innebærer dette at det blir nødvendig med forhandlinger og gjensidige forventninger, samt leting etter nødvendige tilpassinger. I et slikt perspektiv ser man at partnerens holdninger til Forsvaret inngår som en viktig faktor når det gjelder hvilken belastning han/hun er villig til å bære. Om partneren har en positiv holdning til Forsvaret, er avhengig av at det som kreves av Forsvaret ikke oppleves som urimelig. Balansen er for øvrig ikke bare avhengig av hvilke krav som stilles fra Forsvarets side, men også hvilke belønninger som følger med. Lønn er viktig, selv om det også er viktig at arbeidet oppleves som meningsfylt og givende. Mange ektefeller rapportere at de er villige til

å strekke seg ekstra langt dersom ”deres befal” stortrives på jobben. Det er også viktig for befalet og familien at de føler at de får anerkjennelse for de belastninger familien opplever. Og at arbeidsgiver gjør sitt beste for å minimalisere og kompensere for disse (Heen, 2012).

## **2.9 Deltakelse i internasjonale operasjoner**

Den Norske utenrikspolitiske ledelsen har uttalt at Norge skal ta sin del av ansvaret for internasjonal fred og sikkerhet, at Norge skal bidra aktivt til internasjonal konfliktløsning med både personell, penger og politisk engasjement. I løpet av de siste femti årene har mer enn 50 000 deltatt i internasjonale operasjoner, 17 000 bare i årene 1991 – 2001(Weisæth, 2006). Norsk deltakelse i internasjonale operasjoner har økt de senere år, og forventes å ligge relativt høyt i forsetningen. Det anslås at 12 – 1600 personer vil delta i slike operasjoner hvert år i tiden fremover (St. Melding nr. 34 (2008 – 2009). Medregnet familiemedlemmer er det en relativt stor andel av befolkningen. Deltakelse i risikofylte internasjonale operasjoner krever en annen motivasjon enn den som bygger opp under innsats i fedrelandskrig. Soldaten har ikke samme følelsen av å forsvare egen familie og nasjon. Det må være andre verdier og idealisme som motiverer han eller henne til i ytterste konsekvens å risikere eller ofre livet i en fremmed konflikt. Et stykke på vei vil gode økonomiske betingelser kunne virke motiverende, men det er ikke nok. Historien viser at det er den profesjonelle avdelingens militære kultur med sterke lojalitetsbånd til enheten og dens personell, som er en forutsetning for at slike ekspedisjoner skal lykkes (Weisæth, 2006).

Heen (2012) skriver i sin rapport at befalets holdninger til deployeringer er mer positivt enn deres partnere, og man ser at befalet ikke ønsker å velge bort deployering i samme grad som partneren. Det rapporteres for øvrig at befalet mener at deployeringer er en stor belastning for de hjemme, og de vurderer tanken på de hjemme som mest belastende for egen del. Samtidig trives de fleste godt og mener at deployeringen har vært utviklende for dem som mennesker. I rapporten skriver Heen (2012) at hærbefal rapporterer adskillig større belastning for barn og partnere, dette mener Heen (2012) kommer av at de har flere deployeringer enn Forsvaret for øvrig.

Når et familiemedlem er deployert er ikke han eller hun bare fraværende fra hjemmet over lengre perioder, men det kan også være knyttet uro og engstelser til hva som kan skje mens han eller hun er borte, eksempelvis engstelse for eventuelle psykiske ettervirkninger av deployeringen (Heen, 2012). Weisæth (2006) skriver at man i den første norske kontingenten i den internasjonale stabiliseringsstyrken i Irak kartla belastningen på familien hjemme i Norge ved å ha et familiemedlem tjenestegjørende i Irak. Her fremkom det at en av de betydeligste stresspåkjenningen under tjenesten var uroen og engstelsen i familien over massemedienes reportasjer om risikoen for styrken i Irak. Videre skriver han at mens 56 prosent av de som tjenestegjorde i denne styrken i Irak rapporterte at familien ga uttrykk for at de ikke ønsket at befalet skulle delta, svarte de også at de opplevde at de fikk god støtte fra familien under tjeneste ute. Dette viser at familiene har evne til å skille mellom politisk uenighet, eventuelt andre grunner til at de ikke ønsker at den enkelte familiemedlem skal delta, og at det å være en viktig støtte når selve tjenesten ble utført. Weisæth (2006) skriver også at mer en 50 prosent av familiemedlemmene rapporterte at de var stolt av befalets deltakelse, videre skriver han at opplevd stolthet og anerkjennelse for innsats beskytter den psykiske helsen (Weisæth, 2006, s. 177-178).

Partneren til dem som deployerer rapporterer i Heens (2012) undersøkelse at følelsesmessige reaksjoner er mest belastende, tett oppfulgt av praktiske problemer og følelsesmessige reaksjoner hos barn. Videre skriver hun at man ser en klar og nesten entydig sammenheng mellom antall deployeringer og samlivsbrudd, dette er funn både fra undersøkelsen i 2006 og 2011. Det sier seg selv at familiepolitikken må styrkes for at personellet skal kunne fungere optimalt før, under og etter internasjonale operasjoner (Heen, 2012).

## **2.10 Pendlerfamilien**

Sørensen (2006) har gjort flere undersøkelser på mannlige pendlere, og viser til at pendlere beskriver pendlerlivet som et liv med lav livskvalitet. Pendlere føler seg både som gjest hjemme og på brakka. Når man sammenligner menn som pendler med dem som ikke gjør det, finner man signifikante forskjeller med tanke på psykiske problemer. Den første gruppen har signifikant oftere psykiske problemer, 27 prosent sammenlignet med 15 prosent (Sørensen, 2006, s. 147). Sørensen (2006) skriver at

ønsket om å slutte i en jobb øker med pendlingsavstanden, og at når man lager modeller for helseeffekter i relasjon til pendling kommer avstand, reisetid, kompleksitet og forutsigbarhet inn som viktige forklaringer i modellen. Halvparten av pendlere og omtrent hver fjerde pendlerkone opplever at pendling har hatt innflytelse på ekteskapet. Videre skriver han at undersøkelser støtter opp om at pendling også har innvirkning på liv og helse hos ektefelle.

Pendlerkona uttrykker mer enn gifte kvinner med ikke-pendlere savn av kontakt med ektefelle, og opplever også at det er mindre mulighet til å få kontakt med andre.

Undersøkelser Sørensen (2006) har gjort viser at pendlerkoner opplever at det er vanskelig å være sosial med andre uten om familie og opplever en form for sosial isolasjon på grunn av at partneren pendler.

Dette er et utsagn Sørensen, 2002 refererer til når han skriver om "Pendlerfamilien":

*"Før hun giftet seg var hun mye ute blant folk. Nå er det sjelden omgang med andre enn familien. Den korte tiden mannen er hjemme ønsker han å ha sammen med kone og barn, så det blir aldri til at de to går ut sammen. Når han kommer hjem på fredagskvelden, er han trett etter en hard uke med mye overtid i Oslo, og begge avholder seg fra å ta opp problemer dem imellom den korte tiden han er hjemme"* (Sørensen, 2006, s. 147).

Pendlerpar forteller om mangel på uformelle samtaler, det å dele dagliglivets trivialiteter, spontane fritidsaktiviteter, den fysiske tilstedeværelsen av ektefellen og det at partneren fungerer som en man kan betro seg til og klage til (Sørensen, 2006). Pendlerpar opplever at det er et problem at pendleren i mindre grad spontant kan tre til når det er behov. Den hjemmeværende føler seg mer som alenemor, og når ektefellen kommer hjem, har kanskje behovet mistet sin aktualitet. Den som er hjemme er frustrert over oppstyking i daglige oppgaver på grunn av eneansvaret for barna hjemme, og man opplever også problemer med å utøve autoritet overfor barna når far ikke var hjemme. De savner støtte nettopp i slike situasjoner (Sørensen, 2006).

Yngre par er redde for å drive fra hverandre, og undersøkelser viser at yngre par ofte velger å dagpendle når det er mulig. Eller at de drar hjem en gang i uken de første årene. Sørensen (2006) skriver at hans undersøkelser viser at det blir vanskeligere når man har små barn, med tanke på økt tid fra hverandre og uregelmessig samvær. De mest iøynefallende forhold ved en pendlerfamilie er altså reduksjon i tid hvor begge

parter er hjemme samtidig. Gerstel og Gross (1948) understreker at hovedforskjellen mellom en pendlerfamilie og en "normalfamilie" er grad av fysisk nærhet mellom familiemedlemmene. Daglig ansikt-kontakt fremmer følelsesmessig intimitet og sammenheng i familielivet. Desto mer delt aktivitet og mindre fysisk separasjon, desto større ekteskapskvalitet (Sørensen, 2006, s. 150).

Pendling i Forsvaret handler i hovedsak om ukependling. I undersøkelsen Heen gjorde i 2011 rapporterer 21% av alt befall at de pendler og ytterligere 9% har svart at de pendler delvis. Noe som vil si at cirka en av fem definerer seg som pendler og ytterligere en av ti som delvis pendler. Omfanget er med andre ord ganske stort. Heen (2012) skriver at befalet krysser av for at de opplever belastningen med å pendle som ganske stor, og at en fjerdedel mener at det medfører stor belastning (Heen, 2012).

## **2.11 Tiltak som kan bedre familievennligheten i Forsvaret**

Heen (2012) har i sin rapport trukket fram et par punkter som hun mener er viktig å gjøre noe med for å forbedre familievennligheten i Forsvaret. Her trekkes det fram at man bør arbeide for at fraværsdager kan overføres fra befall til partner ved langvarig fravær, og at mulighetene for barnepassreiser bør utvides, videre skriver hun at man i større grad bør tilstrebe at lengre fravær følges av avspaseringsperioder, og at ofte vil fravær være knyttet til økonomisk kompensasjon, noe som helt klart er viktig, men at i mange tilfeller kan fritid være vel så viktig. Hun skriver også at deployeringsperioder bør være kortere og at det bør sees i sammenheng med oppsetningsperioden i forkant. Videre skriver hun at Forsvaret må i større grad integrere familietenkning i alle personell disponering. Hun mener at familiepolitikk ikke bare bør handle om å kompensere for ulemper, men at man i størst mulig grad bør sørge for at ulempene minimaliseres fra starten av. Man bør tilstrebe at det er en selvfølge å tenke gjennom de familiære konsekvensene som et element i alle beslutninger som har personellmessige konsekvenser. Det rapporteres om at fravær og uforutsigbarhet er de største belastningene for befalet og deres familier, samtidig så rapporteres det om at uforutsigbarheten er blitt noe mindre siden 2006, dette vitner om at det er mulig å redusere uforutsigbarheten. Dette arbeidet anbefaler Heen (2012) fortsetter for å minimalisere uforutsigbarheten mest mulig. Hun skriver i rapporten at

informasjon om de forskjellige tiltakene må komme ut til befalet og deres familier på en bedre måte, da det er mange som ikke kjenner til dem.

### 3 Hypoteser

Med bakgrunn i presentert litteratur og vår relativt lange erfaring på feltet vil vi i dette kapittelet begrunne våre seks hypoteser.

#### 3.1 Høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie.

KJK og MJK er som beskrevet over to avdelinger som består av profesjonelle soldater og offiserer, med relativt høy arbeidsbelastning, stor tilstedeværelse i internasjonale operasjoner, mye øvingsaktivitet og kurs i inn- og utland, som medfører mye fravær fra hjemmet. I tillegg til at våre ansatte er mye borte fra hjemmet, opplever vi at mange av familiene til de ansatte kjenner mye på å være bekymret, og redd for at det skal skje noe med deres kjære når de er på jobb i inn- eller utland.

I undersøkelsene Heen har gjort i Forsvaret framsto uforutsigbarhet og befalets fravær fra familien som de største belastningene. Når man sammenligner resultatene fra undersøkelsen i 2006 med resultatene fra undersøkelsen gjort i 2011 ser man at utviklingen i Forsvaret har gjort det heller vanskeligere enn lettere å kombinere befalsarbeid med familieliv i fremtiden. Dette begrunner hun med økt vektlegging av deltakelse i internasjonale operasjoner, som innebærer lange fraværperioder for de det gjelder, samt at nedbemanning øker arbeidsbelastning på de gjenværende, noe som også medfører at fleksibiliteten blir mindre. Omstillingstakten med medfølgende uforutsigbarhet, bidrar også til at presset på familiene øker (Heen, 2012). I rapporten skriver hun også at hærbefal rapporterer adskillig større belastning for barn og partnere. Dette mener Heen (2012) kommer av at de har flere deployeringer enn Forsvaret for øvrig. Vi mener at KJK og MJK best kan sammenlignes med hæravdelinger, da vi har noen lunde lik belastning når det kommer til deployeringer.

Med bakgrunn i de funnene som Heen (2012) beskriver i sin rapport, samt nevnt litteratur, så har vi grunn til å tro at våre ansatte opplever at deres jobb i MJK og KJK fører med seg høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemme og lite forutsigbarhet, og at dette skaper mye konflikt mellom jobb og hjem.

### **3.2 Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne.**

KJK og MJK har siden de ble opprettet hatt hyppige oppdrag og bidrag i internasjonale operasjoner. MJK er en del av Forsvarets Spesialstyrker, og både MJK og KJK sine operatører er utdannet til å bli noen av Norges best trente soldater. Det er derfor også slik at det er disse soldatene som blir sendt ut på de mest risikofylt oppdragene som Norge påtar seg internasjonalt. Avdelingene våre har opplevd at soldater har blitt hardt skadet og vi har opplevd å miste kollegaer i operasjoner i utlandet. I forkant av en deployering vil den ansatte måtte belage seg på en måned med intensiv trening før han eller hun reiser ut, i tillegg til deployeringen så kan dette medføre fravær fra hjemmet i alt fra tre måneder og opptil ett år. Fraværet er en ting som trolig fører til belastning for den ansatte og de som er hjemme. I tillegg til at de hjemme ofte er bekymret og redd for at noe skal skje med den som er i utlandet enten fysisk eller psykisk.

Heen (2012) skriver i sin rapport at deployeringer er en stor belastning for de hjemme, og at de ansatte vurderer tanken på de hjemme som mest belastende for egen del. Samtidig så skriver Heen (2012) at de fleste trives godt under deployeringer og hennes respondenter mener at deployeringen har vært utviklende for dem som mennesker.

Vår oppfattelse i løpet av de årene vi har jobbet i avdelingene, er at våre ansatte trives og opplever deployeringer som utviklende og spennende. Og at deltagelse i INTOPS påvirker dem positivt med tanke på at man opplever at man utvikler seg profesjonelt og på det personlige plan. Som Heen (2012) skriver i sin rapport så tror vi også at våre ansatte opplever at internasjonal erfaring gir økt status og at det er i utenlands operasjoner man får vist sine militære ferdigheter. Som vi har skrevet tidligere så er våre avdelinger spesielle med tanke på antall utenlandsoppdrag og med tanke hva vårt oppdrag i inn og utland er. Og at vårt personell søker og går gjennom en krevende seleksjon for å nettopp kunne virke i krevende operasjoner i inn og utland.

Weisæth (2006) refererer til en undersøkelse som omhandlet norske soldaters mestring av tjenesten i Irak (Tønnesen m.fl., 2006). Hvor man så at mens 56 prosent



av de som tjenestegjorde i denne styrken i Irak rapporterte at familien ga uttrykk for at de ikke ønsket at befalet skulle delta, svarte de også at de opplevde at de fikk god støtte fra familien under tjeneste ute og at mer en 50 prosent av familiemedlemmene rapporterte at de var stolt av befalets deltakelse. Dette viser at familiene har evne til å skille mellom politisk uenighet, eventuelt andre grunner til at de ikke ønsker at den enkelte familiemedlem skal delta, og det å være en viktig støtte når selve tjenesten ble utført. Videre skriver han at opplevd stolthet og anerkjennelse for innsats beskytter den psykiske helsen.

Med bakgrunn i dette tror vi at våre ansatte vil svare at de opplever deployering som belastende for dem selv og at det er belastende for deres familier, men at til tross for dette, så ser man på deployering som en positiv del arbeidet sitt i avdelingen, og at det er noe man ikke ville velge bort om man kunne.

### **3.3 Pendlere opplever mer konflikt enn ansatte som ikke pendler.**

Litteraturen beskriver at pendlere ofte opplever et liv med lavere livskvalitet, og beskriver også en følelse av å være gjest både hjemme og på brakka. I våre avdelinger er de fleste ukependlere, de er altså stort sett bare hjemme i helgene, og mange pendler fra nord til sør, reiseveien er altså lang. De fleste pendlerne bor også på kvarter eller messerom når de er på arbeidsstedet.

En undersøkelse gjort av Sørensen (2006) viser at menn som pendler har signifikant oftere psykiske problemer sammenlignet med menn som ikke pendler. Pendlerkoner beskriver en form for isolasjon med tanke på at når barna er lagt seg, så er de ”låst” til hjemmet. Pendlerpar forteller om mangel på uformelle samtaler, det å dele dagliglivets trivialiteter, spontane fritidsaktiviteter, den fysiske tilstedeværelsen av ektefellen og det at partneren fungerer som en man kan betro seg til og klage til (Sørensen, s.149, 2006). De fleste av våre ansatte er også i alderen 26 – 45 år, altså i en fase i livet hvor man enten har et ”nytt kjæreste forhold” eller at man har barn i barnehage eller barneskolealder.

Heen (2012) skriver i sin rapport at befalet krysser av for at de opplever belastningen med å pendle som ganske stor, og at en fjerdedel mener at det medfører stor

belastning (Heen, 2012). Vår erfaring er at enkelte ansatte som har pendlet i mange år har blitt vant til det og det er en del av deres livsstil, andre sier det fungerer for en periode, men at det er ikke slik de vil ha det for all tid, fordi de savner familien sin i hverdagen, og de vet det er en belastning for den som er hjemme med hus og barn. Mange forteller også om at selve reisingen, som for flere av våre ansatte er mange timer en vei, oppleves som slitsom og kjedelig. Vi tror derfor at våre ansatte som pendler opplever mer konflikt mellom jobb og familieliv enn ansatte som ikke pendler.

### **3.4 Konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i, og øker når man er i etablertfasen.**

Jobb-hjem-konflikt er en rollekonflikt som oppstår når presset og kravene fra jobb kolliderer med kravene som blir stilt til deg hjemme. Furunes m.fl. (2014) omtaler også tre kilder til konflikter mellom jobb og hjem, som er: tid, belastning og atferd. Medarbeidere i etablertfasen, i alderen 26-49 år, har gradvis mer ansvar både på jobb og hjemme. De som har små barn opplever en større konflikt. I denne fasen oppleves det at selv om forventningene er høye, så har man få ressurser til rådighet sammenlignet med dem i avgangsfasen (Furunes mfl., 2014).

Vi opplever ofte at ansatte kommuniserer at de kjenner på det ”at tiden ikke strekker til”. De fleste av våre ansatte er i den fasen av livet hvor de er forholdsvis nyetablerte og mange av familiene har små barn. Har man problemer med å få tiden til å strekke til, vil det utgjøre en betydelig stressfaktor for den enkelte, og mange ganger også parforholdet. En annen type motsetning som man føler på er at bekymringer og belastninger knyttet til en arena, begrenser muligheten til å utføre oppgaver og innfri forpliktelser på en annen arena. Våre erfaringer er at mange opplever at livet som småbarnsforeldre er hektisk og at det krever mye energi, samtidig som jobben krever mye av dem både fysisk og psykisk, enkelte beskriver det som at man ”brenner lyset i begge endene” og at man har en følelse av å ikke strekke til verken på jobb eller hjemme i perioder. Flesteparten av våre ansatte er i etablertfasen. De siste årene er det også flere av operatørene (de yngste i avdelingen) som har begynt å få barn. Vi opplever at flere av disse søker seg til stab- og støtte stillinger, for å noe mindre belastende tjeneste i forhold til arbeidsmengde og forutsigbarhet.

Med bakgrunn i dette så tror vi at konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i og at vi vil se at ansatte som er i etablertfasen, altså i alderen 26 – 49 år opplever mer konflikt enn andre ansatte.

### **3.5 Støtten fra avdeling bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie.**

Målsetningen til Forsvarets familiepolitikk er å legge forholdene til rette slik at en karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv (FPH, 2001). I familiedirektivet (2009) står det at de familiepolitiske kravene skal søke å ivareta familiens behov, og det er satt en rekke krav til utøvelsen, innenfor; etablering – hjem og bolig, nettverksbygging, informasjon, familiestøtte og hjemmestøtte (Familiedirektivet, 2009). Ansvar for utøvelsen av dette er gitt til avdelingene selv. Dette har ført til at avsatte ressurser og utøvelsen er svært ulik fra avdeling til avdeling, og noen ”legger mer i dette” enn andre.

Sosial støtte handler om å ha noen i nærheten som kan inngå som en del av et større sosialt nettverk, slik at man i realiteten blir tatt vare på av noen, og man kan dele opp i fire forskjellige måter å gi sosial støtte på. Emosjonell støtte handler om å vise noen at man bryr seg om noen. Denne typen sosial støtte er viktig for å føle seg verdsatt og som del av noe større enn bare seg selv (Wills, 1991). Denne type støtte prøver vi å gi våre ansatte og deres familier ved å arrangere hyggelige sosiale tilstøtelser; aktivitetsturer, barnearrangementer og informasjonskvelder, med bespisning, hvor vi samtidig bygger nettverk og skaper samhørighet og tilhørighet. Materiell støtte kan innebære å gi økonomisk støtte eller støtte gjennom tjenester eller annet materiell. Denne typen støtte gir Forsvaret for eksempel gjennom å gi økonomisk kompensasjon for belastning, risiko i forbindelse med fravær fra hjemmet under operasjoner. Informasjonsstøtte handler om å dele informasjon, råd og veiledning med andre mennesker. Slik støtte gis ofte til militært personell og deres familiemedlemmer i forkant av oppdrag, for å redusere usikkerhet og tilfredsstillende et informasjonsbehov hos den enkelte. Vennskapsstøtte er ment å gi vedkommende en følelse av sosial tilhørighet. I våre avdelinger skaper vi slike arenaer for nettverksbygging mellom

ansatte og deres familiemedlemmer hver gang ansatte skal ut på nye utenlands operasjoner.

Heen (2012) skriver i sin rapport at god familiepolitikk bør være fleksibel, slik at den kan tilpasses den enkelte familie, samtidig som det ikke skal utvikles urimelig forskjellsbehandling (Heen, 2012). Videre skriver hun at det kan være en fruktbar fremgangsmåte å trekke de det angår inn i diskusjon om hvordan familiestøtten bør være, da det er familiene selv som i størst grad har kunnskap, både om hva som er problematisk og om hva som vil kunne bidra til å videreutvikle familiepolitikken. Dette mener vi at vi gjør ved å ha en nær dialog og kontakt med de ansatte og deres familier, og vi søker aktivt etter å få tilbakemeldinger på våre tiltak og tilpasser de så langt det lar seg gjøre, med de rammer som er satt sentralt.

Lederstøtte er viktig med tanke på å minimalisere konfliktnivået mellom jobb og hjem. Litteraturen viser at ansatte som opplever høy grad av lederstøtte, og som samtidig opplever høy grad av støtte fra partner, også er de som opplever høyest grad av balanse mellom jobb og hjem. Heen (2012) skriver at det også er viktig for befalet og familien at de føler at de får anerkjennelse for de belastninger familien opplever. Og at arbeidsgiver gjør sitt beste for å minimalisere og kompensere for disse (Heen, 2012). Vi tror at våre ledere har et positivt syn på familiestøtten som gis og vi tror også at våre ledere har et stort fokus på å tilpasse arbeidsbelastningen til de ansatte med tanke på totalbelastning på jobb og hjemme. Videre tror vi at tiltakene og tilbudene vi gir til våre ansatte og deres familier viser at vi tar dette på alvor, og gjennom informasjon og handlinger så viser vi at vi bryr oss om, og at vi verdsetter og anerkjenner den ”jobben” også familiene til de ansatte gjør for at ”kabalens skal gå opp” .

Vi mener med andre ord at KJK og MJK er avdelinger som er relativt gode på familieivaretagelse. Vi har i mange år jobbet med kompetansebygging innenfor temaet, vi har mye erfaringer, og vi har over tid utviklet et godt konsept på familieivaretagelse. Avdelingens sjefer har sett viktigheten med dette og har et stort fokus på det. Vi bruker i dag mye ressurser på sosiale arrangementer og lignende for å ivareta, skape samhold, og vise at vi setter pris på familiene våre. Vi er klare over at vi ikke evner å tilfredsstille alles ulike behov på alle punkter, men generelt så tror vi

at støtten avdelingen i dag gir bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og hjem.

### **3.6 De ansatte opplever i stor grad sosial støtte fra sin nærmeste leder**

Sosial støtte er som nevnt tidligere en kombinasjon av fire ulike elementer.

Emosjonell støtte, materiell støtte, informasjonsstøtte og vennskapsstøtte. Som beskrevet i teoridelen handler emosjonell støtte om å vise at man bryr seg om noen (Langford m.fl, 1997).

Furunes mfl (2014) refererer til nyere amerikansk forskning som viser at det har en stor effekt at de ansatte har en støttende leder. Det fremkommer at de som opplever lederstøtte, rapporterer mindre grad av konflikt mellom jobb og hjem. Og dermed en høyere grad av balanse mellom jobb og fritid. Kuvaas og Dysvik (2010) skriver at medarbeidersamtaler, kursing og andre HR-tiltak har ingen effekt om medarbeiderne har en nærmeste sjef som ikke oppleves som støttende. Furunes understrekes at uformell jobb-familie-støtte fra leder, har mye større betydning for den ansatte enn den formelle støtten som gis kollektivt til alle ansatte fra avdelingen, som for eksempel gjennom avdelingens HR avdeling. Dette er en indikasjon på at den nærmeste lederen til de ansatte har en viktig oppgave i forhold til hvordan de ansatte håndterer arbeidslivet, og hvordan de klarer å balansere jobb og fritid (Furunes mfl., 2014). Vi tror at linjelederne i avdelingen vår har et stort fokus på dette med å vise forståelse for den enkeltes familiesituasjon. Dette tror vi kommer av at de selv har vært eller er i samme situasjon og de vet at tjenesten er krevende og at det kan være vanskelig å få ”kabalene til å gå opp”. I tillegg til at den enkelte linjeleder har et nært og godt forhold til sine underordnede, og at han oppriktig bryr seg om de. Vi tror derfor at våre respondenter vil svare at de opplever at de får stor grad av sosial støtte fra sin nærmeste leder.

## 4 Metode

I denne oppgaven ønsker vi å se nærmere på hvordan avdelingene; Kystjegerkommandoen og Marinejegerkommandoen legger til rette for at de ansatte og deres familier i størst mulig grad skal kunne kombinere jobben og håndtere familielivet på en best mulig måte. Vi antar at det å jobbe i Forsvaret nødvendigvis medfører andre og større konfliktområder mellom jobb og familie enn ellers i samfunnet, da belastningen i jobben, fravær fra de hjemme og usikkerheten knyttet til risiko i jobben er større enn ellers. For å belyse dette området på best mulig måte er det for oss naturlig å benytte de ansatte i disse avdelingene som empiriske kilder, gjennom at de får besvare spørsmålene i en spørreundersøkelse. Vi vil i dette kapitlet redegjøre for valg av metode, beskrive hvordan vi gjennomførte spørreundersøkelsen, beskrive analyseprosessen, gjøre en kvalitetsvurdering av metodearbeidet og belyse noen forskningsetiske betraktninger.

### 4.1 Valg av metode og utvalg

Hensikten med dette avsnittet er å beskrive og begrunne vår metodiske tilnærming i denne oppgaven. Vi vurderer det dithen at problemstillingen likeså kunne ha vært besvart gjennom bruk av kvalitativ metode som kvantitativ metode, eller en kombinasjon av disse. Men vi valgt å benytte oss selv og vår kjennskap til avdelingene og de ansattes oppgaver og operasjonsmønster i forbindelse med utarbeidelse av et spørreskjema. Dette har sammenheng med tilgjengelig tid til rådighet og mengden data som skal analyseres i etterkant. Samt at vi anser det enklere å nå våre respondenter gjennom en spørreundersøkelse, sammenlignet med intervju.

Bakgrunnen for problemstillingen er at vi begge jobber innen personellfagfeltet og bidrar aktivt i arbeidet med å skape en beste mulig familieivaretagelse for våre ansatte og deres familier. I den hensikt å redusere konfliktnivået og muliggjøre kombinasjonen av en hektisk arbeidshverdag med et godt familieliv, og på den måten beholde våre kompetente medarbeidere lengst mulig ved avdelingen.

Til tross for at Forsvaret er styrt gjennom lover, direktiver og manualer utgitt av Forsvarsdepartementet, er det i stor grad opp til lokal avdeling å prioritere hvorvidt det avsettes økonomi til tiltak som kan bidra til at den ansatte er bedre rustet til å kombinere jobb og familie på en god måte. Vi mente derfor at en kvantitativ tilnærming ville gi oss et mer representativt bilde av situasjonen enn hva vi ville ha fått gjennom dybdeintervjuer hos enkeltpersoner. Likevel forventer vi stor spredning i respondentenes besvarelser, da familieivaretagelsen oppfattes ulikt, i sammenheng med den enkeltes familiesituasjon og den enkeltes arbeidsbelastning. Vårt valg av metode sikrer at behovet til flest mulig respondenter blir belyst og bør danne grunnlaget for en strukturert og dekkende oversikt over ulike behov og utfordringer knyttet til familieivaretagelse i Forsvaret generelt og i våre avdelinger spesielt.

Jakobsen (2005) skriver at det er en forutsetning at forskeren ved bruk av kvantitativ metode har forkunnskap om det fenomenet han ønsker å se nærmere på, for å spisse temaet det spørres om og svaralternativene som er mulig å gi. Kvantitativ metode er derfor godt egnet for oss, da vi innehar mye kunnskap på dette området gjennom flere års ansettelse i disse avdelingene hvor undersøkelsen gjennomføres. Kvantitativ metode er også godt egnet, da vi ønsker å teste våre hypoteser og finne ut hvor stor andel av respondentene som mener hva. I tillegg gir metoden en mer presis beskrivelse av forholdene vi ønsker å se nærmere på, noe som gjør at vi med kjent grad av sikkerhet kan generalisere funnene til alle de vi ønsker å uttale oss om (Jakobsen, 2005). Kvalitativ metode har i motsetning til kvantitativ metode et stort fokus på få enheter og gir en større dybdeforståelse av fenomenet som undersøkes, vi er derfor klar over at vårt valg av metode gjør at vi mister disse aspektene (Jakobsen, 2005).

## **4.2 Gjennomføring av spørreundersøkelser**

Gjennom kollegaer kjente vi til to ulike verktøy som egner seg for gjennomføring og analyse av spørreundersøkelser. Disse var Questback og SurveyMonkey. Ved en nærmere gjennomgang av de ulike verktøyene valgte vi å benytte SurveyMonkey, da vi opplevde brukergrensesnittet som lett og forståelig. Det var i tillegg enkelt å kjøpe tilgang og komme i gang med utforming av spørreskjemaet. Samt at verktøyet gav oss mulighet til å nå respondentene på flere måter, både gjennom e-post og Facebook.

Utforming av spørreskjemaet var en lærerik prosess og det var utfordrende å operasjonalisere begreper og velge variabler. Vi fant fort ut at det var mye vi egentlig ønsket å spørre om, som viste seg å være utenfor problemstillingen, og som derfor måtte fjernes før spørreundersøkelsen ble sendt ut. Da vår spørreundersøkelse er begrenset til å omfatte ansatte med familie, herunder samboer/ektefelle med eller uten barn, måtte vi innledningsvis stille spørsmål knyttet til sivil status. Alle som her svarte enslig ble rutet videre til en diskvalifiseringsside, da disse ikke var i målgruppen for vår spørreundersøkelse. Vi valgte å gjøre det på denne måte, da vi anså det som problematisk å identifisere alle ansatte som hadde familie før spørreundersøkelsen ble sendt ut.

Innledningsvis valgte vi å stille en del demografiske spørsmål som vi anser som relevante for det senere analysearbeidet. Gjennom disse demografiske spørsmålene kan vi sammenligne ulike grupper og se på forskjeller og likheter imellom de (Jakobsen, 2005). Med bakgrunn i problemstillingen og forskningsspørsmålene valgte vi å formulere spørsmål som vi mente kunne besvare problemstilling på best mulig måte. Først stilte vi spørsmål knyttet til hvilke behov og utfordringer de ansatte har. Deretter hvordan de opplever den støtten som allerede gis fra avdelingen, og avslutningsvis spørsmål knyttet til sosial støtte fra nærmeste leder. For oversikt over alle spørsmålene, se vedlegg 1.

Vi forsøkte så langt som mulig å stille færrest mulig spørsmål, slik at spørreundersøkelsen skulle kunne besvares på 5-7 minutter, uten at det skulle gå på bekostning av de ulike temaene vi ville se nærmere på. Spørreundersøkelsen omfattet 42 spørsmål, og i tillegg hadde vi lagt inn seks felter hvor vi oppfordret respondentene til å gi utfyllende kommentarer. Dette ble gjort fordi vi mente at det på noen spørsmål kunne være andre faktorer av betydning, som ikke ble hensyntatt i svaralternativene. Mange av spørsmålene var formulert som påstander, hvor respondenten skulle vurdere hvorvidt de var enig eller uenig i påstanden. I tillegg ble det stilt noen spørsmål hvor respondenten ble bedt om å rangere ulike familietiltak, utfra hvilke tiltak de mente var viktigst og hvilke som ikke er like viktige.



Totalt inneholdt spørreundersøkelsen 61 ulike underspørsmål og påstander som respondentene måtte ta stilling til. Gjennomgående i hele spørreundersøkelsen benyttet vi skalerte svaralternativer med inndeling fra 1 til 5, hvor 1 var ”helt uenig” og 5 var ”helt enig”, slik at det skulle være lett for respondentene å få samme visuelle profil gjennom hele undersøkelsen. Vi tok også høyde for at respondenter som ikke hadde barn i egen husstand, da de ble rutet forbi en del spesifikke spørsmål knyttet til barn. Tilsvarende gjorde vi med respondenter som ikke er/har pendlet og respondenter som ikke har vært deployert, slik at disse ikke ble stilt spørsmål knyttet til pendling og deployering til internasjonale operasjoner.

Underveis i utarbeidelsen av spørreskjemaet sendte vi ut testversjoner av undersøkelsen til noen respondenter, slik at vi kunne få konstruktive tilbakemeldinger på hvordan spørsmålsstillingen ble oppfattet. På denne måten kunne vi omformulere og spisse spørsmålene enda mer presist, slik at vi i større grad sikret oss å få svar på det vi mente vi spurte om. Når spørreskjemaet var klart til utsending, innhentet vi først tillatelse fra våre respektive avdelingssjefer, slik at vi hadde god aksept i organisasjonen for den undersøkelsen vi ønsket å gjennomføre. Av skjermingshensyn til respondenten konkluderte vi tidlig med at vi ikke kunne benytte Facebook ved utsendelse av undersøkelsen og innhenting av svar. Vi valgte derfor å benytte interne e-post adresser til de ansatte i vår organisasjon. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til 271 ulike respondenter mandag 8. februar og ble lukket onsdag 2. mars 2016. I den perioden på litt mer en tre uker hadde 118 respondenter besvart spørreundersøkelsen, det ble også sendt ut en påminnelse til alle som ikke hadde besvart den 18. februar 2016. Det var 36 enslige, hvilket medfører at 82 respondenter er innenfor målgruppen for vår oppgave.

### **4.3 Analyse av funn**

Etter at vi hadde lukket undersøkelsen foretok vi en gjennomgang av alle svarene og fokuserte spesifikt på de mange kommentarene som hadde kommet inn underveis. Vi forsøkte å danne oss et bilde av ulike trender og identifisere interessante funn. Vi så nærmere på fordelingen innenfor de ulike svaralternativene og vurderte spredningen i svarene blant respondentene. Videre ønsket vi å gjøre noen sammenligner mellom ulike svaralternativer og krysstabeller mellom ulike svar, og benyttet variablene barn,

deployering og pendling i den videre analysen. Siden vi benyttet skalerte svaralternativer med inndeling fra 1 til 5, hvor 1 var ”helt uenig” og 5 var ”helt enig”, vil det være naturlig å forenkle fremstillingen i analyse delen ved å slå sammen svaralternativene 1 og 2 samt 4 og 5. Det innebærer at svaralternativ 3 blir referert til som ”verken eller”, verken uenig eller enig.

#### **4.4 Kvalitetsvurderinger**

Gode undersøkelser er undersøkelser som faktisk måler det de sier at de skal måle, og som har intern gyldighet. Resultatene må gjerne kunne overføres til andre områder, det vil si at man kan generalisere, slik at de resultatene man har funnet også har ekstern gyldighet. Og resultatene må være pålitelige. For å sikre at kvaliteten på undersøkelsen er best mulig vil det i denne sammenheng være viktig at datainnsamlingen skjer på en grundig og systematisk måte. Unøyaktigheter og feil vil kunne trur reliabiliteten i undersøkelsen (Jakobsen, 2005).

##### **4.4.1 Undersøkelsens reliabilitet/pålitelighet**

For å sikre størst mulig reliabilitet i vår undersøkelse har vi forsøkt å formulere spørsmålene på enklest mulig måte, og forsøkt å unngå ledende spørsmål og spørsmålskontekst. Videre har vi unngått uklare spørsmål og doble spørsmål. I tillegg har vi i forkant av spørreundersøkelsen testet spørsmålene på andre fagpersoner som har kunnskap om de ulike områdene det spørres om, og juster spørsmålene på bakgrunn av deres tilbakemeldinger (Jakobsen, 2005).

Det var 271 respondenter som fikk tilsendt spørreundersøkelsen, av disse mottok vi 118 besvarelser. Svarprosenten er på 44 %, men det er før man tar hensyn til at 36 av respondentene er registrert som enslige og således utenfor vår målgruppe. Uten å vite nøyaktig hvor mange ansatte vi har i organisasjonen som ikke har familie, kan vi med stor sannsynlighet anta at halvparten av de ansatte som har familie, har valgt å besvare vår undersøkelse. Med bakgrunn i undersøkelsens relevans for den enkeltes arbeidssituasjon hadde vi kanskje forventet en noe høyere svarprosent. Men ved nærmere analyse av frafallet finner vi noen forklaringer til at så ikke er tilfelle. En god del av respondentene er fraværende fra sin normale arbeidsstasjon og dermed

avskåret fra å kunne besvare undersøkelsen, som følge av at de er deployert til internasjonale operasjoner eller avvikler ferie. Vi anså det likevel ikke som hensiktsmessig å holde undersøkelsen åpen lengre, da mars måned er en periode med mye øvelser som gjør at respondentene ikke har anledning til å svare da heller. Det viser seg at respondenter fra alle aldersgrupper, både nye ansatte og erfarne ansatte har hatt anledning til å besvare undersøkelsen, og det er også god representasjon av ansatte som har barn, som har pendlet og som har deployert til internasjonale operasjoner. Vi vurderer derfor datamaterialet som representativt for utvalget som helhet, og mener at svarprosenten er høy nok og at det ikke finnes noe systematisk frafall (Jakobsen, 2005).

Gjennomføringen av selve undersøkelsen har også stor betydning for reliabiliteten ifølge Jacobsen (2005), og vi har sett nærmere på om det kan finnes noen metodologiske forklaringer på de funnene vi har gjort. Vi antar at gjentatte målinger med samme metode ville ha gitt det samme resultatet. Respondentene våre er oppfordret til å svare, men de har ikke følt det som noen form for tvang. Vi har i tillegg gått ut med informasjon om at undersøkelsen er anonym og at svarene som fremkommer i datamaterialet behandles konfidensielt. Det er således grunn til å anta at respondentene har besvart spørsmålene ærlig uten noen form for strategisk tenkning. Vi har også forsøkt å begrense spørsmålmengden til et minimum slik at respondentene ikke skulle gå lei underveis i spørreskjemaet og svare raskt for å bli ferdig (Jakobsen, 2005). Vi har fått mange utdypende forklaringer og tilbakemeldinger i fritekstfeltene som var lagt opp underveis i spørreundersøkelsen, dette tyder på at spørsmålmengden samlet sett ikke ble for omfattende og at temaet har engasjert flere enn vi i hadde forventet.

Det er også en utfordring at noen respondenter har lite eller ingen kunnskap om enkelte av emnene det spørres om, denne utfordringen har i stor grad redusert ved å styre respondentene unna spesifikk spørsmål som ikke har betydning for deres situasjon. For eksempel har respondenter uten barn, ikke fått spørsmål knyttet til barn. Videre har respondenter som ikke har vært deployert i internasjonale operasjoner, ikke fått spørsmål knyttet til det temaet. Til tross for at Jacobsen (2005) har presisert at svaralternativene skal være innbyrdes eksklusive og samlet sett uttømmende, har vi også bevisst valgt å ikke gi respondentene mulighet til å velge svaralternativer som

”ikke relevant” eller ”vet ikke”. Istedenfor har vi gjennomgående lagt oss på skalerte svaralternativer i spennet 1 til 5. Dette innebærer at svaralternativ 3 ofte blir benyttet som et alternativ for de respondentene som ikke har noen sterk mening verken i den ene eller andre retningen, og det er derfor en viss fare for at dette alternativet blir noe misbrukt.

Noen av spørsmålene har også karakter av å være retrospektive og det kan da oppstå erindringsfeil. Når vi for eksempel stiller spørsmål knyttet til pendling og deployering, kan det tenkes at det er noen år siden sist respondenten har gjort disse tingene. Det er da en viss fare for at respondenten tillegger svaret opplysninger fra dagens situasjon, fremfor å svare for hvordan det var den gangen da opplevelsen oppsto (Jakobsen, 2005).

Metodologiske feil som følge av koding og innlegging av data er for oss ikke en relevant problemstilling, da vi hele veien benyttet oss av dataverktøyet SurveyMonkey. På den måten sikret vi oss at alle respondentene fikk tilsendt undersøkelsen på samme tid og at alle svare fortløpende ble registrert i spørreundersøkelsesverktøyet.

Alle disse faktorene tatt i betraktning, vurderer vi at utformingen og gjennomføringen av spørreundersøkelsen ikke har svekket påliteligheten til undersøkelsen, og at reliabiliteten dermed kan vurderes som tilfredsstillende.

#### **4.4.2 Undersøkelsens validitet/gyldighet**

Som Jacobsen (2005) beskriver er en av de største utfordringene når vi bruker spørreskjemaer med fast svaralternativer, å sikre oss at spørsmålene måler de fenomenene vi faktisk ønsker å undersøke. Gjennom ulike spørsmål og spørsmålsformuleringer ønsker vi respondentenes tilbakemeldinger på behov, belastning, konfliktområder, tiltak og støtte. Gjennom utforming av spørreskjemaet var dette en utfordring som vi slet mye med, å faktisk sikre oss at de spørsmålene vi stilte, målte de fenomenene vi ønsket å finne svar på. Dette kaller Jacobsen undersøkelsens begrepsmessige gyldighet (Jakobsen, 2005). Vi har forsøkt å forsterke den begrepsmessige gyldigheten ved å la andre personer med kunnskap på området

sjekke våre konkretiseringer. I tillegg har vi gjenbrukt en del spørsmålsstillinger fra samlivsundersøkelsen i Forsvaret (Heen, 2006 og 2012), da denne har blitt gjennomført to ganger, en i 2006 og 2011. Vi har forsøkt å finne svar på hva som er utfordringene til respondentene ved å kombinere jobb og familie, og hvilke behov og støtte de trenger fra avdelingen og nærmeste leder. For å operasjonalisere dette har vi benyttet begreper funnet i relevant litteratur. Slik at vi kan teste holdbarheten til de ulike hypotesene vi har utviklet i forlengelse av problemstillingen. Utfordringen for oss har vært å sikre oss at alle tenkelige behov og utfordringer av betydning har kommet frem i spørsmålsstillingen. Dette har vi forsøkt kompensert ved å gi respondentene mulighet for å utdype eller begrunne svarene sine i seks ulike kommentarfelt underveis i spørreundersøkelsen.

#### **4.4.3 Intern gyldighet**

Som nevnt tidligere i oppgavene antar vi at utvalget vi har gjort, og at respondentene som har rukket å besvare spørreundersøkelsen er representative for hele organisasjonen og indikerer at undersøkelsen har stor grad av intern gyldighet. Videre har vi konkludert med at det ikke er spesifikke grupper som systematisk har blitt utelatt fra å delta på undersøkelsen, selv om noen faktisk ikke hadde tilgang til e-posten undersøkelsen ble distribuert via. Vi har også i noen spørsmålsformuleringer sammenlignet de funnene vi har med tidligere samlivsundersøkelser, og sett på hva som er likheter og ulikheter. Til tross for alle disse tiltakene foreligger det en viss usikkerhet knyttet til om de spørsmålene vi stiller er egnet til å belyse vår problemstilling og hypoteser tilstrekkelig. Vi har også mottatt noen tilbakemeldinger fra respondenter som føler seg ekskludert fra undersøkelsen som følge av at de er enslige, men som hevder å ha de samme utfordringene som andre familier, da respondentene har barn og pendlerproblematikk i sin tilværelse. Dette er et område som ikke blir belyst i vår oppgave, da begrensningen er satt til respondenter med familie med/eller uten barn. Andre studenter ville trolig ha fokusert på andre områder enn de vi har valgt å fokusere på, og det kan være enkelte funn som vi overser, da vi allerede er noe forutinntatt ved å forske på egen organisasjon. Alle disse vurderingene tatt i betraktning, vurderer vi resultatene til å ha intern gyldighet begrenset til vår organisasjon.

#### **4.4.4 Ekstern gyldighet**

Ekstern gyldighet omhandler å trekke konklusjoner fra de resultatene vi finner i vår undersøkelse over til andre kontekster (Jacobsen, 2005). Vår undersøkelse er gjennomført i to spesifikke avdelinger i Forsvaret i en gitt periode på tre uker. Vi ser helt klart muligheten for at tilsvarende resultater kan forekomme dersom undersøkelsen gjennomføres på tilsvarende måte i andre forsvarsavdelinger, men mener likevel at de funnene vi har gjort ikke kan generaliseres til å gjelde andre. Dette begrunner vi først og fremst med at vår tilnærming til familieivaretagelse og arbeidstidsplanlegging for de ansatte, trolig skiller seg vesentlig fra hvordan andre avdelinger har valgt å gjøre dette. I tillegg har operative avdelinger som MJK/KJK et noe annet øvingsmønster og operasjonsmønster enn mange andre avdelinger i Forsvaret, noe som vil bidra til at resultatene vil være annerledes hos andre. Trekk fra våre funn vil i noen sammenhenger likevel kunne være sammenlignbare med andre studier.

#### **4.5 Forskningsetiske betraktninger**

Forskningsetikk omhandler at vi som forskere må ta hensyn til mulige konflikter mellom det vi ønsker å presentere i oppgaven sett opp mot respondentenes privatliv og personvern, samt samfunnets normer og verdier (Jacobsen, 2005). I denne oppgaven har vi ikke skrevet om emnet på oppdrag fra en arbeidsgiver, men vi har arbeidsgivers aksept til å se nærmere på dette emnet i vår egen organisasjon. I oppstartsfasen søkte vi til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) og fikk godkjenning til å iverksette en slik undersøkelse. Deretter laget vi informasjonsskriv til informantene som ble sendt ut sammen med spørreundersøkelsen. Vi mener å ha ivare tatt respondentene på en god måte underveis i forskningsprosessen og har informert om at deltakelse på undersøkelsen er frivillig og at svarene blir behandlet konfidensielt.

Vi har forsøkt å gjengi resultatene på mest mulig korrekt måte, men av hensyn til mengde informasjon som ble samlet inn, har vi vært nødt til å gjøre noen begrensninger. Fokus har vært på den informasjonen som best belyser vår problemstilling og gir svar og forklaringer på våre forskningsspørsmål og hypoteser.

## 5 Funn, analyse og drøfting

I dette kapitlet starter vi med å presentere funnene fra spørreundersøkelsen som ble gjennomført i MJK og KJK. Vi vil sammenstille funnene fra undersøkelsen i underkapitler hvor vi starter med en beskrivelse av respondentene, videre tar vi for oss hver av våre seks hypoteser, og presenterer funnene vi har gjort, og besvarer om hypotesen slo til eller ikke. Til slutt oppsummerer vi funn og holdbarheten til hypotesene våre.

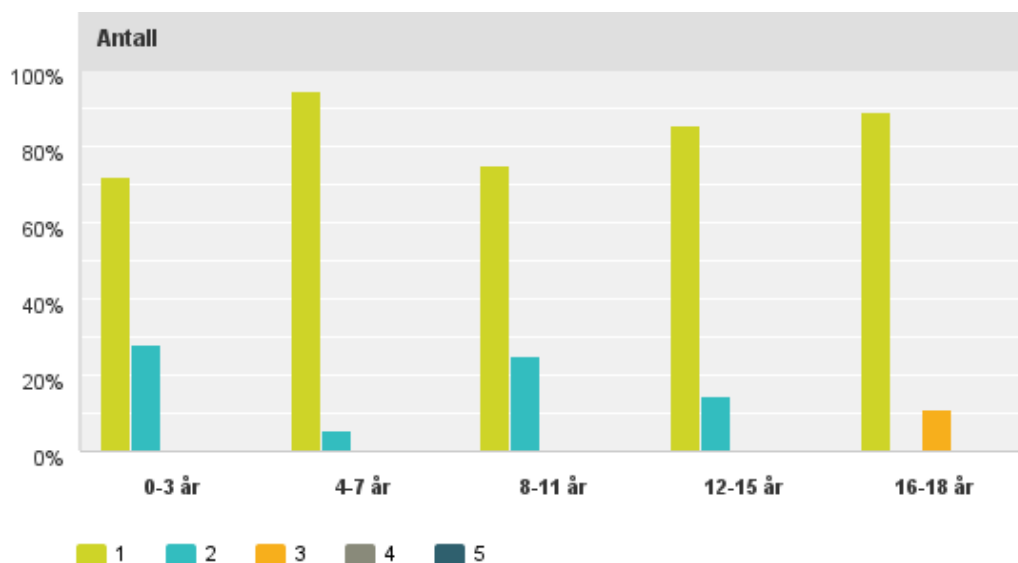
### 5.1 Beskrivelse av respondentene

For å bli bedre kjent med respondentene vil vi presentere utvalget noe nærmere. Noen av disse variablene vil vi benytte senere for å sammenligne og eventuelt avdekke interessante sammenhenger i funnene. Som nevnt i metode kapitlet så ser vi at respondentene er fra alle aldersgrupper, og at både nye ansatte og erfarne ansatte har hatt anledning til å besvare undersøkelsen. Det er også representasjon av ansatte som har barn, som har pendlet og som har deployert til internasjonale operasjoner. Vi mener også at svarprosenten er høy nok, og vurderer derfor datamaterialet som rimelig representativt for utvalget som helhet.

Av de 118 som har besvart undersøkelsen var det 30 som var gift, 52 hadde samboer og 36 var enslige. Som nevnt tidligere ble de som svarte at de var enslig guidet ut av undersøkelsen da disse ikke var i målgruppen. Av de 82 gjenværende respondentene var 75 menn og 7 av disse kvinner. 3 av respondentene var i alderen 18 – 25 år.

Flesteparten av respondentene var i aldersgruppen 26 – 35 år, hvor det var 49 stykk hadde krysset av for dette alternativet. I den neste gruppen mellom 36 –45 år var det 24 respondenter, 5 var i aldersgruppen 46 – 55 år og 1 var i aldersgruppen over 56 år. 52 respondenter svarte at de bor sammen med barn under 18 år og 26 stykk bor ikke sammen med barn. Flesteparten av de som har barn, har barn i barnehage- og barneskolealder fra 0 – 7 år. I Figur 5.1 ser man antall barn og i hvilken aldersgruppe dem er i.

## Spørsmål 5 Antall barn og alder



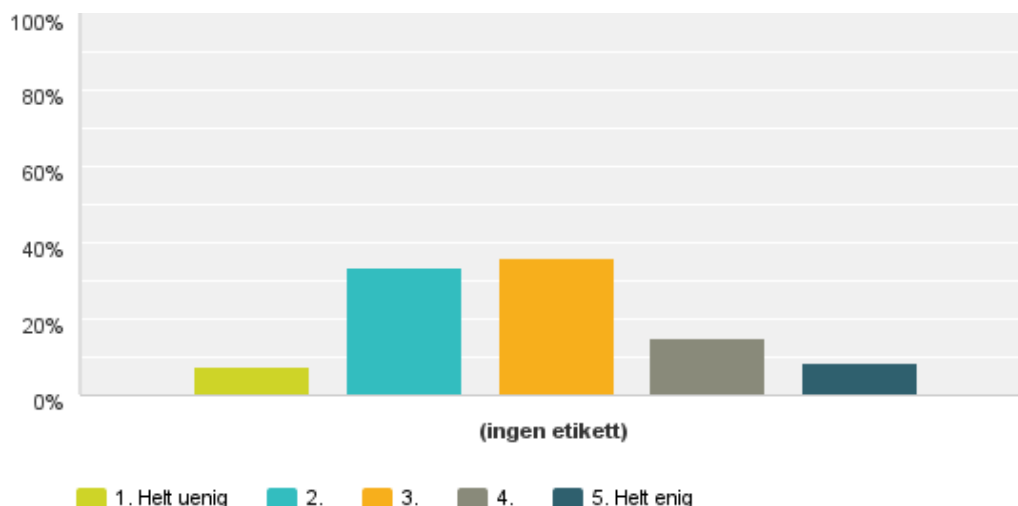
Figur 5-1 Antall barn og alder (n=56)

MJK er nesten dobbelt så stor avdeling som KJK med tanke på antall ansatte. MJK har hovedbase på Haakonsvern i Bergen, en mindre del av avdelingen tjenestegjør i nord, ved Ramsund orlogsstasjon. KJK sine ansatte tjenestegjør ved Trondenes leir i Harstad. 47 av våre respondenter tilhører MJK og 35 av dem tilhører KJK. 44 jobber til daglig på Haakonsvern, 4 i Ramsund og 34 stykk ved Trondenes leir. De ansatte i avdelingene har forskjellige tjenestevilkår. Et fåtall er midlertidig engasjert i stillingen, noe man kan være i opptil 4 år etter å ha fullført førstegangstjeneste. Som avdelingsbefal har man befalsskoleutdanning og er fast ansatt i Forsvaret til man er 35 år, yrkesoffiserer har ofte gjennomført Krigsskole, og er fast ansatt i Forsvaret til de går av med pensjon, vi har også et lite antall sivilt ansatte i avdelingene. 2 av våre respondenter har svart at de er engasjert befal, 29 at de er avdelingsbefal, 46 stykk er yrkesoffiserer og 5 av respondentene er sivilt ansatte.



## 5.2 Høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie.

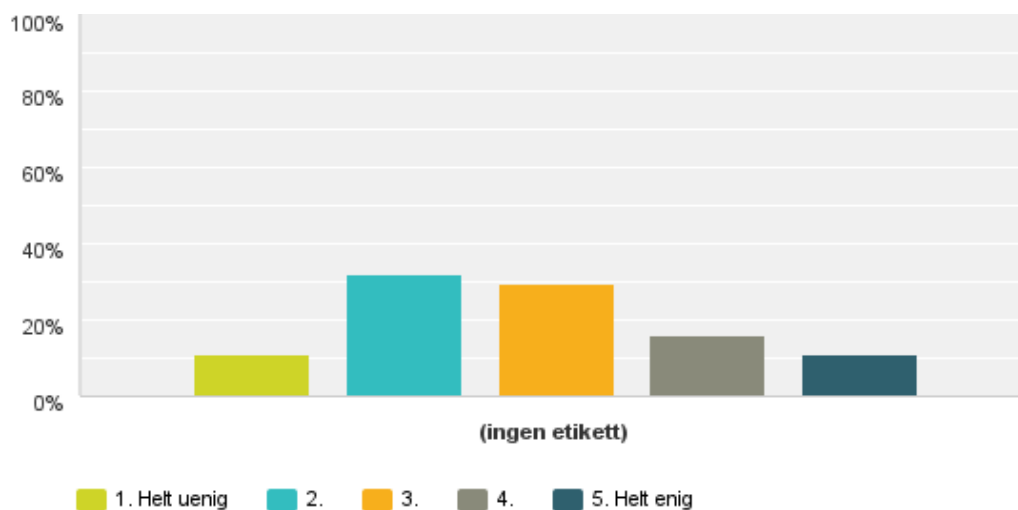
Spørsmål 19 Det er et stort problem å kombinere familieliv og jobb i min avdeling



Figur 5-2 Vurdering av problem med å kombinere familieliv og jobb i avdeling (n=81)

På utsagnet ”det er et stort problem å kombinere familieliv og jobb i min avdeling” ser vi at 23 prosent har krysset av på alternativ 4 og 5; at de er enig eller helt enig i at det er et stort problem. 36 prosent har krysset av på alternativ 3, verken eller, mens 41 prosent har krysset av på alternativ 1 eller 2, og er uenig eller helt uenig i at det er et stort problem. Funnene viser at det er en overvekt blant respondentene som ikke opplever det som et stort problem å kombinere familieliv og jobb i avdelingene. Utsagnet er at ”det er et stort problem” Det vil si at det kan være slik at de som har svart alternativ 3, mener at det er utfordringer med å kombinere familie og jobb i avdelingen, men at disse utfordringene ikke er så store at de anser det som et stort problem.

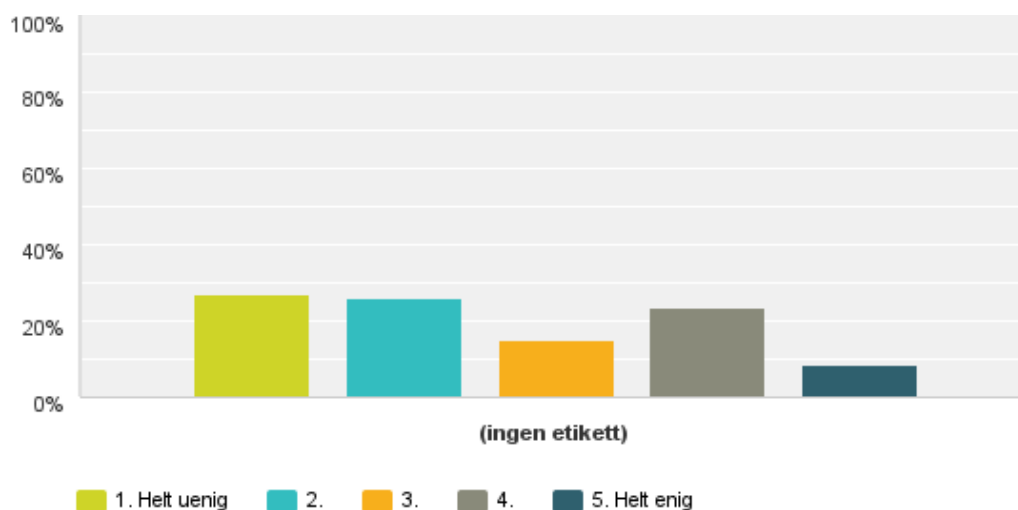
Spørsmål 20 Det å arbeide i avdelingen har hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv.



Figur 5-3 Konsekvenser for familielivet (n=81)

Figur 5.3 viser hvordan respondentene har svart på utsagnet ” Det å arbeide i avdelingen har hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv”. Her ser vi en svak forskyvning mot uenig. 43 prosent har krysset av på svaralternativ 1 og 2 og 27 prosent har krysset av på svaralternativ 4 og 5.

Spørsmål 21 Vanskene med å kombinere arbeid i avdelingen med et tilfredsstillende familieliv, gjør at jeg stadig vurderer å bytte jobb.



Figur 5-4 Konsekvenser for familielivet (n=81)

På utsagnet om at ” Vanskene med å kombinere arbeid i avdelingen med et tilfredsstillende familieliv, gjør at jeg stadig vurderer å bytte jobb” ser vi i figur 5-4 at 32 prosent svarer alternativ 4 og 5, mens 52 prosent svarer alternativ 1 og 2. Over halvparten er altså uenig i dette utsagnet. Når vi i spørsmål 22 spør om vanskene med å kombinere jobb og et tilfredsstillende familieliv fører til at partneren ønsker at vår ansatte skal bytte jobb, så svarer respondentene noenlunde likt. Når vi sammenligner våre funn med det Heen (2012) fant i sine undersøkelser, så ser vi at der hun fant at over halvparten av de ansatte stadig vurderer å bytte jobb, så finner vi at over halvparten ikke gjør det.

På spørsmål 23 bes respondentene å vurdere om dagens arbeidssituasjon er et tema for konflikt mellom den ansatte og hans/hennes partner, her svarer 50 prosent at de er uenig på, mens 25 prosent krysser av for svaralternativ 3 og 25 prosent svarer at de er enig.

Spørsmål 25 I hvilke grad har følgende tema vært gjenstand for konflikt mellom deg og din partner

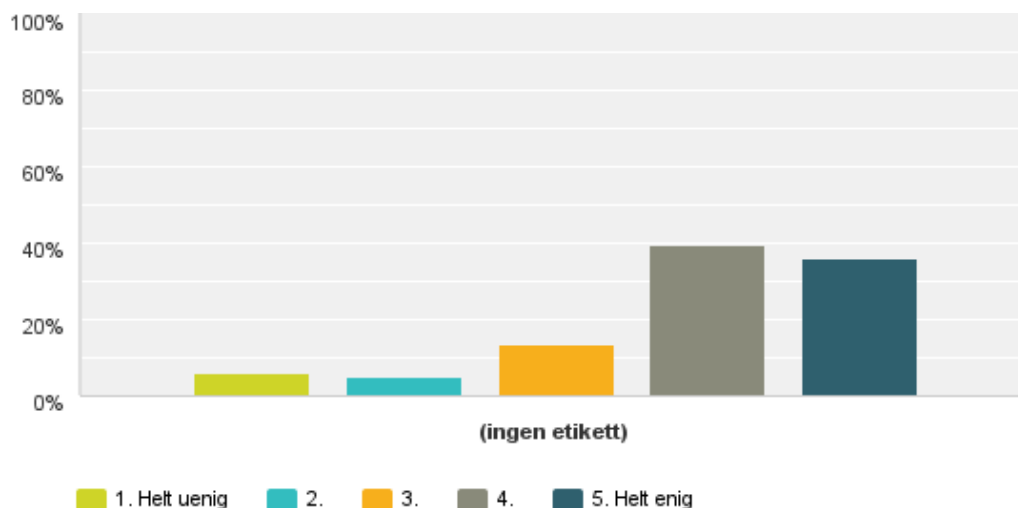
	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
Stadig skifte av bosted	65,82% 52	12,66% 10	11,39% 9	7,59% 6	2,53% 2	79	1,60
Pendling	35,44% 28	16,46% 13	16,46% 13	21,52% 17	10,13% 8	79	2,27
Fravær i forbindelse med kurs og øving	11,39% 9	21,52% 17	29,11% 23	18,99% 15	18,99% 15	79	2,69
Fravær i forbindelse med deployering	31,65% 25	11,39% 9	24,05% 19	18,99% 15	13,92% 11	79	2,35
At jeg har lange arbeidsdager	20,25% 16	25,32% 20	22,78% 18	22,78% 18	8,86% 7	79	2,53
At jeg deltar lite i hus- og omsorgsarbeid	25,32% 20	24,05% 19	20,25% 16	17,72% 14	12,66% 10	79	2,35
Uforutsigbarhet i det daglige	8,86% 7	18,99% 15	27,85% 22	26,58% 21	17,72% 14	79	2,88
Uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv	11,39% 9	20,25% 16	21,52% 17	26,58% 21	20,25% 16	79	2,79
Partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere	36,71% 29	25,32% 20	13,92% 11	15,19% 12	8,86% 7	79	2,08
Partneren har ikke fått utdanningen/karrieren han eller hun har ønsket	40,51% 32	25,32% 20	10,13% 8	18,99% 15	5,06% 4	79	2,08
Partner har vært mye alene med ansvar for barn	32,05% 25	5,13% 4	15,38% 12	25,64% 20	21,79% 17	78	2,44

Tabell 5-1 Tema for konflikt (n=79)

I tabell 5-1 ser vi at respondentene opplever at uforutsigbarhet i det daglige, og uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv scorer høyest, etterfulgt av at partner har vært mye alene med ansvar for barn, deretter kommer fravær i forbindelse med deployering, samt fravær i forbindelse med kurs og øving. Når vi ser på denne tabellen må vi ta hensyn til at ansatte uten barn har svart, og at ansatte som ikke pendler også har svart på utsagnene som omhandler barn og pendling. Vi har derfor sett på resultatet når vi kun ser på respondenter som har barn og da har 62 prosent svart alternativ 4 og 5 på utsagnet om at ”partneren er mye alene med ansvar for barn” er et tema som er gjenstand for konflikt i deres forhold.

Våre funn samsvarer altså med det Heen (2012) finner i sine undersøkelser, hvor også uforutsigbarhet og befalets fravær fra familien fremsto som de største belastningene.

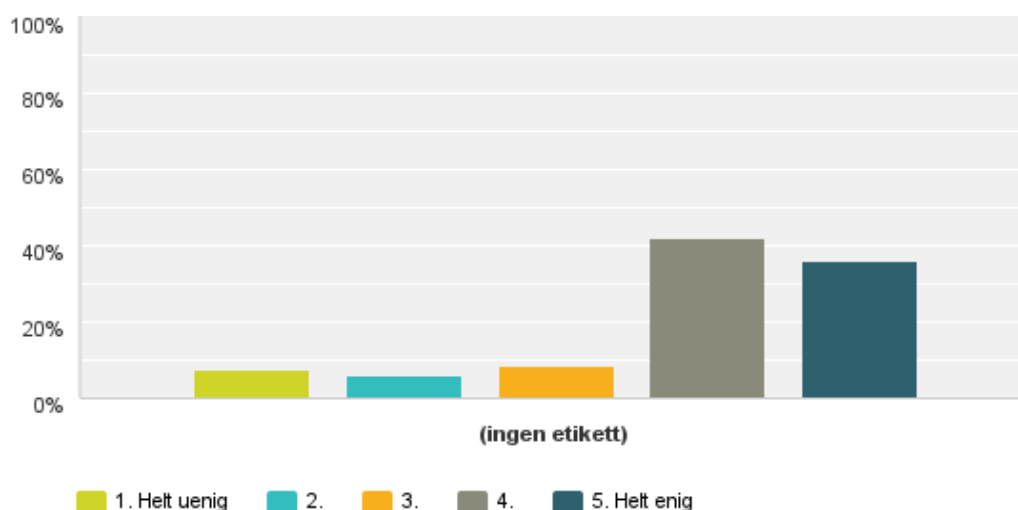
Spørsmål 15 Min partner må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem



Figur 5-5 Konsekvenser for partner – må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem (n=81)

75 prosent svarer at en konsekvens er at partneren må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem.

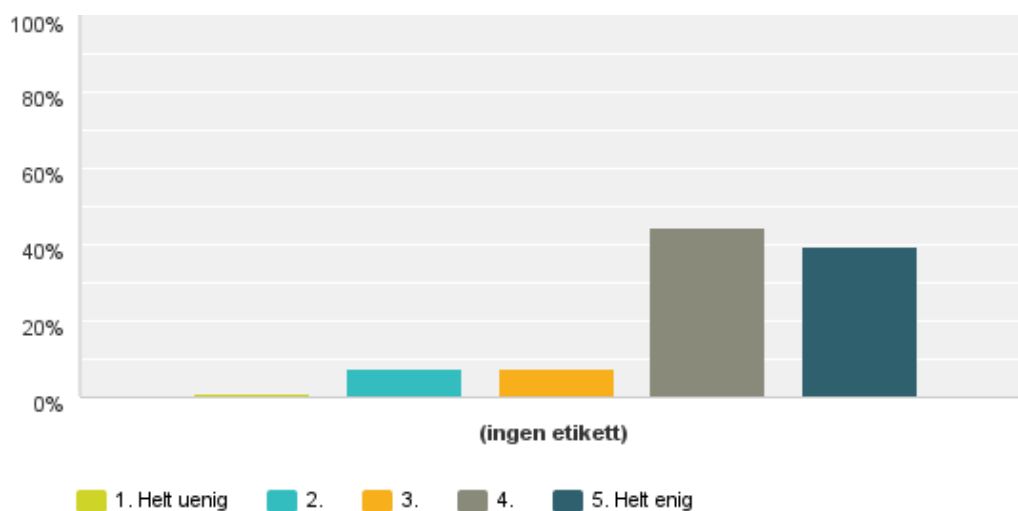
Spørsmål 16 Min partner må i stor grad klare kunne klare seg selv alene hjemme



Figur 5-6 Konsekvenser for partner – må klare seg selv alene hjemme (n=81)

I figur 5-6 ser vi at 78 prosent av våre respondenter mener at partneren i stor grad må kunne klare seg selv alene hjemme.

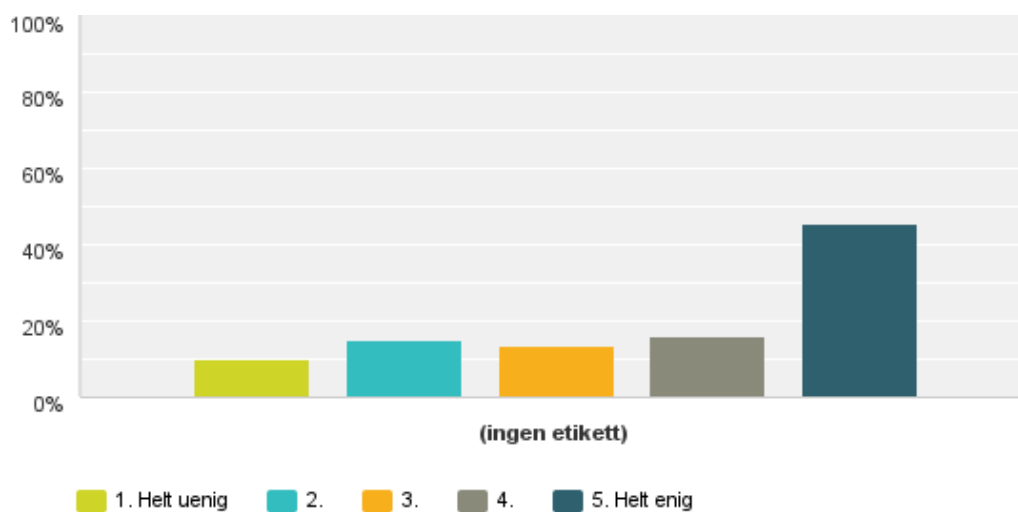
### Spørsmål 17 Min partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret



Figur 5-7 Konsekvenser for partner – må ha en positiv innstilling til Forsvaret (n=81)

Hele 84 prosent svarer at de mener at det er viktig at deres partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret.

### Spørsmål 18 Min partner kan ikke ha en jobb som innebærer turnus eller skift



Figur 5-8 Konsekvenser for partner – kan ikke ha en jobb som innebærer turnus eller skift (n=81)

Figur 5-8 viser at 62 prosent av respondentene oppgir at en konsekvens av å jobbe i MJK/KJK er at deres partner ikke kan ha en jobb som innebærer turnus eller skift. Når vi ser kun på respondenter som har barn, så svarer 75 prosent det samme.

I friteksten skriver en av respondentene: *”Med tanke på turnusjobbing må man planlegge langt fram i tid. Jeg og min partner har avtalt at det er hennes turnus som ryker først, og det er hun som må bytte vakter, da min aktivitet er bedre betalt.”* En annen skriver at hans samboer har en jobb som innebærer en del reisevirksomhet, men at dette lar seg realisere dersom arbeidsgiver og de selv er fleksibel. En kvinnelig ansatt skriver at hennes mann også jobber i avdelingen, og at de har fått lagt det til rette slik at han jobber mye, og at hun har normale arbeidsdager med lite øvelser og reiseaktivitet. Flere skriver at de har partnere som jobber turnus eller at deres jobb innebærer reiseaktivitet, og at dette lar seg gjøre dersom de får til å planlegge arbeidshverdagen i god tid i forveien.

### **5.2.1 Holdbarheten til hypotesen**

Mellom 70 og 85 prosent av respondentene svarer at det har konsekvenser for deres partner at deres jobb er som den er, herunder; at partner må klare seg selv hjemme alene med barn og hus, samt at partner må ha en positiv innstilling til Forsvart og at partneren ikke kan ha en jobb som innebærer turnus og skift. Samtidig så ser vi at det ikke er et så stor problem å kombinere familieliv og jobb i avdelingen som vi hadde antatt, dette fremgår av figur 5.2.

Når vi ser på disse funnene sammen så kan vi anta at våre ansatte opplever at det er noe utfordrende å kombinere familieliv og jobb i KJK og MJK, og at det har noe negative konsekvenser for samlivet. En fjerdedel av de ansatte opplever konflikten som så stor at de og deres partnere stadig vurderer å bytte/ønsker at partnere skal bytte jobb som følge av dette, men over halvparten rapporterer at de ikke opplever store negative konsekvenser. Når vi ber de ansatte om å vurdere tema for konflikt og i hvor stor grad det oppleves som utfordrende, så ser vi at uforutsigbarhet i det daglige og i det langsiktige perspektiv oppleves som mest utfordrende, men at andre tema oppleves i mindre grad som tema for konflikt.

Vi må derfor konkludere med at vår hypotese om at; *”Høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie”* har en viss holdbarhet. Uforutsigbarhet og mye fravær fra hjemmet i

forbindelse med deployering, kurs og øving oppleves som et tema for konflikt, men ikke i så stor grad som vi hadde sett for oss.

### 5.3 Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne

76 prosent av våre respondenter svarer at de har vært eller at de er deployert når de svarer på undersøkelsen. Under er en tabell som viser hvor mange ganger de ansatte oppgir at de har vært deployert.

Spørsmål 27 Hvor mange ganger har du vært deployert?

Svarvalg	Svar
1 gang	15,00% 9
2 ganger	25,00% 15
3 ganger	26,67% 16
4 ganger	18,33% 11
5 ganger eller flere	15,00% 9
<b>Totalt</b>	<b>60</b>

Tabell 5-2 Antall deployeringer (n=60)

Spørsmål 28 Deployering er en stor belastning for partneren min

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	5,00% 3	8,33% 5	13,33% 8	46,67% 28	26,67% 16	60	3,82

Tabell 5-3 Deployering og belastning på partneren min (n=60)

I tabell 5.2 ser vi at 76 prosent av våre respondenter er eller har vært deployert Av disse har 40 prosent vært deployert en og to ganger, 45 prosent har vært deployert tre og fire ganger og 15 prosent har vært deployert fem ganger eller flere. I tabell 5.3 ser vi at 73 prosent oppgir at deployering er en stor belastning for deres partner gjennom å svare alternativ 4 og 5.



### Spørsmål 29 Deployering er en stor belastning for mine barn

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	<b>11,63%</b> 5	<b>13,95%</b> 6	<b>32,56%</b> 14	<b>18,60%</b> 8	<b>23,26%</b> 10	43	3,28

Tabell 5-4 Deployering og belastning på barn (n=43)

Her har vi sett på svarene til respondenter som har svart at de har barn og at de har vært eller er deployert, og da finner vi at 42 prosent svarer at de er enig i at deployering er en stor belastning for barn som er hjemme, mens 33 prosent krysser av for alternativ 3. Dette er et litt interessant funn, da vi hadde sett for oss at belastningen på barna skulle oppleves som større en det vi finner. En mulig forklaring til at resultatet er som det er, er at de fleste av våre ansatte som har vært deployert og som har barn, har så små barn at de enda ikke skjønner eller opplever det så belastende som barn i ungdomsalderen ville opplevd det.

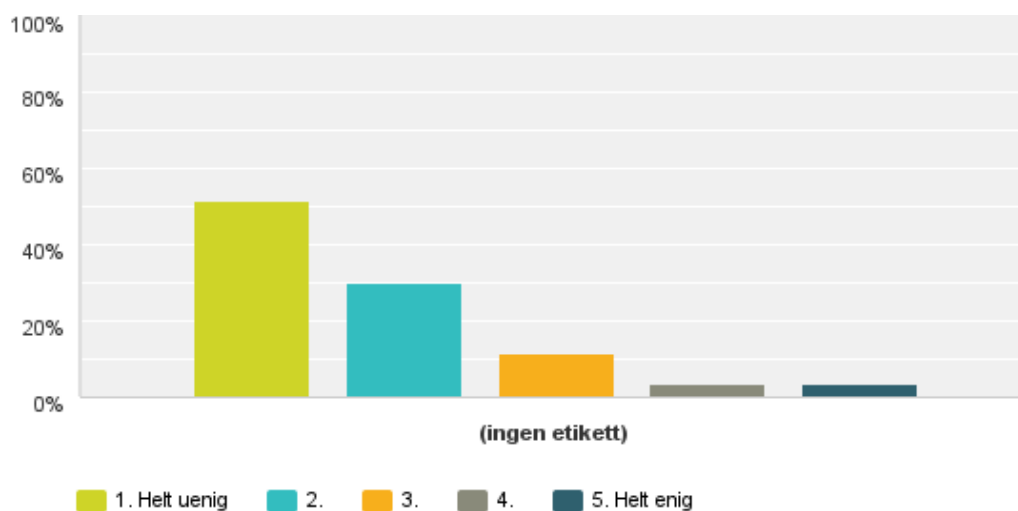
### Spørsmål 30 Deployering er en stor belastning for samlivet vårt

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	<b>8,33%</b> 5	<b>15,00%</b> 9	<b>41,67%</b> 25	<b>28,33%</b> 17	<b>6,67%</b> 4	60	3,10

Tabell 5-5 Deployering og belastning for samlivet (n=60)

På spørsmål om deployering er en stor belastning for samlivet svarer 42 prosent alternativ 3, verken eller, mens 35 prosent er enig, gjennom å velge svaralternativ 4 og 5. 46 prosent oppgir at savnet av de hjemme er den største belastningen ved å være deployert. Mens 87 prosent oppgir at de ikke har opplevd ting under deployering som preger deres forhold til partner og barn på en negativ måte.

### Spørsmål 31 Hvis jeg kunne velge ville jeg ikke deployeres



Figur 5-9 Valg om å deployere (n=60)

På spørsmål om man ville valgt å ikke deployere hvis man kunne velge det selv, er det en klar forskyvning mot uenig, som vi ser i figur 5.9, så svarer 80 prosent at de ikke ville valgt det bort om de kunne. Når vi ser på svarene til respondentene som har barn, er det 5 prosent færre som er uenig i denne påstanden.

### 5.3.1 Opplevd belastning i sammenheng med deployering

Spørsmål	Ikke deployert	Alle som har deployert	Deployert 1 gang	Deployert 3 ganger eller flere
19. Det er et stort problem å kombinere familieliv og jobb i min avdeling.	16 prosent (n=19)	27 prosent (n=60)	33 prosent (n=9)	19 prosent (n=36)
20. Det å arbeide i avdelingen har hatt negative konsekvenser for mitt nåværende familieliv.	21 prosent (n=19)	30 prosent (n=60)	11 prosent (n=9)	30 prosent (n=36)
21. Vanskene med å kombinere arbeid i avdelingen med et tilfredsstillende familieliv gjør at jeg stadig vurderer å bytte jobb.	37 prosent (n=19)	21 prosent (n=60)	33 prosent (n=9)	30 prosent (n=36)
22. Vanskene med å kombinere arbeid i avdelingen med et tilfredsstillende familieliv gjør at min partner ønsker at jeg skal bytte jobb.	31 prosent (n=19)	31 prosent (n=60)	33 prosent (n=9)	33 prosent (n=36)

Tabell 5-6 Deployering

I tabell 5-6 har vi sett nærmere på hva de som har deployert svarer på de generelle spørsmålene knyttet til kombinasjon av jobb og familie i vår avdeling, sammenlignet med de som ikke har vært deployert. Her ser vi at det er 27 prosent av respondentene som mener at det er et stort problem å kombinere jobb og familie, dette er høyere enn hos de som ikke har deployert, som bare har 16 prosent. De som har deployert svarer også i større grad enn de som ikke har deployert, at det å arbeide i avdelingen har hatt negative konsekvenser for sitt nåværende familieliv, 30 prosent, kontra 21 prosent. Vi

finner faktisk en merkbar nedgang blant de som har deployert knyttet til ønske om å skifte jobb, sammenlignet med de som ikke har deployert. Hva dette kan skyldes er for oss veldig uklart. En mulig forklaring kan være at ansatte som ikke ønsker å deployere i større grad vurderer å skifte jobb, for å unngå deployering, sammenlignet med de som allerede har deployert. Samtidig så kan det skyldes at ansatte som har deployert trives bedre i jobbe kontra de som ikke har det. Fra den ansatte sitt perspektiv, er det like stor andel partnere som ønsker at den ansatte skal skifte arbeid, uavhengig om vedkommende har deployert eller ikke, 31 prosent. Dette tallet holder seg stabilt etter hvert som antall deployeringer øker.

Når vi i tabell 5-6 også sammenligner ansatte som har vært deployert 1 gang med ansatte som har vært deployert 3 ganger eller flere, så finner vi at 33 prosent av de ansatte som har vært deployert en gang er enig i at det er et stort problem å kombinere familieliv og jobb i avdelingen, mens 19 prosent av de som har vært deployert 3 ganger eller flere mener det samme. Når man skal vurdere utsagnet; ” det å arbeide i avdelingen har hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv”, er 11 prosent av de som har deployert en gang enig og 30 prosent av de som har vært deployert tre ganger eller flere enig.

I kommentarfeltet tar en av våre respondenter opp en deployering som ble spesiell, på grunn av at bidraget ble sendt ut på relativt kort varsel, som førte til at planlegging og forutsigbarhet ble vanskelig. De ansatte reiste ut og var i første omgang forespeilet en deployering på cirka en til to måneder, men oppdraget ble forlenget opp til flere ganger, og leave-perioden (fri-periode under deployeringer) ble ikke avklart før langt ut i deployeringen, kort tid før de fikk reise hjem på leave. Det endte med at flere av våre ansatte var deployert i over seks måneder, inkludert jul og nyttår. Respondenten skriver at denne deployeringen var en stor belastning på hans partner på grunn av usikkerheten omkring leaveavvikling og redeployering.

### **5.3.2 Holdbarheten til hypotesen**

Vår hypotese var: ” *Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne*”.

Ser man spesifikt på de spørsmålene som er stilt ifm deployering ser vi at 73 prosent av respondentene svarer at deployeringen oppleves som belastende for partner. Derimot mener bare 42 prosent av respondentene at deployering er en belastning for barn. Videre er det 35 prosent som mener at deployering er belastende for samlivet og det nesten halvparten av alle som deplojerer hevder at det er savnet til de hjemme som er den største belastningen ved å være deplojert. Allerede her ser vi klare tendenser på at respondentene opplever deployering som belastende for kombinasjonen mellom jobb og familie.

Til tross for at mange respondenter opplever deployering som en belastende for seg selv og sin familie, er det overraskende mange som likevel ønsker å deplojere. Dette blir tydelig når hele 80 prosent av de som har deplojert ikke ville ha valgt det bort, om det hadde hatt muligheten. Det kan være mange forklaringer til hvorfor så er tilfelle. Men for mange av våre ansatte er deployering nettopp en mulighet til å benytte den kunnskapen og treningen man har tilegnet seg gjennom lang og hard seleksjon. Dette gjør at veldig mange har lyst å ta i bruk den kompetansen gjennom en deployering. Det er også nærliggende å tro at fremtidige karrieremuligheter etter en deployering spiller en rolle, når så mange svarer at de ikke ønsker å være foruten.

Vi må derfor konkludere med at vår hypotese om at; *Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne*” har sterk holdbarhet.

#### **5.4 Pendlere opplever mer konflikt enn ansatte som ikke pendler.**

67 prosent av våre respondenter har svart ja på spørsmålet om de pendler eller at de noen gang har pendlet. 15 prosent av disse har svart at de har pendlet under et år, 13 prosent svarer at de har pendlet 1 år, 24 prosent i 2 år, 9 prosent i 3 år, 4 prosent i 4 år og 35 prosent har svart at de har pendlet i 5 år eller mer.

Når vi ser på hvordan pendlere svarer på om pendling er et tema for konflikt finner vi at 45 prosent svarer at de er ganske eller helt enig i at det er gjenstand for konflikt mellom den ansatte og deres partner.

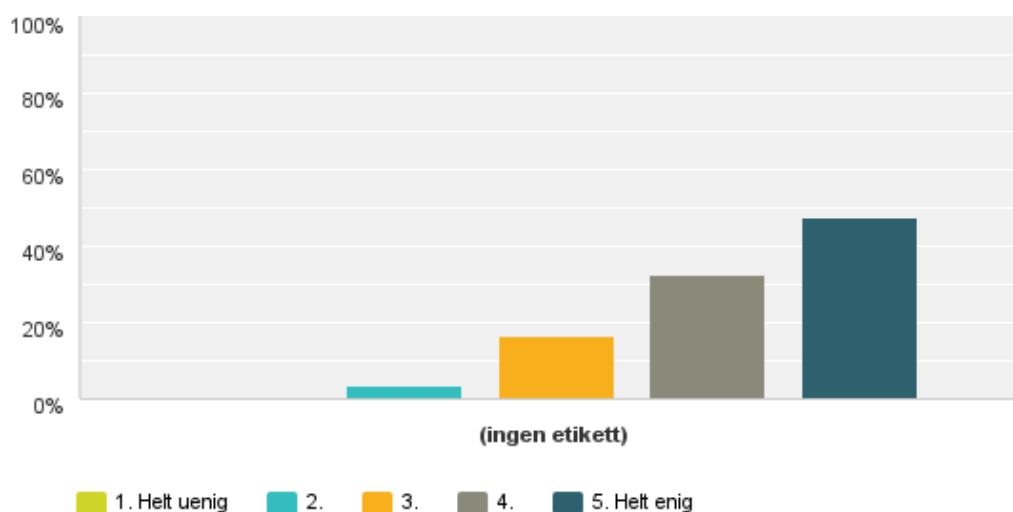
### Spørsmål 11 Pendling medfører et økt konfliktnivå mellom meg om min partner

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	7,27% 4	16,36% 9	30,91% 17	32,73% 18	12,73% 7	55	3,27

Tabell 5-7 Opplevd konfliktnivå på grunn av pendling (n=55)

I tabell 5.7 ser vi en forskyvning mot svaralternativ 4 og 5. 45 prosent av de som har svart at de i dag pendler eller at de har pendlet, har svart at de opplever at pendling medfører et økt konfliktnivå med deres familie. Videre i undersøkelsen har vi listet opp tre påstander som omhandler pendling. Her viser funnene at respondentene ikke føler at pendlingen fører til at de ikke er mentalt tilstede når de kommer hjem til familiene, på dette utsagnet har 58 prosent krysset av på svaralternativ 1 eller 2, mens 25 prosent hadde krysset av for svaralternativ 3.

### Spørsmål 14 Pendling er belastende fordi jeg ikke kan ta del i hverdagsaktivitetene på hjemmebane



Figur 5-10 Pendling og belastning (n=55)

Når vi spurte om pendling førte til at man føler seg ensom og savner familien på hverdagene, svarte halvparten at de var enig, svaralternativ 4 og 5. Påstanden om at pendling er belastende fordi man ikke kan ta del i hverdagsaktiviteter på hjemmebane var det en klar forskyvning mot høyre, hvor 80 prosent krysset av for alternativ 4 og 5 ”helt enig”. Ingen hadde her krysset av for at de var helt uenig, resultatet framgår av figur 5-10.

Respondentene hadde mulighet til legge til kommentarer til dette med pendling. Her har en respondent skrevet følgende: *"Helgene skal utnyttes maksimalt, faren for et antiklimaks er overhengende"*

Videre skriver en annen respondent: *"Pendling fører til et klart skille mellom arbeid og fritid. Harstad = arbeid, hjem = fritid. Grunnen er dårlige flytider, som fører til at pendlere må jobbe mye overtid (flex) for å ha mulighet til å pendle hjem i helgene"*

En annen skriver at *"I utgangspunktet så går det helt greit å pendle, og min samboer har vært positiv hele tiden, men med en gang et barn kommer inn i bildet, så forandrer situasjonen seg veldig. Her bør det legges bedre til rette. Spesielt med tanke på boforhold til pendlere som har samboer og barn. Mange pendlere bor langt fra Trondenes eller Harstadbotten, hvor bussforbindelser er dårlig. For eksempel om samboer skal bo i Harstad en uke, så trenger pendleren (den ansatte) bilen, og standarden på boligene er også meget dårlig."*

Våre funn er det samme som det Heen (2012) finner i samlivsundersøkelsen hun gjorde i 2011. Funnene viser at pendling oppleves som belastende for den som pendler med tanke på å ikke kunne ta del i hverdagsaktiviteter på hjemmebane og at mange opplever at de føler seg ensom og savner sin familier på hverdagene. Når vi sammenligner hvordan pendlere svarer på spørsmål 25, hvor vi ber dem vurdere tema som kan være gjenstand for konflikter i samlivet, så ser vi at pendlere opplever noe mer konflikt innenfor flere av temaene sammenlignet med ansatte som ikke pendler. Her ser vi at spesielt innenfor temaene som gjelder uforutsigbarhet i det daglige og i det langsiktige perspektiv, at partneren er mye alene med barna, at pendleren deltar lite i det daglige og at partneren har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere og at hun/han ikke har fått den utdanningen/karrieren hun eller han ønsket seg, er mer konfliktfylt for pendlere enn for de som ikke pendler.

Et interessant funn er at ansatte som ikke pendler svarer at de opplever at fravær i forbindelse med øvelser og deployering oppleves som konflikttema i større grad enn de som pendler. Her svarer 42 prosent av de som ikke pendler at dette oppleves som et tema for konflikt, mens bare 28 prosent av pendlerne opplever at dette er tema for

konflikt. Dette skyldes kanskje at pendlere slipper ”problemet” med at det er forventninger til at de skal være til stede i ukedagene, slik de som ikke pendlere ofte opplever, noe som kan være utfordrende når de jobber lange dager eller er på kurs, øvelser eller deployeringer i flere døgn, uker eller måneder.

I kommentarfeltet nevnes det mangelen på fritid, alenetid og fleksibilitet. En respondent skriver at da de ikke har barn enda så da har ikke det siste punktet som omhandler; ”partner har vært mye alene med ansvar for barn” tredd i kraft enda , men at hans samboer bekymrer seg veldig for dette i fremtiden, og at han gjør det samme. Han skriver også at når barnet kommer, så ønsker han å ta del i oppveksten fra starten av, og da blir pendling veldig vanskelig. I alle fall når det ikke foreligger noen muligheter til å ha for eksempel hjemmekontor eller gjestekontor på Haakonsværn. Han skriver at; *”Helgepappa er ikke et ønske jeg har”*.

#### **5.4.1 Holdbarheten til hypotesen**

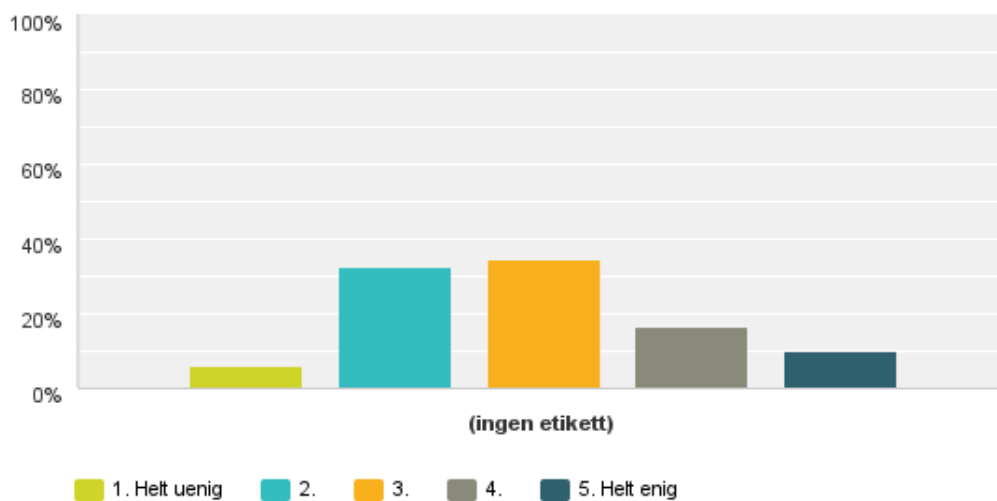
Våre funn viser at ansatte som pendler opplever det at pendling fører til et høgre konflikt nivå i samlivet. Å ikke kunne være med på hverdagsaktiviteter på hjemmebane oppleves for 80 prosent av pendlerne som belastende. Ansatte som pendler svarer i større grad at temaene vi har tatt opp er gjenstand for konflikt, sammenlignet med ansatte som ikke pendler. Vi kan derfor konkludere med at hypotesen om at *”pendlere opplever mer konflikt enn ansatte som ikke pendler”* er holdbar.

### **5.5 Konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i, og øker når man er i etablertfasen.**

Man er i etablertfasen av livet i henhold til litteraturen vi har brukt, når man er i aldersgruppen 25 – 49 år. Det er i denne fasen av livet mange stifter familie og får barn. Litteraturen og våre erfaringer sier også at når man har små barn, opplever mange det som mer utfordrende å kombinere familie og jobb, enn når man ikke har det. I dette kapittelet vil vi se på funnene som omhandler opplevd konflikt i forhold til hvilken livsfase man er i.

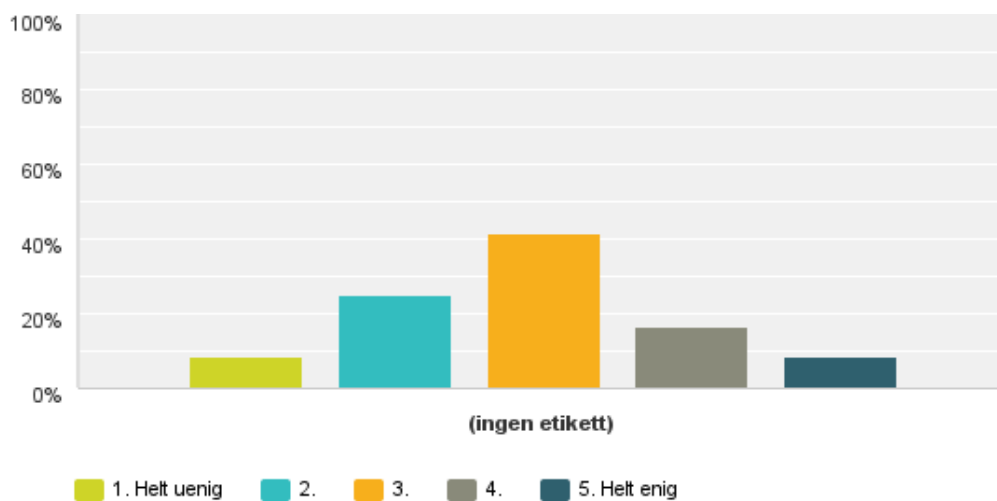


Spørsmål 19 Det er et stort problem å kombinere familie og jobb i min avdeling



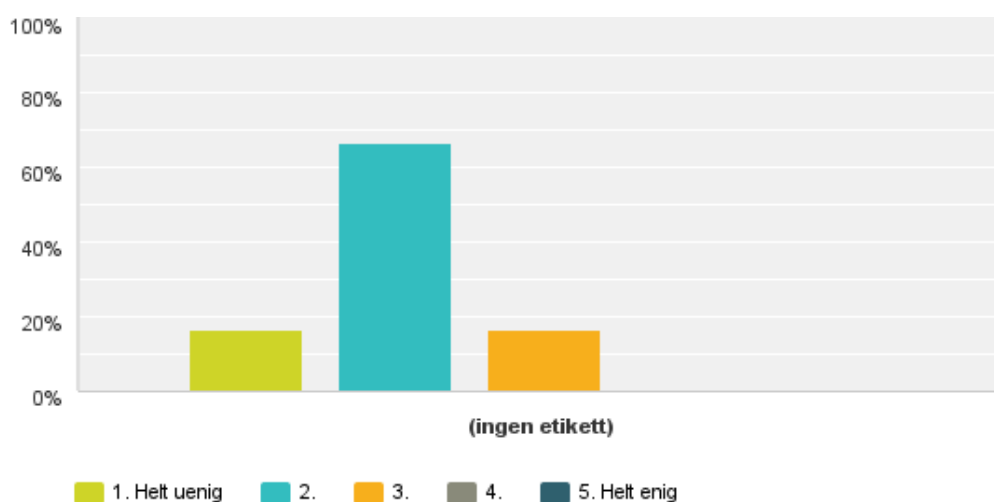
Figur 5-11 Ansatte i aldersgruppen 26 – 35 år (n=49)

Spørsmål 19 Det er et stort problem å kombinere familie og jobb i min avdeling



Figur 5-12 Ansatte i aldersgruppen 36-45 år (n=24)

### Spørsmål 19 Det er et stort problem å kombinere familie og jobb i min avdeling



Figur 5-13 Ansatte i aldersgruppen 46 år og eldre år (n=6)

I Figur 5-11, 5-12 og 5-13 har vi sett på hvordan ansatte i de forskjellige aldersgruppene svarer på utsagnet: ”Det er et stort problem å kombinere familie og jobb i min avdeling”. I aldersgruppen 18 – 25 år hadde vi bare to respondenter, slik at vi velger her å se på de andre tre aldersgruppene. I aldersgruppen 25 – 35 år svarer 27 prosent at de er enig i utsagnet, 35 prosent svarer alternativ 3 og 39 prosent svarer at de er uenig eller helt uenig. I aldersgruppen 36-45 år svarer 25 prosent at de er enig eller helt enig, 42 prosent svarer alternativ 3 og 34 prosent svarer at de er uenig eller helt uenig. Disse gruppene svarer altså relativt likt. Det er flere som svarer at de er uenig utsagnet, enn enige, men når vi ser på gruppen av ansatte som er i aldergruppen 46 og eldre, svarer hele 83 prosent at de er uenig i dette. Mens 17 prosent svarer alternativ 3 og ingen svarer at de er enig. Det kommer altså tydelig frem at ansatte i alderen 25 – 45 år opplever mer konflikt enn ansatte som er over 45 år.

Spørsmål 25 I hvilke grad har følgende tema vært gjenstand for konflikt mellom deg og din partner

	Med barn (n=56)	Uten barn (n=23)
Stadig skifte av bosted	11 prosent	4 prosent
Fravær i forbindelse med kurs og øving	41 prosent	30 prosent
Fravær i forbindelse med deployering	37 prosent	22 prosent
At jeg har lange arbeidsdager	32 prosent	30 prosent
At jeg deltar lite i hus- og omsorgsarbeid	36 prosent	17 prosent
Uforutsigbarhet i det daglige	43 prosent	47 prosent
Uforutsigbarhet i det langsiktige perspektiv	41 prosent	61 prosent
Partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere	26 prosent	17 prosent
Partneren har ikke fått den utdanningen/karrieren han eller hun har ønsket	28 prosent	13 prosent
Partneren har vært mye alene med barn	62 prosent	9 prosent

Tabell 5-8 Tema for konflikt

I tabell 5-8 har vi sammenlignet svarene til de som har barn med de som ikke har barn. Her ser vi at respondentene som har barn på de aller fleste punktene oftere rapporterer at de er enig i at temaene vi har tatt opp fører til konflikt i samlivet. De som har barn opplever i stor grad det at partneren har vært mye alene med barn, som et tema som fører til konflikt.

Temaene ”uforutsigbarhet i det daglige og i det langsiktige perspektiv” skiller seg ut. Her rapporterer respondentene uten barn at de er mer enig i at dette er tema for konflikt enn de med barn. Dette antar vi kommer av at ansatte uten barn ofte er yngre og dette er ofte ansatte uten høyere offisersutdanning og noen er uten fast

tilsetningsforhold, noe som medfører at de usikre på fremtiden generelt. I tillegg så er det nok slik at de yngste operatørene og befalet som ikke har barn, ofte er de som får flest oppdukkende oppgaver, noe som til tross for at de ikke har barn, oppleves som belastende for den enkelte.

### **5.5.1 Holdbarheten til hypotesen**

Våre funn viser først og fremst at ansatte som er i aldersgruppen 26 – 45 oftere er enig i at kombinasjon av familie og jobb i avdelingen er et stort problem, mens ansatte i aldersgruppen 46 år og eldre ikke er enig i det hele tatt i at dette er et stort problem.

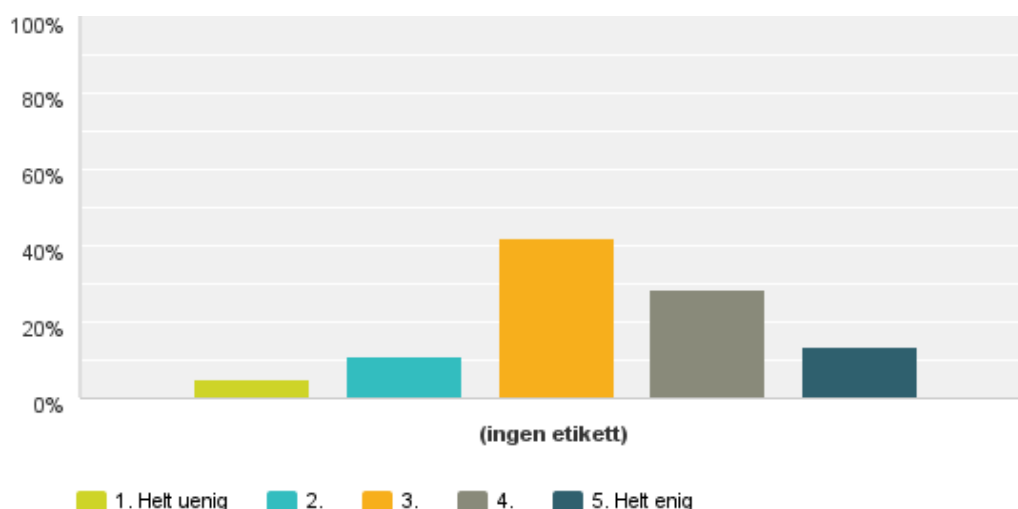
Videre ser vi at ansatte med barn oftere rapporterer at temaene vi tar opp oppleves som konfliktfylt for dem, enn for ansatte uten barn. Dette ser vi på alle punktene, foruten temaene som omhandler uforutsigbarhet. På disse punktene; uforutsigbarhet i det daglige og uforutsigbarhet i det langsiktige perspektiv, ser vi at ansatte uten barn rapporterer at de oftere enn de med barn er enig at dette er tema som skaper konflikt i samlivet.

Vi kan med dette konkludere med at ansatte som er i etablertfasen av livet, som ofte er de som har små barn, opplever større konflikt en ansatte som er i andre faser av livet. Våre hypotese om at *”Konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i, og øker når man er i etablertfasen”* viste seg dermed å stemme.

## **5.6 Støtten fra avdeling bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie**

I dette kapittelet vil vi se på funnene som omhandler hvordan respondentene opplever støtten som allerede gis i avdelingene. Med avdelingene mener vi i denne sammenheng forvaltningsorganene som er ansvarlig for utøvelsen av denne støtten.

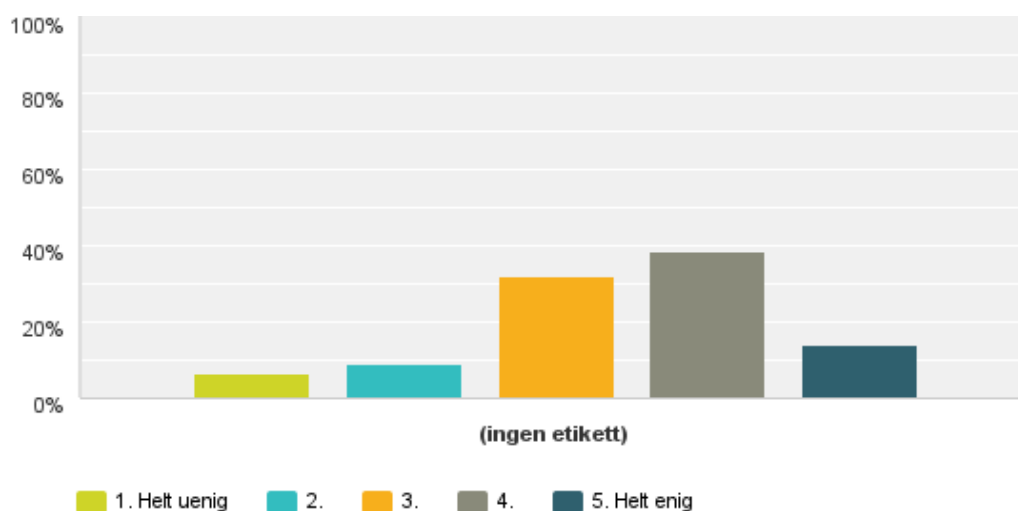
Spørsmål 24: Avdelingen har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie



Figur 5-14 Opplevd støtte fra avdelingen (n=44)

Figur 5-14 viser hvordan respondentene har svart på utsagnet ” Avdelingen har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie”, hvor 42 prosent svarer at de er enig i at avdelingen har strukket seg langt for å legge til rette for den ansatte og familien. Bare 16 prosent krysser av for at de er uenig i dette, svaralternativ 1 og 2, mens 42 prosent velger svaralternativ 3.

Spørsmål 36 Det arbeidet som gjøres knyttet til familieivaretagelse i min avdeling, bidrar til å reduserekonfliktnivået mellom jobb og familie?



Figur 5-15 Vurdering av avdelingens familieivaretagelse (n=78)

Figur 5-15 viser hvordan respondentene har svart på utsagnet ” Det arbeidet som gjøres knyttet til familieivaretagelse i min avdeling, bidrar til å reduserekonfliktnivået mellom jobb og familie ”, hvor vi ser at 53 prosent av respondentene mener at arbeidet som allerede gjøres i avdelingene knyttet til familieivaretagelse bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie. 15 prosent har svart alternativ 1 og 2, at de er uenig i at arbeidet som gjøres bidrar til å redusere konfliktnivået.

Spørsmål 34: Avdelingen gjennomfører en rekke tiltak for å ivareta deg og din familie. Nedenfor har vi listet opp en del av disse tiltakene, og ber deg krysse av hvor fornøyd du er med de ulike tiltakene.

	Svært misfornøyd	Ganske misfornøyd	Verken eller	Ganske fornøyd	Svært fornøyd	Totalt	Vektet gjennomsnitt
Sjøforsvarets familiesider på internett	6,33% 5	3,80% 3	84,81% 67	5,06% 4	0,00% 0	79	2,89
PREP samlivskurs	1,27% 1	2,53% 2	58,23% 46	22,78% 18	15,19% 12	79	3,48
Døgnbemannet familiekontakttelefon	1,27% 1	1,27% 1	75,95% 60	16,46% 13	5,06% 4	79	3,23
Familiesamlinger	3,80% 3	5,06% 4	27,85% 22	30,38% 24	32,91% 26	79	3,84
Mulighet for praktisk hjelp når du er deployert eller fraværende	6,33% 5	8,86% 7	50,63% 40	21,52% 17	12,66% 10	79	3,25
Familiearrangementer for familienettverket	3,80% 3	5,06% 4	41,77% 33	25,32% 20	24,05% 19	79	3,61
Tema kvelder med bespisning	3,80% 3	5,06% 4	56,96% 45	17,72% 14	16,46% 13	79	3,38
Fleksibilitet/tilrettelegging av arbeidstid/belasting for å lette hjemmesituasjon	2,53% 2	5,06% 4	43,04% 34	24,05% 19	25,32% 20	79	3,65
Barnepassreiser	8,86% 7	5,06% 4	51,90% 41	20,25% 16	13,92% 11	79	3,25
Økonomisk støtte til barnepass	6,33% 5	2,53% 2	63,29% 50	16,46% 13	11,39% 9	79	3,24

Tabell 5-9 Opplevelsen støtten som allerede gis (n=79)

Her ser vi at på tiltaket ”Sjøforsvarets familiesider på internett” har 85 prosent krysset av for ”verken eller”. På PREP samlivskurs har nesten 60 prosent krysset av på alternativ ”verken eller”, mens 38 prosent har svart at de er fornøyd med dette tilbudet. 75 prosent har krysset av på alternativ ”verken eller” for tiltaket ”Døgnbemannet familiekontakttelefon”, mens 21 prosent er fornøyd med dette

tiltaket. 63 prosent har svart at de er fornøyd med familiesamlingene som arrangeres. På tiltaket ”mulighet for praktisk hjelp når den ansatte er deployert” har over 50 prosent krysset av for ”verken eller”, mens 34 prosent har svart at de er fornøyd. 57 prosent svarer ”verken eller” på tiltaket ”Temakvelder med bespisning”, mens 34 prosent er fornøyd med tiltaket. På tiltaket ”Fleksibilitet/tilrettelegging av arbeidstid/belastning for å lette hjemmesituasjon” svarer 43 prosent alternativ ”verken eller”, mens nesten 50 prosent er fornøyd med dette tiltaket. En tredjedel av respondentene er ganske eller svært fornøyd med barnepassreiser, mens halvparten svarer ”verken eller”. På tiltaket om økonomisk støtte til barnepass svarer 63 prosent svaralternativ alternativ ”verken eller”, og 28 prosent at de er fornøyd.

Når de ansatte ble bedt om å rangere hvilke tiltak som hadde størst betydning for dem, så var det fleksibilitet/tilrettelegging av arbeidstid/belastning for å lette hjemmesituasjon, familiesamlinger ved deployering og familiearrangementer for hjemmenettverket, som skilte seg ut som de som hadde størst betydning, etterfulgt av mulighet for praktisk hjelp når du er deployert eller fraværende, samt PREP-samlivskurs.

### **5.6.1 Holdbarheten til hypotesen**

Vi hadde en forventning om at våre respondenter opplever støtten som gis fra avdelingene på ulikt vis, avhengig av den enkeltes behov og livssituasjon, men at de er positive og opplever mange av tiltakene som bidrag til å redusere konflikt mellom jobb og hjem. Og funnene våre viser nettopp det at respondentene i hovedsak er positiv til det arbeidet som allerede gjøres i avdelingene for å redusere konfliktnivået mellom arbeid og familie. Vi er noe overrasket av at en stor andel av våre respondenter velger å benytte seg av svaralternativet ”verken eller”, på mange av familietiltakene i tabell 5-9. Dette gjør det litt vanskelig for oss å si noe konkret om disse respondentene er fornøyd eller misfornøyd med de ulike tiltakene. Vi tror at mange velger det alternativet fordi de verken er fornøyd eller misfornøyd, men at mange også velger det alternativet fordi de ikke har benyttet seg av tiltakene, eller ikke har kjennskap til at de eksisterer. Vi ser også at det er mye større oppslutning for lokale tiltak, sammenlignet med sentrale tiltak, altså tiltak hvor Forsvaret bare går ut med informasjon, istedenfor å tilrettelegge for at personellet møtes.

Vi kan konkludere med at enkelte tiltak vurderes som mer effektiv enn andre, men generelt så mener vi at funnene våre viser at vår hypotese om at ”Støtten fra avdelingen bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie” er holdbar.

## 5.7 De ansatte opplever i stor grad sosial støtte fra sin nærmeste leder

Vi skal i dette kapittelet se på funnene som omhandler opplevd sosial støtte fra nærmeste leder. Med nærmeste leder, mener vi den som innehar linjeleder ansvaret, overfor den ansatte. Med det menes den som ivaretar daglig oppfølging av den ansatte og som følger opp sykemeldinger, godkjenner arbeidstidsregistrering og gir årlige uttalelser på den ansattes utførelse av jobben. Denne funksjonen er som oftest lagt på seksjonssjef, troppssjef eller divisjonssjef.

Sosial støtte er beskrevet som en kombinasjon av fire ulike elementer. Emosjonell støtte, materiell støtte, informasjonsstøtte og vennskapsstøtte. Det er ikke enkelt å lage gode spørsmål som gir et godt bilde av støtten fra nærmeste leder innenfor alle disse dimensjonene. Likevel mener vi at de spørsmålene vi har stilt, gir oss et godt bilde av hvordan de ansatte opplever støtte fra nærmeste leder. Som beskrevet i teoridelen handler emosjonell støtte om å vise at man bryr seg om noen.

Spørsmål 37 Min nærmeste leder ønsker å være familievennlig og viser at han /hun har tro på tiltakene i avdelingen.

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	1,28% 1	8,97% 7	19,23% 15	33,33% 26	37,18% 29	78	3,96

Tabell 5-10 Min nærmeste leder ønsker å være familievennlig og viser at han/hun har tro på tiltakene avdelingen gir (n=78)

Hele 70 prosent er enig i at deres nærmeste leder ønsker å være familievennlig og viser at man har tro på tiltakene som avdelingen gir.



Spørsmål 38 Min nærmeste leder er positiv til at jeg tar ut foreldrepermisjon og benytter egenmelding ved sykt barn.

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	0,00% 0	5,45% 3	12,73% 7	23,64% 13	58,18% 32	55	4,35

Tabell 5-11 Min nærmeste leder er positiv til at jeg tar ut foreldrepermisjon og benytter egenmelding ved sykt barn (n=55)

Her har vi sett kun på respondenter som oppgir at de har barn, og da ser vi at 84 prosent mener at leder er positiv til at det benyttes foreldrepermisjon og tas ut egenmelding ved sykdom hos egne barn.

Spørsmål 39 Min nærmeste leder har fokus på at arbeidsmengden fordeles med hensyn til min familiesituasjon.

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	2,56% 2	10,26% 8	23,08% 18	25,64% 20	38,46% 30	78	3,87

Tabell 5-12 Min nærmeste leder har fokus på at arbeidsmengden fordeles med hensyn til min arbeidssituasjon (n=78)

64 prosent er enig i at nærmeste leder har fokus på at arbeidsmengden fordeles med hensyn på arbeidssituasjonen.

Spørsmål 40 Min nærmeste leder tilstreber å gi meg mest mulig forutsigbarhet

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	2,56% 2	10,26% 8	19,23% 15	34,62% 27	33,33% 26	78	3,86

Tabell 5-13 Min nærmeste leder tilstreber å gi meg størst mulig forutsigbarhet (n=78)

68 prosent er enig i at leder tilstreber å gi størst mulig forutsigbarhet.

### Spørsmål 41 Min nærmeste leder gjør det mulig for meg å ha fleksibel arbeidstid

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	0,00% 0	2,56% 2	11,54% 9	41,03% 32	44,87% 35	78	4,28

Tabell 5-14 Min nærmeste leder gjør det mulig for meg å ha fleksibel arbeidstid (n=78)

Hele 86 prosent er enig i at leder gjør det mulig å ha fleksibel arbeidstid.

### Spørsmål 42 Min nærmeste leder viser oppriktig forståelse for min livssituasjon

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig	Totalt	Vektet gjennomsnitt
(ingen etikett)	0,00% 0	2,56% 2	24,36% 19	26,92% 21	46,15% 36	78	4,17

Tabell 5-15 Min nærmeste leder viser oppriktig forståelse for min livssituasjon (n=78)

73 prosent hevder at nærmeste leder viser oppriktig forståelse for deres livssituasjon.

På alle disse utsagnene knyttet til støtte fra nærmeste leder har de fleste respondentene vært enig i utsagnene, særdeles få har svart at de er helt uenig, omtrent 20 prosent har avgitt svaralternativ 3, på alle utsagnene. Det kan virke som om våre respondenter er veldig fornøyde med den støtten de får fra nærmeste leder.

Ved å filtrere på de som oppgir at man har barn eller de som pendler ser vi at resultatene blir omtrent de samme. Altså opplever de ansatte den samme støtten fra nærmeste leder, uavhengig om de har barn eller pendler til og fra arbeidsstedet.

Vi ser at mange av våre ansatte trives i jobben sin og på spørsmål om de ønsker å skifte jobb som følge av vanskene med å kombinere jobben med et tilfredsstillende familieliv, svarer over 53 prosent at de ikke vurderer å skifte jobb. Av de resterende 47 prosentene svarer 15 prosent verken eller mens 32 prosent sier seg enig i at de ønsker å skifte jobb. Tatt i betraktning at jobben er så spesiell og krevende som beskrevet tidligere, er dette et veldig lavt antall.

De nærmeste lederne i vår avdeling får gode tilbakemeldinger på at de evner å ta hensyn til den enkelte ansatt sine behov og at de har tro på de ulike tiltakene som

gjennomføres i avdelingene våre. Videre får de god respons på hvordan de fordeler arbeidsmengden med hensyn på livssituasjonen til den enkelte og at de evner å skape tilstrekkelig forutsigbarhet for våre respondenter. Det er riktignok ti respondenter som ikke er enig i at nærmeste leder tilstreber å gi størst mulig forutsigbarhet og at leder ikke fordeler arbeidsmengden med hensyn på den enkeltes familiesituasjon. Disse ti respondentene utgjør 13 prosent på disse spørsmålene. Hva dette skyldes er vanskelig å belyse nærmere utfra de resultatene vi har innhentet, men det er en kjensgjerning at det ikke er enkelt å skape tilstrekkelig forutsigbarhet når man arbeider i disse operative avdelingene.

### **5.7.1 Holdbarheten til hypotesen**

De seks spørsmålene vi har stilt om støtte fra nærmeste leder, viser alle sammen at de fleste respondentene, over 64 prosent på alle spørsmålene, er meget fornøyd med den støtten som gis fra nærmeste leder. Vi har forsøkt å måle sosial støtte gjennom begreper som tilrettelegging, fleksibel arbeidstid, forståelse for livssituasjon og fordeling av arbeidsmengde. I ettertid ser vi at vi kanskje burde stilt flere spørsmål som hadde gitt oss et bedre inntrykk av hvordan respondentene opplever nærmeste leder med hensyn på informasjonsstøtte, vennskapsstøtte og materiell støtte.

Det er riktignok noe spredning i dataene våre, og det vil alltid være en utfordring å gjøre alle til lags, men størstepartene av respondentene svarer langt til høyre på skalaen og er fornøyd med den sosiale støtten som gis fra nærmeste leder. Basert på de resultatene vi har fått fra våre respondenter er det altså god grunn til å konkludere med at det er hold i hypotesen vår om at *"De ansatte i stor grad opplever sosial støtte fra nærmeste leder"*.

## **5.8 Oppsummering av funn og holdbarheten til hypotesen**

Som en hjelp til å sammenfatte funn før avslutningskapittelet har vi oppsummert de viktigste funnene opp mot de respektive forskningspåstandene.

<b>Hypoteser</b>	<b>Funn</b>
<p><b>Høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie.</b></p> <p><b>Holdbarhet:</b></p>	<p>Respondentene våre opplever i noen grad at høy arbeidsbelastning, mye fravær fra hjemmet og lite forutsigbarhet skaper mye konflikter mellom jobb og familie. En fjerdedel av de ansatte opplever konflikten så stor at de og deres partner stadig vurderer å bytte jobb/ønsker at partner skal bytte jobb som følge av dette. Funnene bekrefter at hypotesen har en viss holdbarhet, men ikke i så stor grad som vi hadde sett for oss.</p>
<p><b>Deployering oppleves som belastende for den ansatte og hans/hennes familie, men det er ikke noe man ønsker å velge bort om man kunne</b></p> <p><b>Holdbarhet:</b></p>	<p>Respondentene våre opplever at deployering er en stor belastning for partner, mindre for barn og minst belastende for samlivet. Den største belastningen er savnet til de hjemme, mens man er deployert. Personell som deployerer opplever i større grad problemer med å kombinere jobb og familie sammenlignet med de som aldri har deployert. Likevel er det en svært lav andel av respondentene som ville vært foruten deployeringer. Funnene bekrefter at hypotesen har sterk holdbarhet, og at de ansatte ønsker å deployere.</p>
<p><b>Pendlere opplever mer konflikt enn ansatte som ikke pendler</b></p> <p><b>Holdbarhet:</b></p>	<p>Respondentene våre opplever økt konfliktnivå på flere områder forbundet med pendling. Spesielt det å ikke kunne delta på hverdagsaktiviteter på hjemmebane, oppleves som belastende for 80 prosent av respondentene. Funnene bekrefter at hypotesen er holdbar.</p>
<p><b>Konfliktnivået endrer seg i forhold til hvilken livsfase man er i, og øker når man er i etablertfasen</b></p> <p><b>Holdbarhet:</b></p>	<p>Respondentene i alderen 26 – 45 er oftere er enig i at kombinasjon av familie og jobb i avdelingen er et stort problem, mens respondentene i alderen 46 år og eldre ikke er enig i det hele tatt. Respondenter i etablertfasen av livet, som ofte er de som har små barn, opplever mer konflikt en de som er i andre faser av livet. Funnene bekrefter at hypotesen er holdbar.</p>
<p><b>Støtten fra avdeling bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie</b></p> <p><b>Holdbarhet:</b></p>	<p>Respondentene er i hovedsak er positiv til det arbeidet som allerede gjøres i avdelingene for å redusere konfliktnivået mellom arbeid og familie. Over halvparten av respondentene mener at arbeidet som allerede gjøres i avdelingene knyttet til familieivaretagelse bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie. Funnene bekrefter at hypotesen har en viss holdbarhet.</p>
<p><b>De ansatte opplever i stor grad sosial støtte fra sin nærmeste leder</b></p> <p><b>Holdbarhet:</b></p>	<p>Respondentene våre opplever i stor grad å få sosial støtte fra sin nærmeste leder. Dette gjelder også respondenter som oppgir å ha barn, samt respondenter som er pendlere. Imellom disse gruppene er det lite som skiller dem fra hverandre når man ser på prosentfordelingen. Funnene bekrefter at hypotesen har sterk holdbarhet.</p>

Tabell 5-16 Oppsummering av funn og holdbarheten til hypotesen

## 6 Avslutning og konklusjon

Hensikten med denne oppgaven har vært å vurdere hvilke faktorer som påvirker forholdet mellom jobb og familie i de operative avdelingene MJK og KJK, og finne ut hvordan vi i større grad kan legge til rette for en bedre ivaretagelse av de ansatte og deres familier. I den forbindelse gjennomførte vi en kvantitativ spørreundersøkelse hvor vi gav alle våre kollegaer et tilbud om å besvare en undersøkelse knyttet til utfordringer og behov, støtte fra avdeling og sosial støtte fra nærmeste leder.

For å utdype problemstillingen vår utformet vi tre forskningsspørsmål, disse vil vi nå ta utgangspunkt i når vi skal oppsummere denne masteroppgaven. I tilknytning til forskningsspørsmålene utviklet vi seks hypoteser, holdbarheten til disse er presentert i tabell 5.22 i kapittel 5.8.

Vårt første forskningsspørsmål omhandlet hvordan ansatte med familie opplever situasjonen, og hvilke utfordringer og behov de ansatte opplever at forsvarsfamilien har. For å besvare dette forskningsspørsmålet utarbeidet vi fire hypoteser, med ulike vinklinger. Mellom 70 til 85 prosent svarer at jobbens karakter har betydning for deres partner og familie, gjennom at vedkommende må klare seg mye hjemme alene med barn og hus i lengre perioder, og at vedkommende ikke kan ha arbeid som innebærer turnus og skift. Likevel ser vi at dette ikke er et veldig stort konfliktområde i den enkelte familie. Det er omtrent en fjerdedel av respondentene som opplever konflikten mellom hjem og familie så stor at dem selv og deres partner stadig vurderer å bytte/ønsker at partner skal bytte jobb. Til sammenligning viser rapporten fra begge samlivsundersøkelsene i 2006 og 2012 at nesten halvparten av alt befal mer eller mindre regelmessig vurderer om de skal slutte i Forsvaret på grunn av utfordringer med å kombinere familie og jobb (Heen, 2012). Når vi ber de ansatte om å vurdere tema for konflikt og i hvor stor grad det oppleves som utfordrende, så ser vi at uforutsigbarhet i det daglige og i det langsiktige perspektiv oppleves som mest utfordrende.

Når vi sammenligner våre funn, på spørsmålet som omhandler opplevd belastning, med funnene Heen (2012) rapporterer om i sin undersøkelse ser vi at våre

respondenter svarer likt som respondentene i hennes undersøkelse. Det vi må ha i bakhodet her er at respondentene i Heens undersøkelse ikke nødvendigvis kan sammenlignes med våre, på grunn av avdelingenes egenart, og det fokuset og det arbeidet våre avdelinger har på familieivaretagelse, som kanskje er noe forskjellig fra øvrige avdelinger i Forsvaret.

Ser man på deployering, finner vi at de ansatte ønsker å deployere til tross for de utfordringene det medfører, for partner, barn og samlivet som helhet. Av disse tre faktorene er det partneren som oppgis som den de mener deployering er mest belastende for. Vi ser også at konflikter imellom jobb og familie er større hos ansatte som har vært deployert en eller flere ganger, sammenlignet med ansatte som ikke har deployert enda. Vi finner en merkbar nedgang hos de som har deployert knyttet til ønsket om å skifte jobb, sammenlignet med de som ikke har deployert. En mulig forklaring kan være at ansatte som har deployert, i større grad trives med jobben etter en deployering, sammenlignet med de som ikke har deployert. Det vi kan oppsummere med er at deployering er utfordrende og belastende både for den ansatte selv, samt for partner og barn. Likevel er dette en så stor del av det yrkesvalget man har tatt, at man ikke kan eller ønsker å unngå det.

Videre stilte vi en rekke spørsmål som omhandlet pendling. Våre funn her er at ansatte som pendler opplever i større grad økt konfliktnivå knyttet til flere områder. Spesielt belastende er det å ikke kunne delta på hverdagsaktiviteter i ukedagene på hjemstedet, sammen med både partner og barn. Videre oppgir 60 prosent av respondentene at de er mentalt tilstede når de kommer hjem, men likevel er det 16 prosent som mener at de ikke er det. I etterkant ser vi at det kan være vanskelig å fastslå at det er pendlingen som er årsak til dette, men at den kan ha en viss innvirkning. Det er i tillegg over 50 prosent av respondentene som oppgir at de opplever ensomhet og savn etter familien som følge av pendlingen.

Ved å studere konfliktnivået i et livsfaseperspektiv med fokus på etablertfasen, altså de i aldersgruppen 26-45 år med barn, ser vi at de temaene vi belyser er mer konfliktfylte i denne gruppen. Respondentene i etablererfasen og avgangsfasen opplever mindre konflikt enn de i etablertfasen. Unntaket finner vi på spørsmålene knyttet til uforutsigbarhet i det daglige og uforutsigbarhet i et langsiktig perspektiv.

Konfliktnivået knyttet til disse områdene er konfliktfylte uavhengig av hvilken livsfase man befinner seg i.

I vårt andre forskningsspørsmål ønske vi å finne svar på hvordan den støtten som allerede gis i våre avdelinger i dag oppleves av de ansatte. Vi hadde på forhånd en forventning om at våre respondenter ville oppleve støtten ulikt avhengig av den enkeltes behov og livssituasjon, men at den samtidig, for mange, bidrar til å redusere konfliktnivået mellom jobb og familie. Mange av respondentene er i hovedsak positive til de tiltakene som allerede gjennomføres for å redusere konfliktnivået. Vi ser at det er stor oppslutning på tiltaket som omhandler fleksibilitet/tilrettelegging av arbeidstid/belastning for å lette hjemmesituasjonen. Videre er det mange som er positive til familiesamlinger ved deployering og familiearrangementer for familienettverket, samt PREP samlivskurs. Det hadde vært interessant å se nærmere på hvorfor det er så lav oppslutning på enkelte av de andre tiltakene, men det har vi ikke viet plass til i denne oppgaven.

Avslutningsvis hadde vi en forskningspåstand knyttet til, i hvilken grad de ansatte opplever sosial støtte fra nærmeste leder. Vi hadde på forhånd en forventning om at de ansatte i stor grad opplevde sosial støtte fra nærmeste leder. Funnene fra respondentene viser at det riktignok er vanskelig å gjøre alle til lags, men de fleste respondentene har svart langt til høyre på skalaen og er fornøyde med den sosiale støtten som gis fra nærmeste leder.

Vi startet denne masteroppgaven med følgende problemstilling:

***Hvordan påvirkes familielivet som følge av belastningen ved å jobbe i MJK/KJK?  
Og hvordan kan avdelingene legge til rette for en bedre ivaretagelse av sine ansatte og deres familier?***

Med utgangspunkt i relevant litteratur og våre erfaringer på området, har vi forsøkt å belyse hvordan familielivet påvirkes som følge av belastningen ved å jobbe i MJK/KJK, for bedre å kunne legge til rette for en bedre ivaretagelse av våre ansatte og deres familier.

Det er ikke til å komme unna at belastningen for personellet er stor i våres operative avdelinger. Og slik må det gjerne også være, for at våre operatører skal bli best på et bredt spekter av oppgaver for best å ivareta sin egen og nasjonens sikkerhet.

Kjerneferdighetene kommer ikke av seg selv og må derfor øves og trenes til alle døgnets tider, både her hjemme og ute i internasjonale operasjoner. Belastningen både på personellet og de som sitter igjen hjemme blir stor som følge av fravær, distanse, uforutsigbarhet og mangel på trygghet ovenfor den risikoen den ansatte utsetter seg for. Konsekvensen av å være operativ er å gjøre alle disse tingene, bli best mulig på å løse tildelte oppdrag og ivareta sin egen sikkerhet. Familielivet påvirkes derfor som følge av belastningen ved å jobbe i MJK/KJK.

Alle våre funn viser at de ansatte trives i avdelingen, riktignok er det noen som vurderer å skifte jobb, men det er også en naturlig følge av menneskets iver etter nye utfordringer og eventyr. Men for å sikre oss at de beste menneskene, og derigjennom den verdifulle kompetansen de besitter, blir værende i våre avdelinger, er det viktig at fokus på familieivaretagelse får den plassen det fortjener. Funnene viser at den største utfordringen i dag ligger i forutsigbarhet, både på kort og lang sikt. Våre avdelinger må i mye større grad enn i dag evne å legge til rette for en god kommunikasjon med den ansatte og deres familie, om hva som forventes av de i nærmeste fremtid og de neste årene, for på den måten å redusere uforutsigbarheten ytterligere.

Funnene viser også at tiltak som gjennomføres lokalt, hvor man får anledning til å bygge kontaktnettverk og møte andre familiemedlemmer og utveksle erfaringer, er de tiltakene som får størst oppslutning. De tiltakene som gjennomføres sentralt er også viktige bidragsyttere til en bedre familieivaretagelse, men det er lokalt vi har størst påvirkningskraft og kan gjøre de viktige prioriteringene. Nettverksbygging er en suksessfaktor, det bidrar til trygghet gjennom å ha noen å dele erfaringer med, som gjerne har vært eller er i samme situasjon som en selv, når den ansatte har vært eller borte i lengre perioder.

## **6.1 Praktiske implikasjoner**

Heen (2012) skriver at spissformulert kan en befalsfamilie beskrives som et trekantforhold, hvor partene er befalet, partneren og Forsvaret, videre skriver hun at



dersom dette skal fungere må dette forholdet oppleves som noenlunde balansert, og at kravene som stilles fra Forsvaret ikke kan oppleves som urimelige. Partnerens holdninger til Forsvaret inngår altså som en viktig faktor når det gjelder hvilken belastning han/hun er villig til å bære. Dette er i tråd med våre funn, hvor 84 prosent av våre respondenter er enig i at deres partner må ha et positivt syn på Forsvaret. Det er med andre ord viktig med et tett og godt forhold til de ansattes familier. Ledelsen må gjennom handling vise at familietenkning tas på alvor og at vi verdsetter familienes viktige ”jobb” hjemme. Dette innebærer at man evner å gi informasjon til familien. Informasjon som kan gjøre det lettere for familiene å forstå situasjon avdelingene befinner seg i. Noe som gjør at de kan lettere kan forholde seg til situasjonen på en konstruktiv måte. Familiene vil da lettere kunne gi aktiv støtte, fordi de har en bedre forståelse av hva som er bakgrunn for den belastningen eller utviklingen deres befal opplever.

Heen (2012) skriver i sin rapport at Forsvaret større grad må integrere familietenkning i alle personell disponering. Hun mener at familiepolitikk ikke bare bør handle om å kompensere for ulemper, men at man i størst mulig grad bør sørge for at ulempene minimaliseres fra starten av. Man bør tilstrebe at det er en selvfølge å tenke gjennom de familiære konsekvensene som et element i alle beslutninger som har personellmessige konsekvenser. Vi er enig og mener at et nært forhold til de ansatte og deres familie er nødvendig. Familiekoordinatoren bør fungere som et bindeledd mellom familiene og sjefen, samt være en person som tas med i råd i forbindelse med personell disponering.

I våre yrker hvor man i liten grad kan basere seg på hjemmekontor og er avhengig av tilstedeværelse på tjenestestedet, er det vanskelig å unngå at enkelte må pendle. I tillegg rekrutterer vi på motivasjon, egnethet og kompetanse, og da er det ikke slik at alle de ansatte kommer fra samme landsdel. Det er derfor viktig å tilrettelegge gjennom gode familietiltak; dette kan for eksempel være tilfredsstillende ”pendlerboliger”, hvor også familien kan komme på besøk, mer fleksibel arbeidstid og mer forutsigbar arbeidstid. Slik at det også i våre avdelinger skal være mulig å kombinere jobb og familie, til tross for at man har valgt en pendlertilværelse.

Heen (2012) poengterer også viktigheten av at familieivaretagelsen før, under og etter internasjonale operasjoner optimaliseres slik at familien kan fungere på best mulig måte og håndtere de konflikter som eventuelt måtte oppstå knyttet til deployeringer. Dette er et arbeid våre avdelinger er relativt gode på, men det er viktig at vi også i fremtiden har et stort fokus på dette, da vi også i vår undersøkelse ser at deployering er en stor belastning for familiene.

Lederne i våre avdeling får i vår undersøkelse gode tilbakemeldinger, dette er en kultur vi må holde på. Det er viktig at de er med på å skape et arbeidsmiljø der det er akseptabelt og også være et familiemenneske. Kuvaas og Dysvik (2010) mener at organisasjoner bør velge ut mellom- og linjeledere som evner å opptre som støttende, menneskeorienterte ledere. KJK og MJK må fortsette å rekruttere ledere til avdelingene som er gode medmennesker, som oppriktig bryr seg om sine ansatte og kollegaer, som ser hele mennesket og bryr seg om deres familiesituasjon og utfordringer.

Våre funn er i tråd med det Heen (2012) skriver i sin rapport, da våre funn også viser at uforutsigbarhet i det daglige og i det langsiktige perspektiv oppleves som mest utfordrende. Dette viser at det er viktig at ledere på alle nivåer i avdelingene må ha fokus på tilrettelegging og planlegging slik at den ansatte har best mulig forutsetning til å planlegge sin fritid på kort og lang sikt. Ved å planlegge godt og informere de ansatte i god tid om øvelser, kurs og deployeringer så langt det lar seg gjøre, kan vi hjelpe de ansatte med å "få kabalen til å gå opp" på hjemmebane og på jobb. Som flere av våre respondenter skrev i kommentarfeltet så trenger det ikke være umulig for partneren å ha en jobb som innebærer turnus og reising, så lenge arbeidsgiver er fleksibel og gjør det mulig å planlegge langt frem i tid, slik at man kan skaffe seg barnepass eller at partneren kan bytte vakter i de periodene begge må jobbe. Dette bør tas enda mer hensyn til i fremtiden, slik at vi kan bli enda bedre på å skape forutsigbarhet for våre ansatte. Samtidig så må det nevnes at det er enkelte ting vi som avdeling ikke rår over, som for eksempel sentrale omstillinger og politiske beslutninger. Uforutsigbarheten slike prosesser medfører er det lite vi kan gjøre med. Forsvaret er for tiden inne i en slik omstillingsprosess og begge avdelingene er mer eller mindre berørt, og dette har nok hatt innvirkning på hvordan våre respondenter har svart med tanke på uforutsigbarhet i det langsiktige perspektiv.

## Litteraturliste

Bjønnes II-utvalg (1997) Forsvarsdepartementet.

Einarsen, S. & Skogstad, A. (red) (2011) *Det gode arbeidsmiljø*. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS. 2. Utgave.

Familiedirektivet (2009). *Direktiv for ivaretagelse av familier i Forsvaret*. "Familiedirektivet". Oslo: Forsvarsstaben.

Filstad, C., Hildebrandt, S. og Rishøj, S. (2005) *Familien på arbeid – om å skape sammenheng mellom arbeidsliv og familieliv*. Abstrakt forlag AS.

Forsvarets verdigrunnlag 2000. Oslo: Overkommandoen

Forsvarets Personellhåndbok (FPH), (2001). *Del A Forsvarets personellpolitikk. Kapittel 8 og 10 Forsvarets familiepolitikk*. Oslo: Forsvarsstaben.

Furunes, T., Beatrice I.J.M van der Heijden og Annett H. De Lange (2014) *HRM i et livsfaseperspektiv*. I Strategisk HRM 2, red T. Laudal, (s. 466-500). Cappelen Damm AS.

Gerstel, N. & Gross, H. (1948) *Commuter marriage. A study of work and family*. New York: Guildford Press

Heen, Hanne (2012) *Samliv i Forsvaret – Forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier. En kvantitativ studie*. Arbeidsforskningsinstituttet.

Huffmann, A. , Culbertson, S., Henning, J.B. og Goh, A. (2013) *Work-family conflict across the lifespan*. *Journal of Managerial Psychology* 28.

Jacobsen, Dag Ingvar (2005) *Hvordan gjennomføre en undersøkelse?* Høyskoleforlaget, 2. Utgave.

Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2010) *Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes*. *Human Resource Management Journal*.

Langford, C. P. H., Browsher, J., Maloney, J. & Lillis P. (1997) *Social support: a conceptual analysis*. *Journal of Advanced Nursing*

Rodler, C. & Kirscher, E. (2001) *Everyday life & commuters' wives*

Roness, A. & Matthiesen, S. B. (red) (2006) *I klem eller balanse – om arbeid, stress og familieliv*. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

St. Melding nr 34 (2008 – 2009) *Fra vernepliktig til veteran. Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlands operasjoner*.

Sørensen, Tom (2002) *Pendlerfamilien*. I klem eller balanse – om arbeid, stress og familieliv. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Thuen, Frode (2002) *Samlivsbrudd og psykisk helse. Psykiske virkninger*. Tidsskrift for Norsk Psykologforening.

Thuen, Frode (2006) *Samlivsbrudd og jobben*. I klem eller balanse – om arbeid, stress og familieliv. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Thuen, Frode (2011) *To liv på en gang- om jobb og familie*. I det gode arbeidsmiljø. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS. 2. Utgave.

Tønnessen, A., Rød, T. O. & Weisæth, Lars. (2006). *Norske soldaters mestring av tjenesten i Irak*. Norsk Militært Tidsskrift.

Uchino, B. N. (2004) *Social support and Physical Health: Understanding the Health Consequences of Relationships*. New Haven, CT: Yale University Press

Weisæth, Lars (2006) ) *Den militære familien – fra borger i uniform til yrkessoldat. I klem eller balanse – om arbeid, stress og familieliv.* Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Wills, T.A. (1991). *Sosial support and interpersonal relationships. Prosocial Behavios, Review of Personality and Social Psychology*

Baard Herman Borge  
Institutt for økonomi- og samfunnsfag Høgskolen i Harstad  
Havnegaten 5  
9480 HARSTAD

Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Vår dato: 22.12.2015

Vår ref: 45652 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 12.11.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

45652	<i>Familieivaretagelse. Hvordan kan de operative avdelingene KJK og MJK legge til rette for en bedre ivaretagelse av sine ansatte og deres familier?</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Harstad, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Baard Herman Borge</i>
<i>Student</i>	<i>Anne A. Nordam</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

*Avdelingskontorer / District Offices:*

*OSLO:* NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)

*TRONDHEIM:* NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)

*TROMSØ:* NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uit.no](mailto:nsdmaa@sv.uit.no)



Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Det behandles enkelte opplysninger om tredjeperson. Det skal kun registreres opplysninger som er nødvendig for formålet med prosjektet. Opplysningene skal være av mindre omfang og ikke sensitive, og skal anonymiseres i publikasjon. Så fremt personvernulempen for tredjeperson reduseres på denne måten, kan prosjektleder unntas fra informasjonsplikten overfor tredjeperson, fordi det anses uforholdsmessig vanskelig å informere.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Høgskolen i Harstad sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Questback er databehandler for prosjektet. Høgskolen i Harstad skal inngå skriftlig avtale med Questback om hvordan personopplysninger skal behandles, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <http://www.datatilsynet.no/Sikkerhet-internkontroll/Databehandleravtale/>.

Det oppgis at personopplysninger skal publiseres, men personvernombudet forstår det slik at dette er feilavkrysning, siden det presiseres i informasjonsskrivet at personer ikke skal kunne gjenkjennes i publikasjoner. Merk at det må foreligge eksplisitt samtykke fra den enkelte dersom personopplysninger skal publiseres, direkte eller indirekte.

Forventet prosjektslutt er 30.06.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

Vi gjør oppmerksom på at også databehandler (Questback) må slette personopplysninger tilknyttet prosjektet i sine systemer. Dette inkluderer eventuelle logger og koblinger mellom IP-/epostadresser og besvarelser.

## **Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen**

Velkommen til vår spørreundersøkelse

**Hei!**

**Vi gjennomfører en master i ledelse ved Norges Arktiske Universitet (UiT). I vår masteroppgave skriver vi om familieivaretagelse i MJK og KJK, der vi ser nærmere på hvordan familielivet påvirkes som følge av den belastningen det er å jobbe i disse avdelingene.**

**Vi vil presentere funnene for ledelsen og håper at dette kan bidra til at familieivaretagelsen i avdelingene i større grad kan vinkles inn mot de behov som du og din familie har.**

**Vi håper du kan sette av 5 - 7 minutter til å svare på denne spørreundersøkelsen. Resultatene behandles anonymt.**

**Takk for ditt bidrag.**

**Mvh**

**Anne A. Nordam (personelloffiser KJK) og Bent Stian Isene (personelloffiser MJK)**



## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Demografi

\* 1. Hva er din sivilstatus?

- Gift
- Samboer
- Enslig

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Demografi

\* 2. Hvilket kjønn har du?

Mann

Kvinne

\* 3. Hvilken aldersgruppe tilhører du?

18-25 år

26-35 år

36-45 år

46-55 år

over 56 år

\* 4. Bor du sammen med barn under 18 år?

Ja

Nei

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Demografi

\* 5. Antall barn og alder?

	Antall
0-3 år	<input type="text"/>
4-7 år	<input type="text"/>
8-11 år	<input type="text"/>
12-15 år	<input type="text"/>
16-18 år	<input type="text"/>

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Demografi

\* 6. Hvilken avdeling tilhører du?

- Marinejegerkommandoen
- Kystjegerkommandoen

\* 7. Hvilken base jobber du på til daglig?

- Haakonsværn
- Ramsund
- Trondenes

\* 8. Hvilket tilsetningsforhold har du?

- Engasjert befal
- Avdelingsbefal
- Yrkesoffiser
- Sivil

\* 9. Er du eller har du noen gang pendlet??

- Ja
- Nei

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Pendling

\* 10. Hvor mange år har du pendlet?

Nedenfor er det listet opp fire påstander knyttet til pendling. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad disse påstandene stemmer for deg. Skalaen går fra 1-5 der 1 er "helt uenig" og 5 er "helt enig". Legg gjerne inn utfyllende kommentar i tekstboksen nederst dersom du mener det er andre faktorer ved pendling som er utfordrende

\* 11. Pendling medfører et økt konfliktnivå mellom meg og min familie

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 12. Pendling fører til at jeg ikke er mentalt tilstede når jeg kommer hjem

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 13. Pendling gjør at jeg føler meg ensom og savner min familie på hverdagene

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 14. Pendling er belastende fordi jeg ikke kan ta del i hverdagsaktiviteter på hjemmebane

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

Annet (vennligst spesifiser)

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Hvilke konsekvenser har din jobb for din partner?

Nedenfor er det listet opp fire påstander knyttet til hvilke konsekvenser din jobb har for din partner.

Vi ber deg krysse av for i hvilken grad disse påstandene stemmer for deg.

Skalaen går fra 1-5 der 1 er "helt uenig" og 5 er "helt enig". Legg gjerne inn utfyllende kommentar i tekstboksen nederst dersom du mener det er andre konsekvenser ved din jobb som bør belyses

\* 15. Min partner må kunne ta det daglige ansvaret for barn og hjem

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 16. Min partner må i stor grad kunne klare seg selv alene

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 17. Min partner må ha en positiv innstilling til Forsvaret

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 18. Min partner kan ikke ha en jobb som innebærer turnus/skift

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

Annet (vennligst spesifiser)

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Påstander om forholdet mellom arbeid og familieliv

Nedenfor er det listet opp fem påstander om forholdet mellom arbeid og familieliv. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad disse påstandene stemmer for deg. Skalaen går fra 1-5 der 1 er "helt uenig" og 5 er "helt enig".

Legg gjerne inn utfyllende kommentar i tekstboksen nederst dersom du mener det er andre forhold som har betydning.

\* 19. Det er et stort problem å kombinere familieliv og jobb i min avdeling

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 20. Det å arbeide i avdelingen har hatt negative konsekvenser for mitt nåværende samliv

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 21. Vanskene med å kombinere arbeid i avdelingen med et tilfredstillende familieliv, gjør at jeg stadig vurderer å bytte jobb

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 22. Vanskene med å kombinere arbeid i avdelingen med et tilfredstillende familieliv, gjør at min partner ønsker at jeg skal bytte jobb

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

\* 23. Dagens arbeidssituasjon er et tema for uenighet og konflikt mellom meg og min partner

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

Annet (vennligst spesifiser)

\* 24. Avdelingen har strukket seg langt for å legge til rette for meg og min familie

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig



## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Uenighet og konflikt i parforholdet

\* 25. I hvilken grad har følgende tema vært gjenstand for uenighet eller konflikt mellom deg og din partner?

	1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig
Stadig skifte av bosted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pendling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fravær i forbindelse med kurs og øving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fravær i forbindelse med deployering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har lange arbeidsdager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg deltar lite i hus- og omsorgsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uforutsigbarhet i det daglige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uforutsigbarhet i et mer langsiktig perspektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner har hatt mangel på kontinuitet i sin yrkeskarriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partneren har ikke fått utdanningen/karrieren han eller hun har ønsket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner har vært mye alene med ansvar for barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annet (vennligst spesifiser)

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Deployering

\* 26. Har du vært deployert?

Ja

Nei

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Deployering

\* 27. Hvor mange ganger har du vært deployert?

- 1 gang
- 2 ganger
- 3 ganger
- 4 ganger
- 5 ganger eller flere

Nedenfor er det listet opp seks påstander om konsekvenser av å være deployert. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad disse påstandene stemmer for deg. Skalaen går fra 1-5 der 1 er "helt uenig" og 5 er "helt enig".

Legg gjerne inn utfyllende kommentar i tekstboksen nederst dersom du mener det er andre forhold som har betydning.

\* 28. Deployering er en stor belastning for partneren min

1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Deployering er en stor belastning for mine barn

1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 30. Deployering er en stor belastning for samlivet vårt

1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Hvis jeg kunne velge ville jeg ikke deployeres

1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 32. Jeg har opplevd ting under deployering som preger mitt forhold til partner og barn på en negativ måte

1. Helt uenig	2.	3.	4.	5. Helt enig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 33. Savnet etter de hjemme er den største belastningen ved deployering

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig



Annet (vennligst spesifiser)

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Familie tiltak

\* 34. Avdelingen gjennomfører en rekke tiltak for å ivareta deg og din familie. Nedenfor har vi listet opp en del av disse tiltakene, og ber deg krysse av hvor fornøyd du er med de ulike tiltakene

	Svært misfornøyd	Ganske misfornøyd	Verken eller	Ganske fornøyd	Svært fornøyd
Sjøforsvarets familiesider på internett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PREP samlivskurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Døgnbemannet familiekontakttelefon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familiesamlinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for praktisk hjelp når du er deployert eller fraværende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familiearrangementer for familienettverket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tema kvelder med bespisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksibilitet/tilrettelegging av arbeidstid/belasting for å lette hjemmesituasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Barnepassreiser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomisk støtte til barnepass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Rangering av tiltak som har betydning for deg og din familie

35. Ranger de fem familietiltakene som har størst betydning for deg og din familie i dag.

1 er viktigst og 5 er minst viktig

	Familietiltak
1	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>

\* 36. Det arbeidet som gjøres knyttet til familieivaretagelse i min avdeling, bidrar til å redusere konflikt nivået mellom jobb og familie?

1. Helt uenig

2.

3.

4.

5. Helt enig

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Har du forslag til andre tiltak som kan gjøre det lettere for deg å kombinere jobb og familie?

## Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen

### Støtte fra nærmeste leder

Nedenfor er det listet opp seks påstander om støtte fra nærmeste leder. Vi ber deg krysse av for i hvilken grad disse påstandene stemmer for deg. Skalaen går fra 1-5 der 1 er "helt uenig" og 5 er "helt enig".

Legg gjerne inn utfyllende kommentar i tekstboksen nederst dersom du mener det er andre forhold som har betydning.

- \* 37. Min nærmeste leder ønsker å være familievennlig og viser at han/hun har tro på tiltakene avdelingen gir.

1. Helt uenig                      2.                      3.                      4.                      5. Helt enig

38. Min nærmeste leder er positiv til at jeg tar ut foreldrepermisjon og benytter egenmelding ved sykt barn

1. Helt uenig                      2.                      3.                      4.                      5. Helt enig

- \* 39. Min nærmeste leder har fokus på at arbeidsmengden fordeles med hensyn til min familiesituasjon

1. Helt uenig                      2.                      3.                      4.                      5. Helt enig

- \* 40. Min nærmeste leder tilstreber å gi meg størst mulig forutsigbarhet

1. Helt uenig                      2.                      3.                      4.                      5. Helt enig

- \* 41. Min nærmeste leder gjør det mulig for meg å ha fleksibel arbeidstid

1. Helt uenig                      2.                      3.                      4.                      5. Helt enig

- \* 42. Min nærmeste leder viser oppriktig forståelse for min livssituasjon

1. Helt uenig                      2.                      3.                      4.                      5. Helt enig

## **Familieivaretagelse - om å kombinere jobb og familie i Marinejegerkommandoen og Kystjegerkommandoen**

Takk for din respons på vår spørreundersøkelse

**Takk for at du besvarte spørreundersøkelsen vår. Din tilbakemelding teller.  
Resultatene vil bli gjort tilgjengelig på begge avdelingene når vi er ferdig med vår master oppgave til sommeren.**

**Mvh**

**Anne A. Nordam (personelloffiser KJK) og Bent Stian Isene (personelloffiser MJK)**