



FFI Forsvarets
forskningsinstitutt

24/01786

FFI-RAPPORT

Personnellets preferanser for bosted

– geografisk mobilitet blant militært personell

Petter Y. Lindgren
Torbjørn Hanson
Iris Eva Einarsdottir

Personnellets preferanser for bosted – geografisk mobilitet blant militært personell

Petter Y. Lindgren
Torbjørn Hanson
Iris Eva Einarsdottir

Emneord

Personell

Geografi

Mobilitet

Atferd

Insentiver

FFI-rapport

24/01786

Prosjektnummer

1598

Elektronisk ISBN

978-82-464-3560-2

Engelsk tittel

Preferences for residential location – Geographical mobility among military personnel in the Norwegian Armed Forces

Godkjennerne

Kari R. Strand, *forskningsleder*

Sverre Kvalvik, *forskningssjef*

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur

Opphavsrett

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

Sammendrag

Det er nokså stor uoverensstemmelse mellom bosettingsstrukturen i Norge og tjenestestedene i Forsvaret. Forsvarets særegne geografiske behov illustreres godt ved at 43 prosent av militære stillinger befinner seg i områder av landet som SSB klassifiserer som minst sentrale. Andelen usentrale tjenestesteder har vokst de siste 10 årene, og kommer til å øke ytterligere i takt med oppbemanningen skissert i den nye langtidsplanen. Samtidig synker andelen av den norske befolkningen som er bosatt i disse områdene, og den utgjør nå 14 prosent av befolkningen. Det innebærer et vesentlig gap mellom befolkningens preferanser for bosted og Forsvarets behov for geografisk tilstedeværelse.

I denne rapporten studerer vi preferanser for bosted, bolig, pendling og flytting blant militært personell. Hensikten er å kunne gi Forsvaret en anbefaling om fremtidig innretning av denne type insentiver. Vi støtter oss på en stor spørreundersøkelse som ble sendt ut til forsvarssektoren i 2022. Om lag halvparten av de militært ansatte svarte.

Vi finner at 44 prosent av militært personell oppgir, på den måten at det er viktig for dem å bo i eller i nærheten av en større by. Videre oppgir 35 prosent av personellet at de kommer til å slutte om de på sikt ikke får mulighet til å bo sentralt. Samtidig svarer 78 prosent av militært personell at det er viktig å bo i en bestemt landsdel. Personell med familie har større tilbøyelighet til å bo usentralt, samtidig som de er sterkere tilknyttet en bestemt landsdel. Blant nyansatte finner vi ingen forskjeller mellom Forsvarets driftsenheter i personellets ønske om å bo sentralt, men senere i karrieren har personellet i Hæren større tilbøyelighet til å bo usentralt. Det kan indikere at personell i Hæren som ønsker å bo sentralt, slutter i større grad enn i andre driftsenheter. Utfordringen knyttet til rurale tjenestesteder synes derfor størst i Hæren.

Tilgang på bolig er en forutsetning for geografisk mobilitet. Denne spørreundersøkelsen viser at mange i Forsvaret bor i egen eid bolig (75 prosent), i likhet med resten av Norges befolkning. Samtidig finner vi at 40 prosent av respondentene oppgir at det er viktig å ha tilgang til et militært eller sivilt leiemarked for boliger. Det illustrerer betydningen av et fungerende leie-marked på de stedene hvor Forsvaret er lokalisert. For det store flertallet av respondenter spiller det ingen rolle om det er Forsvaret eller det sivile leiemarkedet som tilbyr bolig, så lenge behovet dekkes.

Vi finner at økonomiske insentiver virker både for personellets villighet til å pendle og flytte. Ved svært generøse ordninger svarer så mange som 90 prosent seg villig til å pendle og 2 av 3 ansatte er villig til å flytte. Vi anbefaler Forsvaret å innføre et tillegg knyttet til den geografiske lokaliseringen av stillingen. Tillegget bør ha to komponenter: flyttebonus og pendlebonus. Forsvarets flyttebonus bør videreføres, men med sterkere differensiering på tjenestestedets sentralitet, den ansattes familiesituasjon og lønn. I tillegg kan det innføres en pendlebonus og mindre rigide pendlerrettigheter på toppen av dagens ordning med refusjon av pendlerutgifter.

Summary

There is a discrepancy between the geographic distribution of the population and the military bases in the Norwegian Armed Forces. The share of rural assignments has increased to 43 percent in the past decade, while the share of the population in these areas is only at 14 percent and decreasing. There is thus a substantial gap between preferences for residential location in the population and the Armed Forces' need for geographical presence.

In this report, we study preferences for housing, residential location, commuting, and residential relocation among military personnel in the Armed Forces. The objective is to provide recommendations for the Armed Forces on how to design monetary incentives to induce geographical mobility. Our analysis is based on a large survey that was distributed to all personnel in the Norwegian defense sector in 2022. The response rate was almost 50 percent.

We find that 44 percent of the military personnel would like to live in, or in proximity of, a larger city. Thirty-five percent of the personnel state that they would quit if they cannot live centrally. At the same time, 78 percent respond that it is important to live in a specific region of Norway, regardless of whether they live close to a larger city or not. Personnel with family are more inclined to live rurally but also have stronger affiliations to a specific region. Among newly hired employees, we find no differences in preferences among the personnel in different branches. Among personnel with longer experience, however, we find that personnel in the Army are more inclined to live rurally. This indicates that personnel in the Army with a preference for living close to a larger city have a higher propensity to quit than in the other branches. Therefore, the challenge of staffing rural military bases seems largest in the Army.

Access to housing is a prerequisite for geographical mobility. The survey reveals that most military personnel reside in homes they own (75 percent), similarly to the rest of the Norwegian population. However, we also find that 40 percent of the respondents state that it is important with access to a military or civilian rental market for housing. This illustrates the importance of a well-functioning rental market in the areas where the Armed Forces has presence. Most respondents are indifferent to whether the Armed Forces or the civilian housing market offers housing, as long as the need for housing is ensured.

We find that monetary incentives induce higher willingness to commit to long-distance commuting and residential relocation. If personnel are offered very generous incentives, as many as 90 percent is willing to engage in long-distance commuting, and two out of three express willingness to move to a new assignment. We recommend the Armed Forces introduce an allowance tied to the geographical location of new assignments. The allowance should have two components: a moving bonus and a long-distance commuting bonus. The existing moving bonus should be kept but with a stronger differentiation based on centrality, the family situation, and salary level. In addition, we suggest a commuting bonus on top of the existing refund of travel expenses. The commuting bonus should be relatively small where the need for local settlement is high, and relatively high where there is considerable discrepancy in skills across regions.

Innhold

Sammendrag	3
Summary	4
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Formål og problemstillinger	9
1.3 Tidligere forskning på geografisk mobilitet	9
1.4 Data og metode	10
1.5 Rapportens struktur og målgruppe	11
2 Hvor vil personellet bo?	12
2.1 Viktig å bo i nærhet av by?	12
2.2 Sluttes personellet hvis de ikke får bo urbant?	15
2.3 Preferanser for landsdel	19
3 Hvordan vil personellet bo?	23
3.1 Særskilt behov for leie av bolig	23
3.2 Boligtype	23
3.3 Tilgang til leiemarked	26
3.4 Forsvarsbolig eller det sivile markedet?	29
3.5 Husleiekompensasjon	32
4 Pendling: omfang og villighet	36
4.1 Reisetid	36
4.2 Ukependling	39
4.3 Antall reiser mellom bosted og tjenestested	43
4.4 Betalingsvilligheten for å unngå å ukependle	45
5 Flytting	50
5.1 Flyttekompensasjon	50
6 Oppsummering og anbefalinger	54
6.1 Hvor ønsker personellet å bo?	54
6.2 Hvordan ønsker personellet å bo?	55

6.3	Er det mulig å øke pendlevilligheten med monetære insentiver?	56
6.4	Er det mulig å øke flyttevilligheten med monetære insentiver?	56
6.5	Utforming av insentiver for å øke geografisk mobilitet	58
7	Veien videre	62
7.1	Kartlegge Forsvarets behov knyttet til geografisk mobilitet	62
7.2	Undersøke atferdsendringer ved reformer	62
7.3	Tilby ulik kompensasjon som eksperiment	62
	Referanser	63
	Vedlegg	64
A		64

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Norge er et langstrakt land. Befolkningen er ujevnt fordelt og konsentrert rundt det sentrale Østlandet og i byene på Sørlandet, Vestlandet og Midt-Norge. Den norske sikkerhets- og forsvarspolitikken legger opp til et betydelig militært nærvær i Nord-Norge, der befolkningsgrunnlaget er relativt skrint.¹ Norges strategiske posisjon, både nasjonalt og i samarbeidet med allierte, impliserer at Forsvaret må ha et betydelig antall ansatte med tjenestested i Nord-Norge, både i land-, sjø- og luftdomenene. Hæren har sitt hovedsete i Indre Troms. Det skyldes i all hovedsak at Norge grenser til stormakten Russland i nord. Norge har også en særskilt utfordring i form av overvåking og suverenitetshåndhevelse av store havområder i Norskehavet og Barentshavet og rundt Jan Mayen og Svalbard.

Det er stor forskjell mellom bosettingsstrukturen i Norge og tjenestestedene i Forsvaret. Over 40 prosent av de militære stillingene befinner seg i lite sentrale områder (Nordvang, Lindgren og Hanson 2024). Andelen stillinger som befinner seg ved usentrale tjenestesteder har vært stigende de siste ti årene, og kommer til å øke ytterligere i takt med oppbemanningen skissert i ny langtidsplan. Samtidig er andelen av den norske befolkningen bosatt i disse områdene synkende, og utgjør nå kun 14 prosent av befolkningen. Siden reaksjonstid er avgjørende for Forsvarets operative evne, blir bosettingen til Forsvarets personell relevant. En måte å sikre rask reaksjonstid, er å legge til rette for at personellet bor ved tjenestestedet. Mange av Forsvarets baser befinner seg imidlertid i områder med begrensede sivile arbeids- og boligmarkeder. Samtidige tilbyr sentrale strøk mange fordeler for innbyggerne, som for eksempel et bredere kulturtilbud, bedre kollektivtilbud samt større variasjon i sivile jobber og boliger. Mange militært ansatte lever i toinntektshusholdninger, som har behov for et velutviklet arbeidsmarked for partneren. Dessuten har mange militært ansatte barn. Stadig flytting kan by på utfordringer for de ansattes nettverk, familie og tilhørighet til barnehager og skoler.

Som en moderne virksomhet, ønsker Forsvaret å legge til rette både for familiens behov og geografisk tilhørighet. Samtidig må Forsvaret bemanne strukturen med kompetent personell. Militære karrierer fordrer gjerne spesialisering, men også ervervelse av generell militær, sivil og organisasjonsmessig kompetanse. Forsvarets ledere må ha en bred og variert erfaring fra flere deler av Forsvaret. For å klatre i gradshierarkiet, legges det opp til at mange militært ansatte bytter stillinger og slik oppnår innsikt og kompetanse fra ulike arbeidsoppgaver og mange deler av virksomheten. Siden virksomheten har en spredt basestruktur, er det en sammenheng mellom forventningene om høy grad av stillings- og hierarkimobilitet og den geografiske mobiliteten til personellet i organisasjonen.

Dersom Forsvaret ikke lykkes med å skape tilstrekkelig geografisk mobilitet blant sine militært ansatte, vil det gå utover evnene til å levere riktig kompetanse til rett tid. Det kan resultere i

¹ Se for eksempel Prop. 62 S (2019–2020). Vilje til beredskap – evne til forsvar, Langtidsplan for forsvarssektoren.

vakante stillinger på mindre geografisk attraktive tjenestesteder og en lite hensiktsmessig fordeling av kompetanse mellom landsdeler.

For å sørge for bemanning og flyt av kompetanse i hele strukturen, har Forsvaret en disponeringsordning der militært ansatte i første del av karrieren er på et beordringssystem.² Derneft forvaltes det militære personellet etter et søknadssystem. I tillegg til disponering og plikt, benyttes insentiver knyttet til pendlerreiser, bolig og flytting for å vri personellens atferd mot å søke seg til det som for mange kan være geografisk lite attraktive stillinger. Pendlerrettigheter med tilhørende økonomisk kompensasjon oppnås for militært personell når de beordres eller flyttes til annet tjenstedistrikt (Forsvarsstaben 2015). Kompensasjonen knyttet til pendling er basert på refusjon av direkte utgifter knyttet til reise, kost og kvarter. Personellet kompenseres også ved flytting. I henhold til Kompensasjonsavtalen utbetales flyttebonus til personell som er gitt beordring for ett år eller mer til nytt tjenstedistrikt. Størrelsen på flyttebonusen er landsdelsavhengig og begrenset oppad til 48 000 kroner årlig i fem år. Flyttebonusen kommer imidlertid på toppen av en refusjon av selve flyttekostnadene.

Forsvarets insentiver for geografisk mobilitet er for tiden under revisjon. Forsvarsdepartementet, Forsvaret og arbeidstagerorganisasjonene i forsvarssektoren har nylig kommet frem til en felles anbefaling om hvordan insentivene for blant annet geografisk mobilitet kan styrkes (Lønns- og insentivprosjektet 2024). Denne rapporten underbygger en rekke av anbefalingene fra prosjektet og viser hvordan insentivene kan operasjonaliseres.

For å forstå utfordringene med Forsvarets behov for utstrakt geografisk mobilitet blant det militære personellet og mulighetene som finnes for å øke mobiliteten, er det nødvendig med mer kunnskap. Denne rapporten inngår som del 2 i en studie av geografisk mobilitet blant militært personell i Forsvaret. I del 1 utnytter Nordvang, Lindgren og Hanson (2024) detaljerte registerdata om det militære personellet og kartlegger hvor personellet bor og tjenestegjør og anslår pendle- og flyttemønstrene i Forsvaret. Denne rapporten derimot utnytter en omfattende spørreundersøkelse fra 2022 til å studere personellens preferanser for bosted, bolig, pendling og flytting. Til sammen får vi både bedre forståelse av det militære personellens faktiske atferd og hva de foretrekker og ønsker seg i møtet med Forsvarets spesielle behov for geografisk mobilitet.

² For en oversikt over disponeringsordningen, se Retningslinjer for personellforvaltning, FD. For en oppsummering av Forsvarets ordninger for å sikre geografisk mobilitet blant sine ansatte, se kapittel 2 i Hanson og Lindgren (2022).

1.2 Formål og problemstillinger

Formålet med denne rapporten er å avdekke preferanser og vurderinger omkring ulike aspekter av geografisk mobilitet blant militært personell. Rapporten konsentreres rundt fire temaer innen geografisk mobilitet. Det er bolig, bosted, pendling og flytting. Vi har fire problemstillinger, én per tema:

- i) Hvor ønsker militært personell i Forsvaret å bo?
- ii) Hvordan ønsker militært personell i Forsvaret å bo?
- iii) Er det mulig å øke pendlevilligheten med monetære insentiver?
- iv) Er det mulig å øke flyttevilligheten med monetære insentiver?

Problemstilling (i) og (ii) handler om bolig og bosted. Problemstilling (iii) og (iv) handler om det er mulig å øke den geografiske mobiliteten blant militært personell i Forsvaret ved å forbedre den økonomiske kompensasjonen. De to sistnevnte problemstillingene handler også om hvordan variasjonen i personellens preferanser kan utnyttes for å øke effektiviteten i insentivene gjennom differensiering av satser mellom grupper av personell.

Vi har avgrenset rapportens omfang til økonomiske insentiver. Personellens geografiske mobilitet kan også styrkes med andre virkemidler enn økonomisk kompensasjon og tilgang til bolig eller kvarter. Tiltak som rettes mot en enklere hverdag som pendler eller medflytter kan også virke positivt på mobiliteten. Det kan for eksempel innebære økt tilgang til flernivåklienter, som gjør det mulig for flere å jobbe med gardert informasjon fra hjemmekontor. Videre vil etablering av kontorfellesskaper i områder hvor det er bosatt mange militært ansatte kunne gjøre det enklere for både ukependlere og medflyttere. Begge tiltakene ble anbefalt i Lønns- og insentivprosjektet (2024). Slike tiltak faller imidlertid utenfor rammene av denne rapporten.

1.3 Tidligere forskning på geografisk mobilitet

Det finnes mye forskning på geografisk mobilitet, spesielt pendling, i den samfunnsøkonomiske faglitteraturen (se f.eks. kapittel 3 i Hanson og Lindgren 2022). Det finnes imidlertid få studier på slikt i militære organisasjoner. Carrell og Wests (2005) studie av monetære insentiver i et geografisk perspektiv i det amerikanske forsvaret, representerer et unntak. Det amerikanske forsvaret har et avlønningssystem som tar hensyn til at noen lokasjoner er mer attraktive enn andre og at noen tjenestesteder har rimeligere levekostnader enn andre. Hovedargumentet til Carrell og West (2005) er at det krever en viss fleksibilitet i lønnsdannelsen for å få bemannet alle tjenestesteder. De argumenterer for at lokasjonens kostnads- og attraktivitetsnivå må bli tatt enda bedre høyde for i lønnsystemet for å sikre god tilgang til alle lokasjoner uavhengig av attraktivitet og lokale kostnader. Overført til det norske forsvaret, vil det si at det bør være høyere lønninger i stillinger ved usentrale lokasjoner dersom det er et mindre attraktivt tjenestested. Et lignende

distriktstillegg anbefales i Lønns- og insentivprosjektet (2024) og diskuteres nærmere i denne rapporten.

Hanson og Lindgren (2022) undersøker preferanser for geografisk mobilitet, som arbeidsinnsats og betalingsvilligheten for dagpendling, ukependling og flytting. Studien er basert på en spørreundersøkelse fra 2017 og henvender seg kun til militært ansatte som er medlemmer i to arbeidstakerorganisasjoner. Studien finner støtte for at geografisk mobilitet øker med størrelsen på insentivene. I denne rapporten gjenskaper vi funnene for et større utvalg militært ansatte.

I del 1 av studien om geografisk mobilitet, studerer Nordvang, Lindgren og Hanson (2024) pendle- og flyttemønster i Forsvaret i perioden 2013–2023 ved bruk av registerdata. Studien plasserer blant annet de militært ansattes bo- og tjenestestedskommuner opp mot SSBs klassifisering av sentralitet. Resultatene viser at andelen stillinger ved tjenestesteder i de minst sentrale sentralitetsklassene har økt noe over perioden. Andelen bosatte i de samme sentralitetsklassene følger utviklingen, men det er likevel et vesentlig gap mellom hvor sentralt personellet er bosatt og sentraliteten ved tjenestestedene i Forsvaret. I del 2, denne rapporten, studerer vi i stedet preferansene for bosted, bolig, pendling og flytting og supplerer således funnene i Nordvang, Lindgren og Hanson (2024). Personellets preferanser for bosted og urbanitet kommer tydeligere frem ved spørreundersøkelser enn ved deskriptive analyser basert på registerdata.

Det er ikke bare det norske forsvaret som har utfordringer knyttet til geografisk mobilitet. Lindgren og Einarsdottir (2023) og Lindgren, Einarsdottir og Presterud (2024) studerer monetære insentiver i forsvarsorganisasjoner i tolv Natoland og Natopartnerland.³ De finner at mange land har ordninger som skal sørge for høy geografisk mobilitet. For eksempel bruker det australske forsvaret omtrent 12 prosent av utbetalingene til personell på ordninger ment for å sikre geografisk mobilitet. Det australske forsvaret har store behov for geografisk mobilitet, siden Australia er et stort land, i hovedsak skrint befolket med sterk konsentrasjon av befolkningen på østkysten og det australske forsvaret har en spredt basestruktur. Japan har likeledes også flere ordninger direkte rettet mot å forbedre den geografiske mobiliteten til militært personell i et langstrakt land.

1.4 Data og metode

I januar 2022 ble spørreundersøkelsen sendt til ansatte i forsvarssektoren, omkring 19.000 respondenter. Det var 9951 som startet på undersøkelsen. Av dem var det 8460 som både ønsket å delta og ferdigstilte undersøkelsen. I denne rapporten undersøker vi svarene til militært personell i Forsvaret. Av 8 460 respondenter, er 5 532 militært personell i Forsvaret. Det representerer en svarrate på 40,6 prosent.

Når det gjelder metode, belyser vi problemstillingene ved å studere fordelingen av svarene. Deretter utfører vi en statistisk analyse for å kunne ta hensyn til flere variabler samtidig. For

³ Landene som studeres er Australia, Danmark, Finland, Italia, Japan, Nederland, Norge, Polen, Spania, Storbritannia, Sverige og Tyskland.

eksempel ser vi at det er forskjell på kvinner og menn på noen variabler, men det er viktig å slå fast om forskjellen kan skyldes tilfeldigheter eller er signifikant. Dessuten må vi samtidig ta hensyn til at kvinner i gjennomsnitt er yngre enn menn. Forskjellen kan derfor skyldes ulik aldersstruktur.

For mer informasjon om data fra spørreundersøkelsen og metodene vi benytter i analysen av svarene fra undersøkelsen, henviser vi til Lindgren og Hanson (2024). Der gjennomgår vi representativiteten til spørreundersøkelsen og presenterer deskriptive data fra undersøkelsen, både for alle respondentene i forsvarssektoren og for militært personell i Forsvaret. Vi redegjør også mer grundig for spørreundersøkelse som metode og for den statistiske analysen.

1.5 Rapportens struktur og målgruppe

Strukturen på denne rapporten er som følger: Kapittel 2 til 5 er empiriske kapitler der vi legger frem og analyserer svar fra spørreundersøkelsen. Kapittel 2 handler om hvor personellet ønsker å bo. Kapittel 3 handler om hvordan personellet ønsker å bo. Vi tar for oss preferanser for pendling i kapittel 4 og for flytting i kapittel 5. Vi konkluderer rapporten i kapittel 6, og avslutter rapporten ved å diskutere veien fremover for forskning på geografisk mobilitet i kapittel 7.

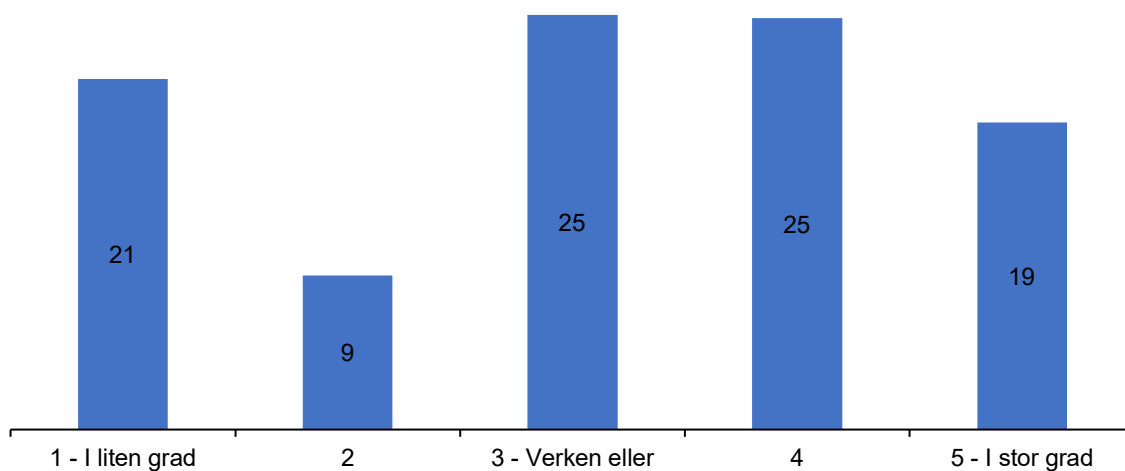
Målgruppen for denne rapporten er primært ansatte i Forsvarsdepartementet og Forsvaret som arbeider med strategisk HR og personell- og kompetansepolitikk i forsvarssektoren.

2 Hvor vil personellet bo?

2.1 Viktig å bo i nærhet av by?

I dette kapittelet belyser vi utfordringen Forsvaret står overfor når det er forskjell på bosettingsstrukturen i Norge og tjenestestedene i Forsvaret. Vi vil først ta for oss personellens preferanser for å bo urbant. I spørreundersøkelsen blir respondentene spurt i hvilken grad de er enig i følgende påstand: «Det er viktig for meg å bo i eller i nærheten av en større by». Svaralternativene rangerer fra «1 – I liten grad» til «5 – I stor grad». Vi omtaler respondenter som svarer at det er nokså viktig eller viktig å bo i eller i nærheten av en større by, som urbane. Med urbant personell mener vi altså personell som har preferanser for å bo urbant. Respondenten kan bo i en større by uten at dette er viktig for personen. I så fall omtales ikke personen som urban. Visa versa kan respondenten bo i distriktet og allikevel mene at det er viktig å bo i eller i nærheten av en større by, og slik bli omtalt som urban.

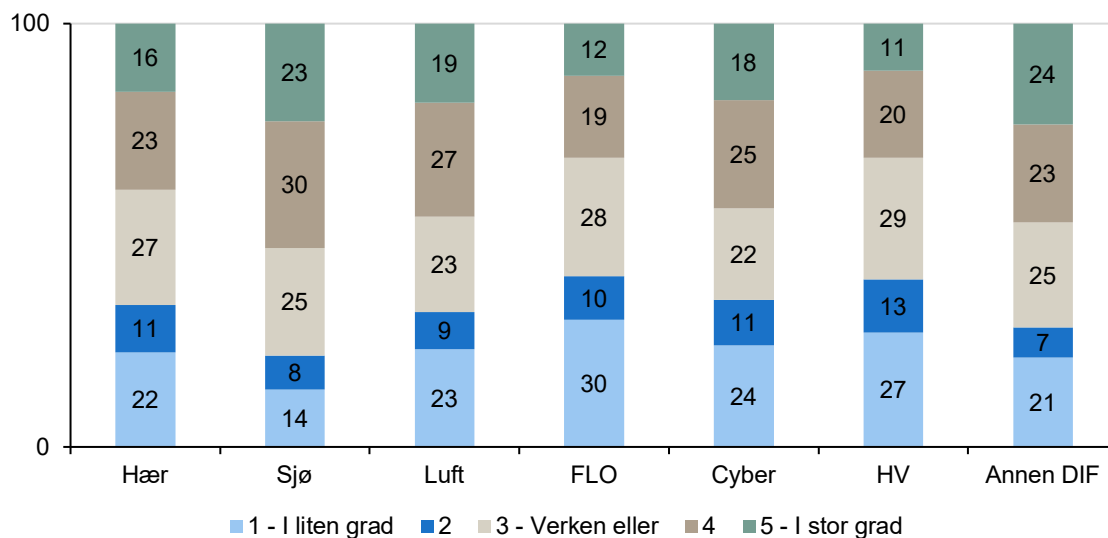
I figur 2.1 viser vi hvordan respondentene svarte på spørsmålet. Det er 44 prosent av som mener at det er nokså viktig eller i stor grad viktig å bo i nærheten av en større by. Tilsvarende er det 31 prosent som i liten eller nokså liten grad mener det er viktig å bo slik. For 25 prosent av respondentene er det verken viktig eller uviktig å bo i eller i nærheten av en større by.



Figur 2.1 Viktigheten av å bo i eller i nærheten av en større by, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

Fordelingen av svarene på spørsmålet om hvor viktig det er å bo i eller i nærheten av en by etter DIF vises i figur 2.2. Resultatene er nokså intuitive med tanke på hvor urbant de ulike DIF-ene er lokalisert. Figuren viser at det er en større andel som mener at det er viktig å bo i eller i nærheten av en by i Sjøforsvaret enn i de andre grenene. Det er 53 prosent i Sjøforsvaret som mener i nokså stor eller stor grad at dette er viktig, mens kun 39 prosent og 46 prosent mener det samme i

henholdsvis Hæren og Luftforsvaret. Respondenter i FLO, Cyberforsvaret og HV har lavere andeler som mener at urbanitet er viktig. I Annen DIF derimot er preferansene for urbane strøk mer i tråd med respondenter i Hæren og Luftforsvaret. Når vi også tar høyde for ulik aldersstruktur og kjønnsfordeling mellom DIF-ene finner vi fortsatt relativt høy urbanitet i Sjøforsvaret, og relativt lav i Hæren. Personell i Luftforsvaret, Cyberforsvaret og Annen DIF har også signifikant høyere urbanitet enn i personell i Hæren (se modell 3.3 tabell 1.A i vedlegg A).



Figur 2.2 Viktigheten av å bo i eller i nærheten av en større by, fordelt etter DIF, i prosent (N=5 536, 100 prosent). DIF-enes andel av utvalget i parentes.

Forskjeller i preferanser for urbanitet mellom DIF-ene kan gi et bilde av hvilke DIF-er som står overfor de største utfordringene knyttet til geografisk mobilitet, dersom ønsket om tjeneste i urbane strøk ikke kan innfris. Slike utfordringer kan for eksempel adresseres ved bruk av kompensasjonsordninger som differensierer mellom DIF. En effektiv differensiering av ordninger mellom DIF-er forutsetter imidlertid at det er systematiske forskjeller i hvilke typer preferanser hos personellet den enkelte DIF tiltrekker seg. Resultatene antyder at personellet i Hæren er mindre urbane enn i andre DIF-er, noe som kan innebære at utfordringen knyttet til urbanitet er lavere der enn i andre DIF-er, alt annet likt. Samtidig vet vi at Hæren er lokalisert mindre urbane enn for eksempel Sjøforsvaret. En annen forklaring på mindre urbane personell i Hæren kan derfor være at de urbane i større grad slutter når de jobber i Hæren, enn det de gjør i andre DIF-er, og at vi derfor observerer færre urbane personer i Hæren når vi studerer ansatte i alle aldre. I dette tilfellet vil det ikke være forskjell i urbanitet blant personellet på tidspunktet hvor de rekrutteres, men urbane faller i større grad fra i DIF-er hvor de har relativt stor sannsynlighet for eksponering mot rurale tjenestesteder gjennom karriereløpet.

For å studere om relativt svake preferanser for urbanitet i Hæren skyldes at personell med slike preferanser systematisk selvselekterer seg til Hæren fremfor andre DIF-er, tester vi om det er forskjeller i urbanitetspreferanser mellom personell i DIF-ene på det tidspunktet hvor de starter

sin karriere i Forsvaret. Mer konkret tester vi om personell under 26 år av samme kjønn, alder, grad og tilsettingsforhold har de samme preferansene for urbanitet på tvers av DIF-er.

Våre estimater støtter imidlertid ikke en hypotese om at Hæren, i større grad enn andre DIF-er, rekrutterer personell under 26 år med relativt svake preferanser for å bo urbant.⁴ Med relativt stort omfang av rurale tjenestesteder, vil Hæren dermed kunne stå overfor større utfordringer knyttet til det å miste personell som følge av geografisk lokalisering, sammenlignet med andre DIF-er.

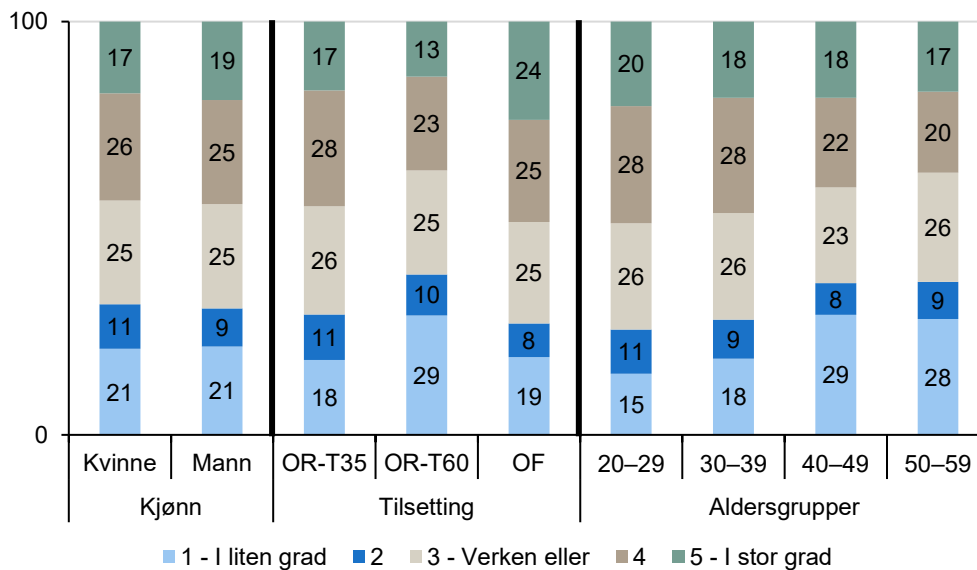
I figur 2.3 viser vi fordelingen av svarene på spørsmålet om urbane preferanser etter tre nøkkelvariabler, kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper. Figuren viser en relativt liten forskjell mellom kjønn. Kontrollerer vi for blant annet alder, finner vi imidlertid at kvinner har noe lavere preferanse for å bo i urbane strøk enn menn (se modell 3.3. i tabell A.1 i vedlegg A).

Når vi ser på fordelingen etter tilsettingsforhold, svarer offiserer i større grad enn spesialister at det å bo i nærheten av en større by er viktig. Videre er det høyere interesse for å bo urbant blant spesialister på T35-kontrakt enn på T60-kontrakt.

Det er en tydelig sammenheng mellom viktigheten av å bo i eller i nærheten av en større by og alder, og vi finner at viktigheten avtar med økende alder. Denne sammenhengen gjelder også etter at vi har kontrollert for ulike egenskaper ved personellet (se modell 3.3 i tabell A.1 i Vedlegg A). Det er viktigst for personell i 20-årene og minst viktig for personell i 50-årene. Det kan skyldes at større byer generelt er mer attraktive for yngre personer enn eldre. Personell over 40 år har kanskje i større grad funnet seg til rette i distriktene, hvis det er der de er bosatt, mens yngre personell ser for seg mer mobilitet i årene fremover og kan derfor vektlegge urbane strøk mer. Dessuten kan aldersforskjellen skyldes selvselektering. De som er mest glad i urbanitet, har høyere sannsynlighet for å slutte og finne seg arbeid i sentrale strøk. Det vil finnes flere urbane blant de unge siden de ikke har rukket å skifte arbeidsgiver ennå.

Videre finner vi at personell med barn i mindre grad er opptatt av å bo urbant, mens enslige og skilte har sterkere preferanser for å bo urbant enn personell i parforhold. Videre finner vi som ventet en sammenheng mellom hvor personellet er bosatt og deres urbanitet. Personell bosatt i Nord-Norge og Trøndelag er i mindre grad opptatt av å bo urbant enn personell bosatt på Østlandet. Ukependlere har sterkere preferanser for å bo urbant enn andre. Det er ikke forskjell i urbanitetspreferanser mellom personell med mange aktivitetsdøgn eller mange overtidstimer sammenlignet med andre.

⁴ Se resultater fra regresjonsanalysene i tabell A.2, A3 og A4 i vedlegg A. Vi skiller her på personell som er 26 år og eldre, og personell som er 25 år eller yngre. Vi antar at preferansene for den yngste gruppen er representativ for personellet på tidspunktet for rekruttering. Vi finner først at i gruppen >25 år er personellet i Hæren mindre urbant enn i andre DIF-er. Deretter studerer vi preferansene blant de som er 25 år eller yngre, og finner her ingen signifikant forskjell mellom personell i Hæren og øvrige DIF-er. Til slutt estimerer vi en modell for alt militært personell samlet, hvor vi inkluderer en interaksjon mellom gruppen >25 og DIF. Da finner vi at Sjøforsvaret representerer et påslag i personellens urbanitet sammenlignet med Hæren.



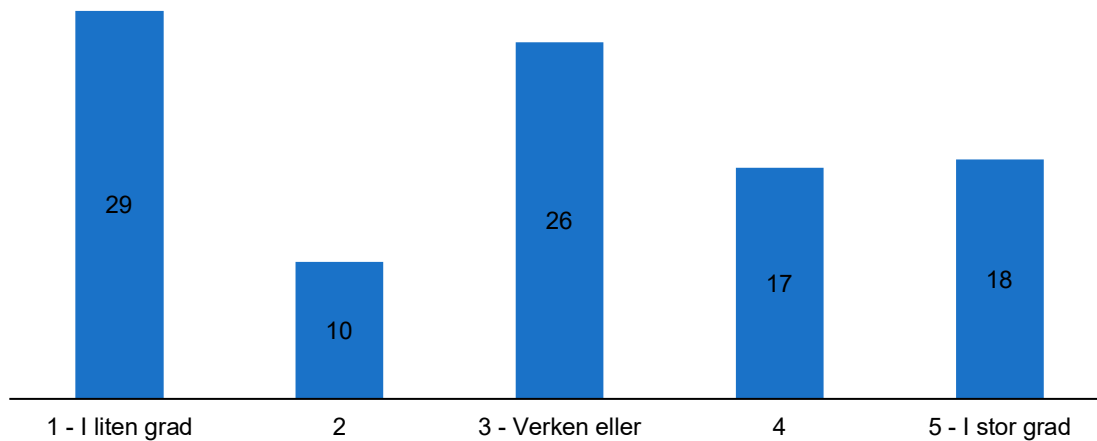
Figur 2.3 Viktigheten av å bo i eller i nærheten av en større by, fordelt etter kjønn, tilsetning og aldersgrupper, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

2.2 Slutter personellet hvis de ikke får bo urbant?

Det er naturlig å forvente at de urbane i stor grad vil søke seg til stillinger i nærheten av større byer. Hvis denne gruppen av personell på sikt ikke får slike stillinger, vil noen vurdere å slutte i Forsvaret. Sannsynligheten for at en stilling i distriktet over tid medfører at personellet slutter, vil antagelig variere blant det urbane personellet. Hvorvidt en urban person slutter kan for eksempel variere med inntektsmulighetene utenfor Forsvaret, omstillingskostnader og forpliktelser knyttet til det å ha familie, omsorgsansvar for barn eller annen familie, og andre forhold av betydning for de ansatte.

For noe personell kan ulempene ved å måtte jobbe i distriktet altså kunne bli så store at de søker seg jobb utenfor Forsvaret. For å studere omfanget av denne potensielle utfordringen, og for hvilke grupper av personell den er størst, blir respondentene spurt om å svare på i hvilken grad de er enig i følgende påstand: «Jeg kommer til å slutte i Forsvaret om jeg på sikt ikke har muligheten til å bo i eller i nærheten av en større by».

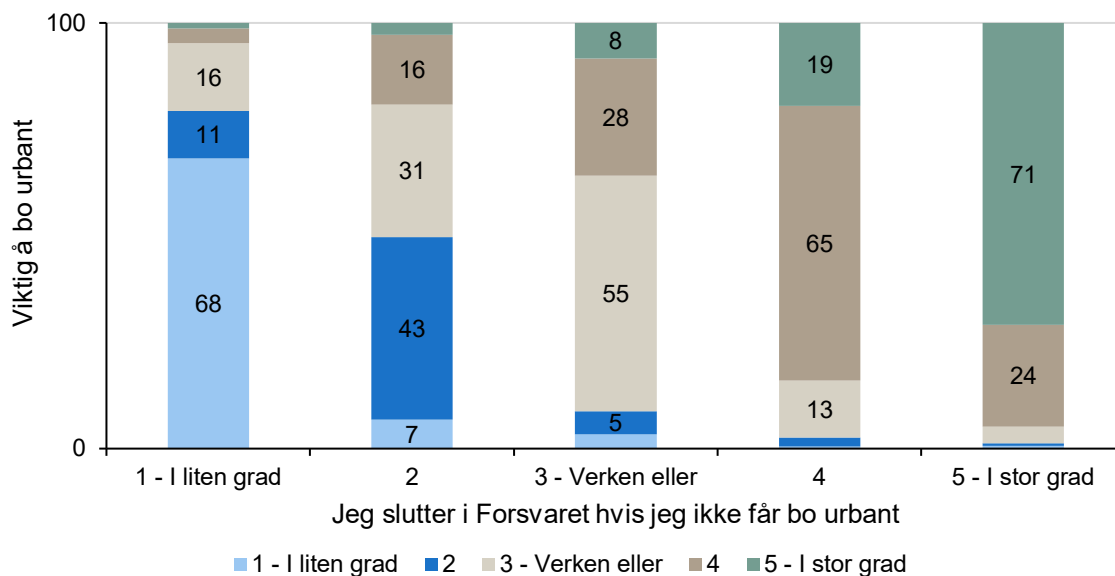
Figur 2.4 viser fordelingen på dette spørsmålet. Det er 39 prosent av respondentene som i liten eller nokså liten grad kommer til å slutte i Forsvaret om de ikke har mulighet til å bo i eller i nærheten av en større by på sikt. På den andre siden er det 35 prosent som i stor eller nokså stor grad kommer til å slutte i Forsvaret om de ikke har denne muligheten.



Figur 2.4 I hvilken grad en kommer til å slutte i Forsvaret om en på sikt ikke har muligheten til å bo i eller i nærheten av en større by, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

Vi sammenligner nå svarene på om personellet vil slutte hvis de ikke får bo i nærheten av en større by på sikt, med svarene på hvor viktig det er å bo i nærheten av en større by. Figur 2.5 viser at det er langt høyere sannsynlighet for å ville slutte i Forsvaret hvis en på sikt ikke får bo i eller i nærheten av en større by, hvis man samtidig vektlegger det å bo i sentrale strøk høyt. Blant dem som i stor grad synes det er viktig å bo i eller i nærheten av en større by, svarer 95 prosent at de i stor eller nokså stor grad vil slutte i Forsvaret hvis de ikke får bo urbant på sikt. Motsatt svarer 95 prosent av de som i liten grad synes urbanitet er viktig, at de i liten eller i nokså liten grad eller er indifferent til om de vil slutte i Forsvaret, hvis de ikke får bo urbant.

En mulig grunn til at vi ikke finner enda sterkere korrelasjon mellom urbane preferanser og det å ville slutte om man ikke får muligheten til å bo urbant på sikt, kan være at personellet tar hensyn til partners preferanser for urbanitet i beslutninger om bosted og om å slutte i Forsvaret eller ikke. Vi vet imidlertid ikke i hvilken grad personellet reflekterer partners preferanser når de svarer på om hvor viktig det er å bo i eller i nærheten av en større by.

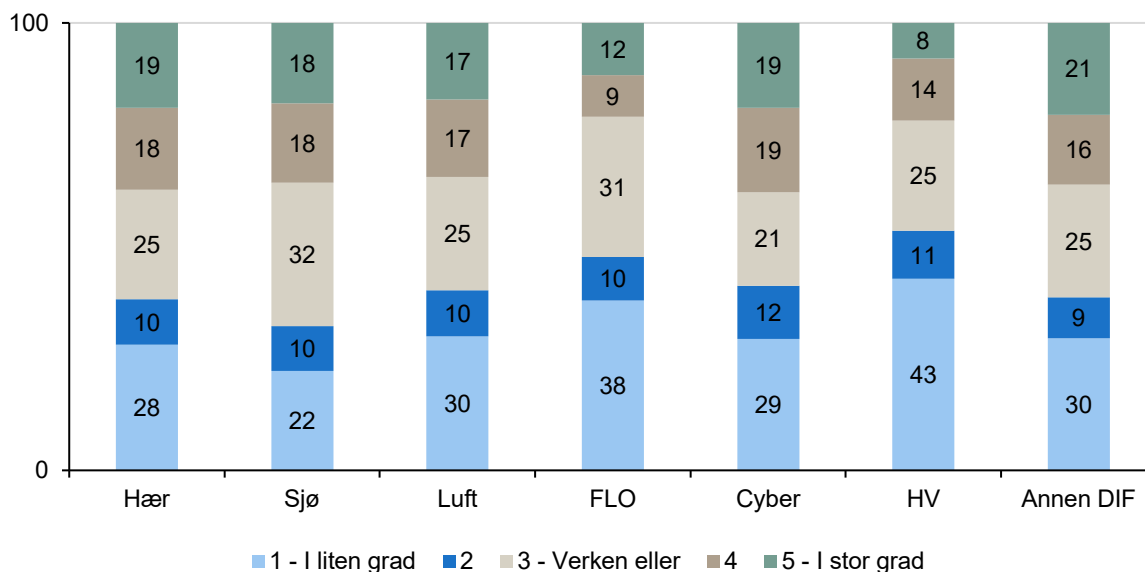


Figur 2.5 I hvilken grad en kommer til å slutte i Forsvaret om en på sikt ikke har muligheten til å bo i eller i nærheten av en større by, fordelt etter hvor viktig det er å bo i nærheten av en større by, i prosent (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

Figur 2.6 viser svarene på spørsmålet om man slutter i Forsvaret hvis man ikke får bo i eller i nærheten av en by etter DIF. I de fleste DIF-ene ligger andelen som er enig i påstanden mellom 35 og 38 prosent. I FLO og HV er andelen kun 21 prosent.

Vi ønsker videre å studere om det er andre forskjeller ved DIF-ene og dets personell, utover alder, kjønn og preferanser for urbanitet⁵, som kan påvirke hvor vidt personellet slutter om de ikke får mulighet til å bo urbant. Vi finner at sannsynligheten for å ville slutte er lavere for personell i Sjøforsvaret, Luftforsvaret og HV, enn den er for personell i Hæren. Det betyr at selv om personellet i Hæren er mindre urbant enn andre, er konsekvensene større for den delen av personellet som ikke får bo urbant. Det indikerer igjen at Hæren står overfor større utfordringer knyttet til personellens urbanitet, enn det som er tilfellet for andre DIF-er.

⁵ Vi utfører to regresjonsanalyser for å studere sammenhengen mellom i hvilken grad en kommer til å slutte i Forsvaret hvis en ikke får bo i nærheten av en større by og andre relevante variabler. I Vedlegg A vises resultatene fra disse to regresjonsanalysene. Modell 3.4a har ikke med urbanitetsvariabelen fra delkapittel 3.3, mens Modell 3.4b har med denne variabelen. I Modell 3.4a studerer vi assosiasjonen mellom å slutte i Forsvaret når man ikke får bo urbant uten å ta hensyn til hvor sterkt man ønsker å bo sentralt, mens i Modell 3.4b studerer vi altså personell med samme preferanse for urbanitet.



Figur 2.6 I hvilken grad en kommer til å slutte i Forsvaret om en på sikt ikke har muligheten til å bo i eller i nærheten av en større by, fordelt etter DIF, i prosent (N=5 536, 100 prosent). DIF-enes andel av utvalget i parentes.

Vi ser også på sammenhengen mellom svarene på dette spørsmålet og tre andre nøkkelvariabler: kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper. Figur 2.7 viser i hvilken grad personellet kommer til å slutte i Forsvaret om en på sikt ikke har muligheten til å bo i eller i nærheten av en større by, fordelt etter disse nøkkelvariablene.

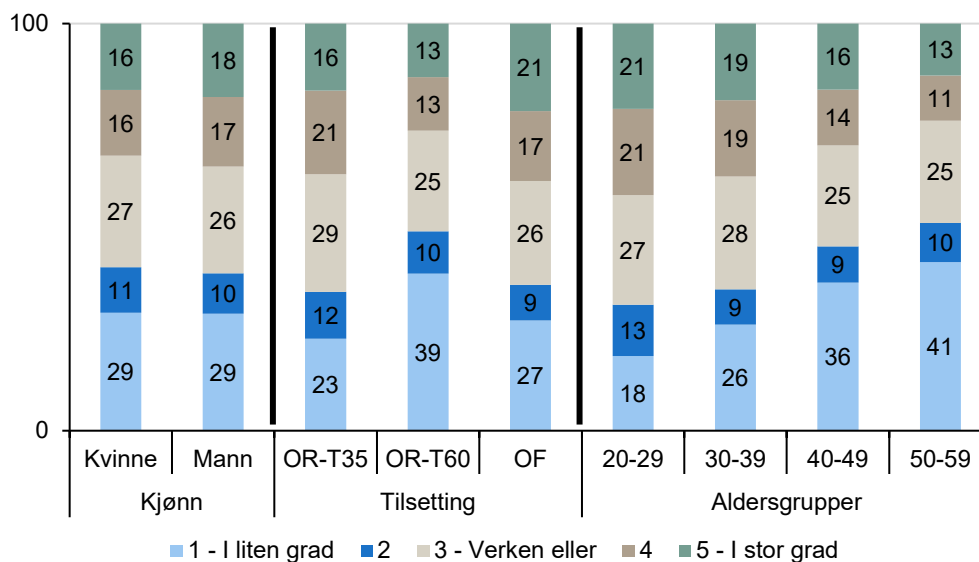
I figur 2.7 ser vi også at alder har sammenheng med spørsmålet om en slutter hvis en ikke får bo sentralt. Andelen som i stor eller nokså stor grad er villig til å slutte synker med økende alder. Denne sammenhengen gjelder både når vi tar hensyn til og når vi ikke tar hensyn til urbanitetspreferansene.

Det er en liten forskjell mellom kjønnene. Dersom vi kontrollerer for blant annet ulik aldersfordeling, finner vi at kvinner har noe lavere sannsynlighet for å ville slutte. Kvinner og menn med like preferanser for urbanitet har imidlertid ikke forskjellig sannsynlighet for å ville slutte.

Vi ser også at spesialister på T35-kontrakt og offiserer er mer tilbøyelige til å ville slutte i Forsvaret, hvis de ikke på sikt får bo i eller i nærheten av en større by. Etter at vi har kontrollert for alder og andre egenskaper ved personellet, finner vi at spesialister har lavere sannsynlighet for å ville slutte enn offiserer, uavhengig av lengden på tilsetningsforholdet.

Sannsynligheten for å slutte er også høyere for personell med partner. På den andre siden er sannsynligheten lavere for personell bosatt i Nord-Norge. Personell med barn har økt sannsynlighet for å ville slutte, men ikke etter at vi har kontrollert for preferanser. Ukependlere har høyere sannsynlighet for å ville slutte enn andre, men ikke når vi tar hensyn til urbanitetspreferansen. Vi fant i delkapittel 3.3 at ukependlere har sterkere preferanse for å bo i

sentrale strøk enn andre. Det er derfor ikke overraskende at vi finner at de i større grad er villig til å slutte i Forsvaret hvis de ikke får bo i sentrale strøk, men det er interessant at dette ikke gjelder når vi sammenligner pendlere med ikke-pendlere med samme preferanser for urbanitet.

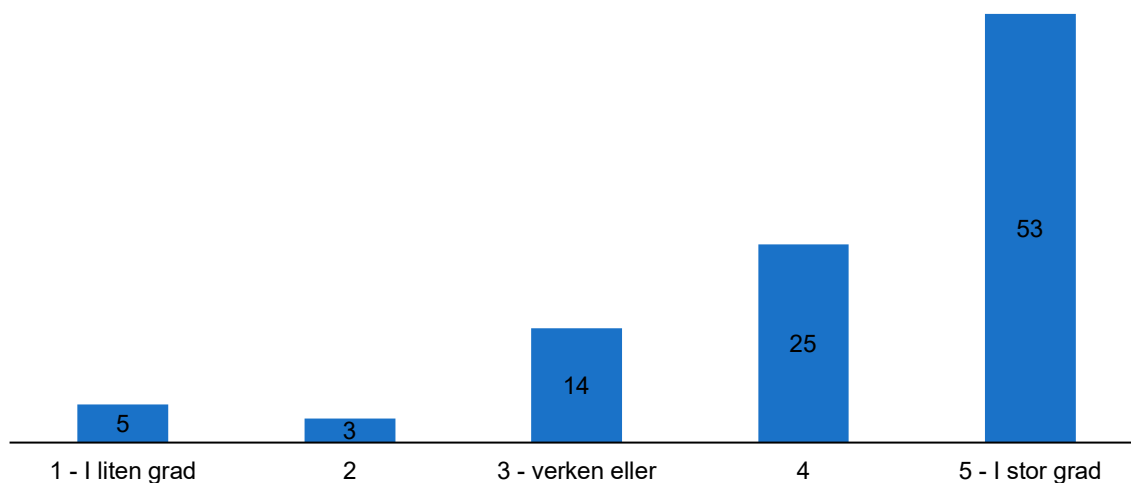


Figur 2.7 I hvilken grad en kommer til å slutte i Forsvaret om en på sikt ikke har muligheten til å bo i eller i nærheten av en større by, fordelt etter kjønn, tilsetting og aldersgrupper, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

2.3 Preferanser for landsdel

Et aspekt ved preferanser for bosted er urbanitet versus rurale strøk. Et annet, vel så relevant, aspekt, er om personellet har sterke preferanser for å bo i en bestemt landsdel. Personellet kan altså være bundet til et sted, uavhengig av preferanser for urbanitet. Bindingen til det geografiske stedet kan skyldes forhold som partners arbeidssted, nærhet til familie og venner, skolekrets, fritidstilbud, rekreasjonsmuligheter, osv.

I spørreundersøkelsen blir respondentene spurt i hvilken grad de er enig i følgende påstand: «Det er viktig for meg å bo i ønsket landsdel». I figur 2.8 vises fordelingen av svarene. Det er hele 78 prosent av respondentene som synes det er viktig å bo i ønsket i landsdel. Det er kun 8 prosent som svarer at det i liten eller nokså liten grad er viktig å bo i ønsket landsdel. Det er altså i overkant av tre fjerdedeler som har bestemte preferanser om hvilken landsdel de vil bo i. Det viser at geografisk mobilitet er en utfordring for Forsvaret.

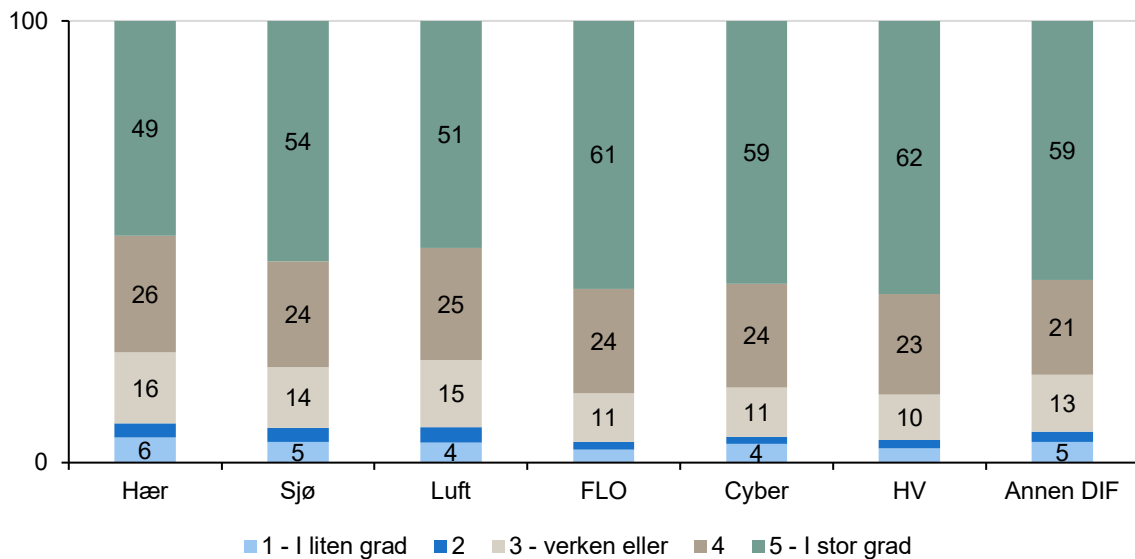


Figur 2.8 Viktigheten av å bo i ønsket landsdel, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

For å forstå hvordan preferanser for landsdel fordeler seg blant respondentene, vil vi grafisk se på sammenhengen mellom denne preferansen og nøkkelvariabler. Vi har dessuten utført en regresjonsanalyse der vi kan kontrollere for flere variabler simultant. Vi kommenterer den grafiske fremstillingen i lys av resultatene fra regresjonsanalysene der dette er relevant.⁶

Vi starter med fordelingen av svarene innenfor hver DIF i figur 2.9. Figuren viser at for de fleste i hver DIF er det i stor eller nokså stor grad viktig å bo i ønsket landsdel. Det er viktigst for FLO, hvor 85 prosent i stor eller nokså stor grad synes det er viktig. Det er minst viktig for Hæren sammenlignet med de andre DIF-ene, men det er fortsatt 75 prosent det i stor eller nokså stor grad er viktig for. Det er 2 prosentpoeng mindre enn i Luftforsvaret og 3 prosentpoeng mindre enn i Sjøforsvaret. Når vi kontrollerer for ulik aldersstruktur, og så videre finner vi imidlertid ingen statistisk signifikant forskjell mellom grenene. Vi finner derimot at personell i FLO og Cyberforsvaret vektlegger det å bo i ønsket landsdel sterkere enn personell i Hæren.

⁶ Vi utfører to regresjoner her. Modell 3.5a inkluderer ikke urbanitetspreferansen, mens preferansevariabelen er med i Modell 3.5b (se vedlegg A for alle resultater).



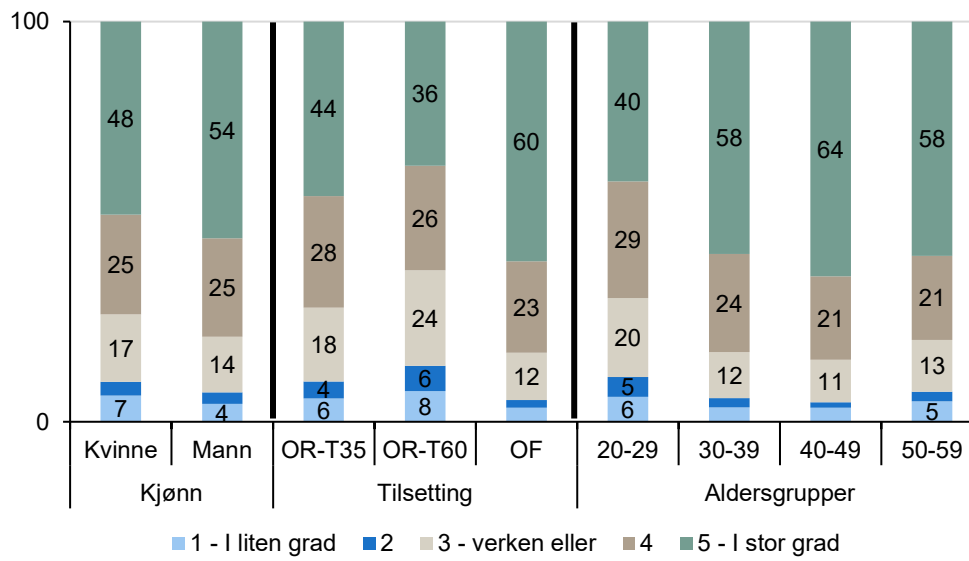
Figur 2.9 Viktigheten av å bo i ønsket landsdel, fordelt etter DIF, i prosent (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

Figur 2.10 viser viktigheten av å bo i ønsket landsdel for personellet, fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper.

Vi finner ingen signifikant kjønnsforskjell i viktigheten av å bo i ønsket landsdel. En større andel av offiserene enn spesialistene har preferanser for å bo i ønsket landsdel. Det er kun spesialister på T35-kontrakt som skiller seg fra offiserer etter at vi har kontrollert for ulike egenskaper ved personellet. For dette personellet er det mindre viktig å bo i ønsket landsdel enn det er for offiserer.

Viktigheten av å bo i ønsket landsdel øker med alderen. Det er minst viktig for personell i 20-årene sammenlignet med de andre aldersgruppene. Det er viktigst for aldersgruppen 40–49 år. Personell med barn er sterkere stedbundne enn andre, selv om de er mindre urbane. Skilte og enslige har mindre sannsynlighet for at det er viktig å bo i en bestemt landsdel.

Ukependlere vektlegger, som ventet, sterkere å bo i ønsket landsdel enn andre. Det vil naturlig være med på å påvirke beslutningen om å pendle langt mellom bo- og tjenestested. Personell som er bosatt i Nord-Norge, Trøndelag og på Vestlandet vektlegger å bo i ønsket landsdel mindre enn personell bosatt på Østlandet. Personell bosatt på Østlandet vektlegger derfor sterkt å bo i ønsket landsdel, både når vi sammenligner med andre personer mer generelt og når vi sammenligner med andre personer med samme preferanser for å bo i sentrale strøk.



Figur 2.10 Viktigheten av å bo i ønsket landsdel, fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

3 Hvordan vil personellet bo?

3.1 Særskilt behov for leie av bolig

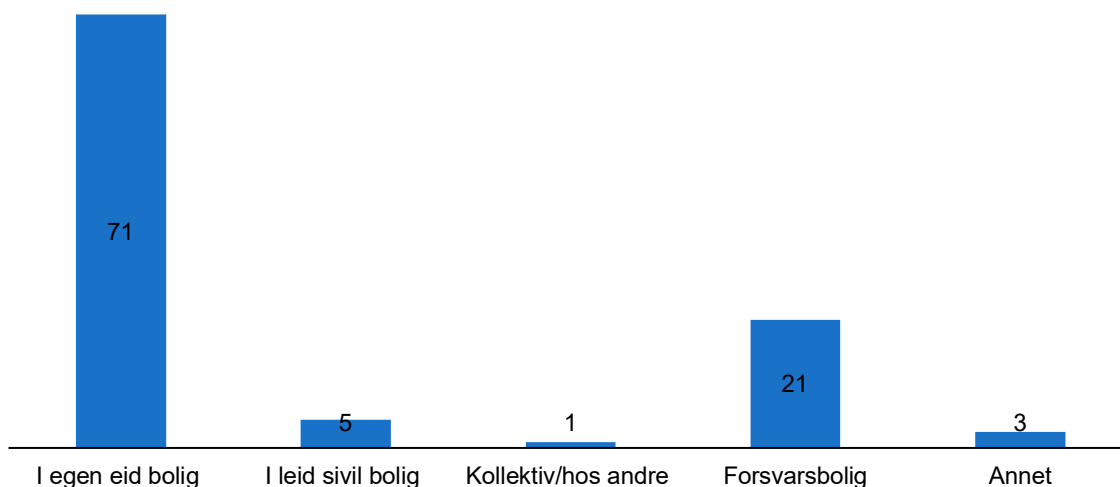
En forutsigbar tilgang til tilfredsstillende bolig er en forutsetning for geografisk mobilitet. Så lenge en beordring ikke har varighet på mer enn tre år, vil det for mange være uaktuelt å kjøpe bolig i nærheten av tjenestestedet. Det skaper et særskilt behov blant militært personell for tilgang til leie av bolig for flyttere, eller leie av kvarter for pendlere. I dette kapitlet studerer vi preferansene knyttet til ulike aspekter ved bolig blant det militære personellet i Forsvaret. Vi starter med å vise hvilken boligtype personellet bor i fordelt på lei, eie, kollektiv, osv., i delkapittel 3.2. Deretter studerer vi personellens preferanser for tilgang til et leiemarked i nærheten av tjenestestedet i delkapittel 3.3. I delkapittel 3.4 studerer vi om det er egne preferanser for å leie en bolig eid av Forsvaret, sammenlignet med leiebolig på det sivile markedet. Til slutt ser vi nærmere på bruk av kompensasjonsordningen som kan dekke hele eller deler av personellens husleie ved leie av bolig. Det er utenfor rammene av denne rapporten å vurdere i hvilken grad de militære og sivile leiemarkedene i ulike deler av landet tilfredsstiller personellens preferanser for bolig.

3.2 Boligtype

I spørreundersøkelsen stilles følgende spørsmål: «I hvilken bolig bor du?».⁷ Figur 3.1 viser at det er 71 prosent av respondentene som svarer at de bor i egen eid bolig, mens 21 prosent av personellet svarer at de bor i forsvarsbolig. De resterende respondentene fordeler seg mellom leid sivil bolig (5 prosent), kollektiv/hos andre (1 prosent) og annet (3 prosent). De aller fleste bor derfor enten i egen bolig eller i forsvarsbolig. Det var ingen spesifikke svaralternativer om kvarter eller messerom. Respondentene kan ha tolket forsvarsbolig i vid forstand, som alle boliger eid av Forsvaret, inklusive kvarter.⁸

⁷ Svaralternativene er «I egen eid bolig», «I leid sivil bolig», «Kollektiv/hos andre», «Forsvarsbolig» og «Annet». Kun militært personell er stilt dette spørsmålet.

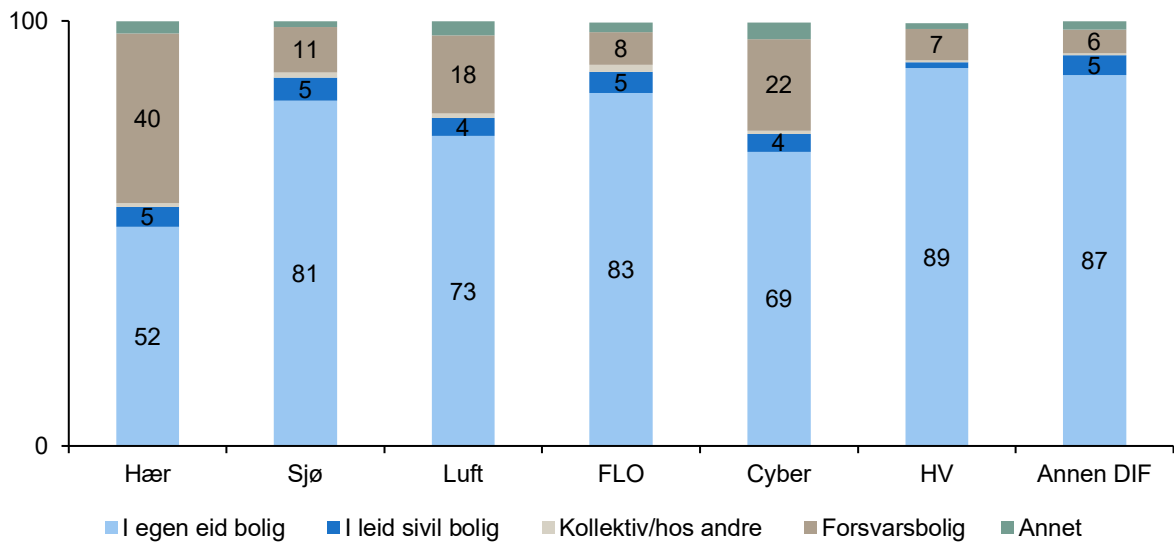
⁸ I en spørreundersøkelse fra 2017 svarte omkring 18 prosent at de bodde i forsvarsbolig (Hanson og Lindgren 2022). Der var heller ikke kvarter et svaralternativ, men messerom var mulig å svare og 3 prosent svarte at de bodde på messerom.



Figur 3.1 Fordelingen av respondenter etter boligtype, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

Figur 3.2 viser fordelingen av boligtype etter DIF. Det er klart størst andel i Hæren som bor i forsvarsbolig (40 prosent). I Sjøforsvaret og Luftforsvaret, er det henholdsvis 11 og 18 prosent som bor i forsvarsbolig. Kun halvparten av respondentene i Hæren bor i egen bolig, mens tilsvarende tall er 81 og 73 prosent i henholdsvis Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Når vi kontrollerer for alder blir forskjellene mellom DIF-ene mindre, men det er fortsatt signifikant lavere sannsynlighet for å bo i egen eid bolig for personell i Hæren. Det er også relativt høy andel som bor i forsvarsbolig i Cyberforsvaret, med 22 prosent. I FLO, HV og Annen DIF er andelen som bor i egen eid bolig relativt høye, med henholdsvis 83, 89 og 87 prosent.⁹ Det kan være verdt å legge merke til at vi her kun viser om personellet bor i egen eid bolig, og ikke om de eier egen bolig. Vi har derfor ikke grunnlag for å studere om det er forskjeller mellom DIF-ene i hvordan prisutviklingen på bolig har påvirket personellens egenkapital og tilgang på boligmarkedet i ulike deler av landet.

⁹ Når vi kjører regresjon nyanseres visualiseringen i noen grad. I vedlegg A har vi lagt resultater for to regresjoner (tabell A.5). Begge har standardvariabler med, men den ene har med landsdelen personellet bor i og den andre har med landsdelen personellet tjenestegjør ved. Begge regresjonene indikerer at personellet i Hæren i større grad bor i annen boligtype enn egen eid bolig enn personellet i Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Det samme gjelder FLO og Annen DIF. Men når vi kontrollerer for standardvariablene som alder, kjønn og tilsettingsforhold, finner vi ikke hold for at personellet i Cyberforsvaret og HV har høyere sannsynlighet for å bo i egen eid bolig enn for personellet i Hæren.



Figur 3.2 Boligtype fordelt etter DIF, i prosent (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

Figur 3.3 viser fordelingen av boligtype fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper. Det er en klar sammenheng mellom bolig og alder. Respondenter i 20-årene bor i langt større grad i forsvarsbolig og andre boligtyper enn de andre aldersgruppene. Andelen som bor i egen eid bolig, øker fra 80 prosent blant respondenter i 30-årene til 93 og 94 prosent blant respondenter i henholdsvis 50- og 60-årene.¹⁰

Blant kvinner er det en 10 prosentpoeng høyere andel enn blant mennene som bor i forsvarsbolig. Det bor også noe flere i de andre boligtypene. Man må huske at kvinner i gjennomsnitt er yngre enn menn blant militært ansatte i Forsvaret når man tolker disse tallene. Etter å ha kontrollert for alder, tilsettingsforhold, DIF, og så videre finner vi at kvinner sammenlignet med menn har økt sannsynlighet for å bo i egen eid bolig (se modellene 4.3a og 4.3b i tabell A.5 i vedlegg A).

Spesialister bor i langt større grad i forsvarsbolig enn offiserer. Det er også flere spesialister i de andre boligtypene enn forsvarsbolig og egen eid bolig. Offiserer derimot har høyere andel som bor i egen eid bolig, nesten 90 prosent. Offiserer har imidlertid ikke større sannsynlighet for å bo i egen eid bolig, når vi sammenligner offiserer og spesialister som er like på relevante variabler.

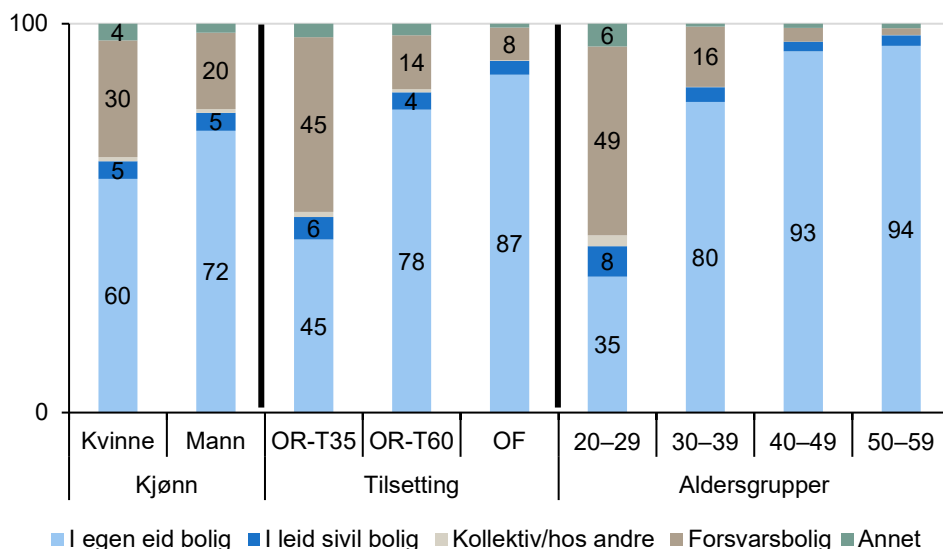
Som forventet finner vi at personell med barn og personell som er gift eller har samboer har høyere sannsynlighet enn de uten barn og/eller samboer for å bo i egen eid bolig. Personell som er bosatt på Østlandet har høyere sannsynlighet for å bo i egen eid bolig enn personell som er bosatt alle andre steder.

Når vi i stedet undersøker sammenhengen mellom tjenestested og sannsynligheten for å bo i egen eid bolig, finner vi at korrelasjonen er statistisk signifikant for personell som tjenestegjør i

¹⁰ Dette funnet om at høyere alder gir høyere sannsynlighet for å bo i egen eid bolig støttes i regresjonsanalysene (se vedlegg A).

Trøndelag, Nord-Norge og Utlandet. Vi finner altså ikke at personell som tjenestegjør på Vestlandet er annerledes enn personell på Østlandet for denne variabelen.

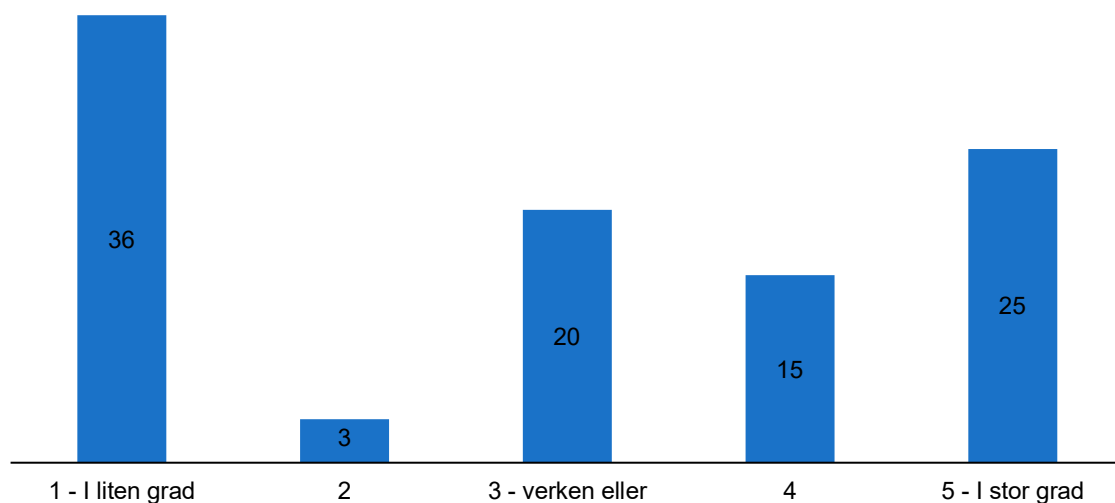
Ukependlere har naturlig nok høyere sannsynlighet for å bo i egen eid bolig enn andre. Personell med høy inntekt og grunnlønn har også høyere sannsynlighet for å bo i egen bolig enn andre, likeledes personell med mange aktivitetsdøgn.



Figur 3.3 Boligtype fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper, i prosent (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

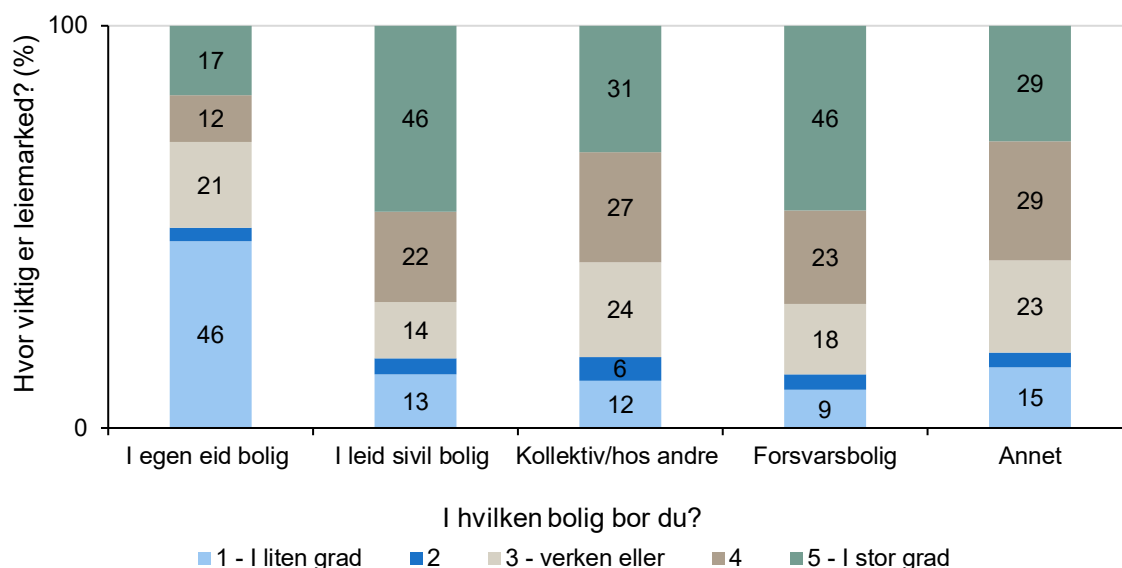
3.3 Tilgang til leiemarked

I forrige delkapittel viste vi at nesten 1 av 3 militært ansatte oppgir at de bor i en bolig som de ikke eier selv. Nå skal vi se nærmere på respondentenes preferanser for å leie bolig i tilknytning til tjenestestedet på et mer generelt grunnlag. Vi kan undersøke dette ved å analysere følgende spørsmål i spørreundersøkelsen: «Hvor viktig er det for deg å ha tilgang til et leiemarked (militært eller sivilt) for bolig (ikke kvarter) i forbindelse med ditt tjenestested?». Svarene på spørsmålet er illustrert i figur 3.4. Det er nokså likt fordelt mellom de som synes det er lite viktig (39 prosent) og de som svarer at det i stor eller nokså stor grad er viktig (40 prosent). De resterende 20 prosentene mener det verken er viktig eller uviktig med tilgang til leiemarkedet.



Figur 3.4 Hvor viktig det er å ha tilgang til et leiemarked (sivilt eller militært) for bolig i forbindelse med tjenestested, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

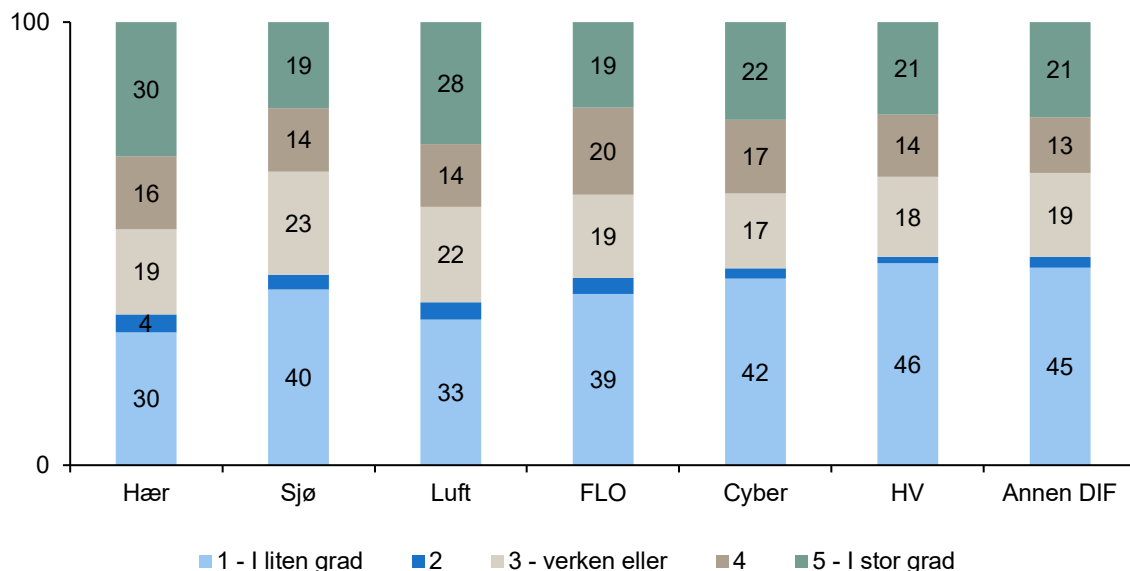
Det er relevant å undersøke hvordan personell svarer avhengig av hvordan de bor i dag. I figur 3.5 vises vurderingene av hvor viktig tilgang til leiemarked er for grupper av militært personell kategorisert etter hva slags bolig de bor i (for mer informasjon om svar på boligtype, se delkapittel 3.2). Blant dem som bor i egen eid bolig, i leid sivil bolig og forsvarsbolig – er det tydelig at det er relativt få som mener det er viktig å ha tilgang til leiemarked. Kun 28 prosent av disse respondentene mener at det er viktig. Blant dem som leier sivilt eller bor i forsvarsbolig, derimot, er det langt flere som mener det er viktig, nesten 70 prosent for begge gruppene.



Figur 3.5 Hvor viktig det er å ha tilgang til et leiemarked (sivilt eller militært) for bolig i forbindelse med tjenestested, etter boligtypen de bor i, i prosent (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

Figur 3.6 viser at for personell i Hæren er det en større andel som synes det er viktig å ha tilgang til et leiemarked for bolig i forbindelse med tjenestested, sammenlignet med de andre DIF-ene. Det er 41 prosent i Luftforsvaret, 6 prosentpoeng lavere enn i Hæren, som i stor eller nokså stor grad synes det er viktig. Det er lavest andeler i Sjøforsvaret, HV og Annen DIF som i nokså stor eller stor grad synes dette er viktig.

Når vi kontrollerer for ulike egenskaper ved personellet er det kun personell i Sjøforsvaret som har signifikant annerledes preferanser for leiemarked enn personell i Hæren. Personell i Sjøforsvaret mener at tilgang til leiemarked er mindre viktig enn personell i Hæren.



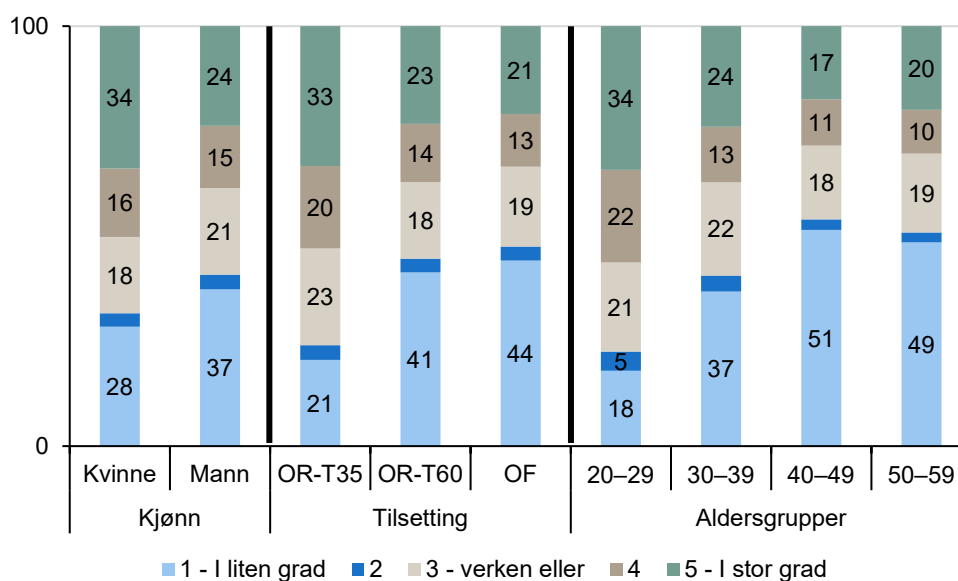
Figur 3.6 Hvor viktig det er å ha tilgang til leiemarked (sivilt eller militært) for bolig i forbindelse med tjenestested, etter DIF, i prosent (N=5 536 respondenter, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

Figur 3.7 viser hvor viktig personellet synes det er å ha tilgang til et leiemarked, sivilt eller militært, for bolig i forbindelse med tjenestestedet, fordelt på kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper.

Hvor viktig tilgang til leiemarked er for respondentene, synker med alder. Det er viktigst for personell i 20-årene, hvor 56 prosent i stor eller nokså stor grad synes det er viktig. Det er en større andel blant kvinner (50 prosent) enn menn (39 prosent) som synes det viktig. Kvinner synes leiemarked er viktigere enn menn, selv når vi har kontrollert for en rekke viktige variabler som alder og stilling (se modell 4.5 i tabell A.5 i vedlegg A).

Blant spesialister på T35-kontrakt mener 53 prosent at det i nokså stor eller stor grad er viktig med tilgang til leiemarked. Tilsvarende tall for spesialister på T60-kontrakt og offiserer, er henholdsvis 37 og 34 prosent. Etter at vi har kontrollert for at T35-personell er relativt unge, har denne gruppen fortsatt sterkere preferanser for tilgang til leiemarked. Det er naturlig at leiemarkedet er mer relevant for denne gruppen av personell så lenge ansettelsesforholdet opphører ved fylte 35 år, og således også kan skape en form for midlertidighet geografisk.

Personell med barn mener at tilgang til leiemarked er mindre viktig enn personell uten barn. Enslig eller skilt personell mener tilgangen er viktigere enn det personell med partner gjør. Personell som tjenestegjør på Sørlandet, Vestlandet eller i utlandet mener at tilgang til leiemarked er mindre viktig, mens personell som tjenestegjør i Trøndelag mener det er mer viktig, sammenlignet med personell som tjenestegjør på Østlandet. Personell som tjenestegjør i Nord-Norge har ikke statistisk signifikant annerledes preferanser enn personell som tjenestegjør på Østlandet. Personell med sterkere preferanser for urbanitet, har sterkere preferanser for tilgang til leiemarked, mens ukependlere mener dette er mindre viktig enn andre. Personell med mange aktivitetsdøgn eller flere overtidstimer mener tilgang til leiemarked er viktigere enn andre.

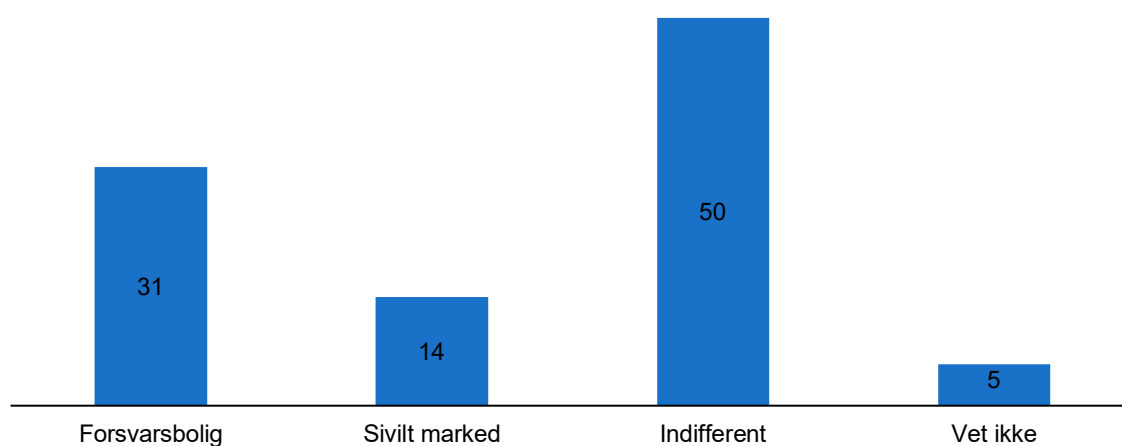


Figur 3.7 Hvor viktig det er å ha tilgang til leiemarked (sivilt eller militært) for bolig i forbindelse med tjenestested, etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper, i prosent (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

3.4 Forsvarsbolig eller det sivile markedet?

Et annet aspekt ved bolig som er interessant, er om respondentene har preferanser for å bo i forsvarsbolig eller leie bolig på det sivile markedet. Vi ønsker blant annet å studere om forsvarsboliger har en verdi i seg selv, utover å gi bolig der hvor det ikke finnes sivile alternativer.

I spørreundersøkelsen stilles respondentene følgende spørsmål: «Gitt at du flytter til nytt tjenestested og oppfyller kriterier for forsvarsbolig eller husleiekompensasjon. Ønsker du primært å få tilbud om forsvarsbolig, eller benytte mulighetene på det sivile markedet?».¹¹ Figur 3.8 viser at halvparten er indifferent, så lenge boligen tilfredsstillere deres behov. I underkant av en tredjedel (31 prosent) foretrekker forsvarsbolig. Kun 14 prosent ønsker seg primært å benytte mulighetene på det sivile markedet og 5 prosent vet ikke.

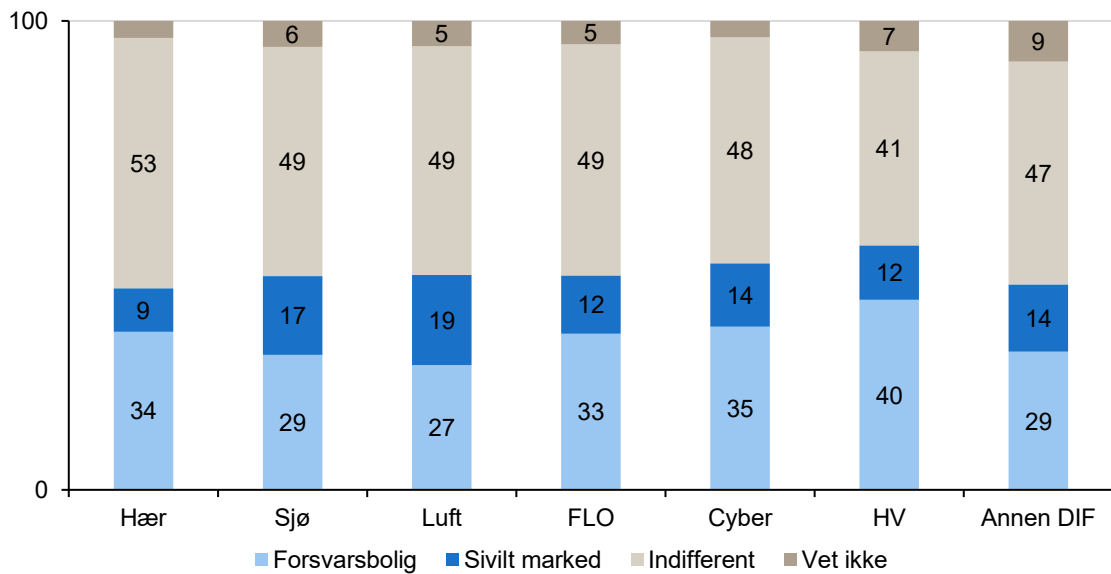


Figur 3.8 Ønske om å primært få tilbud om forsvarsbolig eller benytte mulighetene på det sivile markedet (N=5 536, 100 prosent).

Blant dem som leier sivilt i dag er andelen som primært ønsker forsvarsbolig 26 prosent, og blant dem som bor i forsvarsbolig i dag er andelen 38 prosent. Resultatene antyder at det er en andel av personellet som verdsetter tilbudet om forsvarsbolig over en bolig på det sivile markedet, men at det store flertallet av personellet først og fremst er opptatt av tilgangen på en bolig.

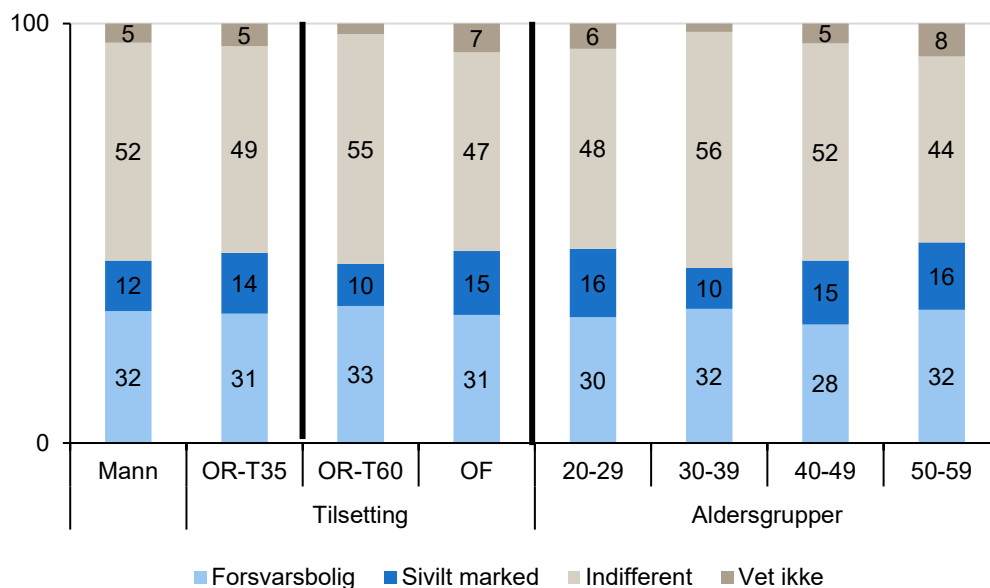
I figur 3.9 vises fordelingen av svarene per DIF. Figuren viser at det er relativt små forskjeller mellom DIF-ene i hvorvidt personellet ønsker seg primært forsvarsbolig eller å leie i det sivile markedet med husleiekompensasjon. Mellom 41 og 55 prosent er indifferente på tvers av DIF-ene. Mellom 27 og 40 prosent ønsker seg forsvarsbolig og mellom 9 og 19 prosent ønsker å leie på det sivile markedet.

¹¹ Svaralternativene er «Forsvarsbolig», «Sivilt marked», «Så lenge boligen tilfredsstillere mine behov spiller det ingen rolle» og «Vet ikke».



Figur 3.9 Ønske om å primært få tilbud om forsvarsbolig eller benytte mulighetene på det sivile markedet, fordelt etter DIF, i prosent (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

Vi ser også på fordelingen av svarene gitt tre andre nøkkelvariabler, kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper. Figur 3.10 viser at det ikke er store forskjeller mellom de ulike gruppene i preferansene for forsvarsbolig eller å leie på det sivile markedet. Andelen som er indifferente reduseres med alder, fra 56 prosent blant respondenter i 20-årene til 44 prosent for respondenter i 50-årene.



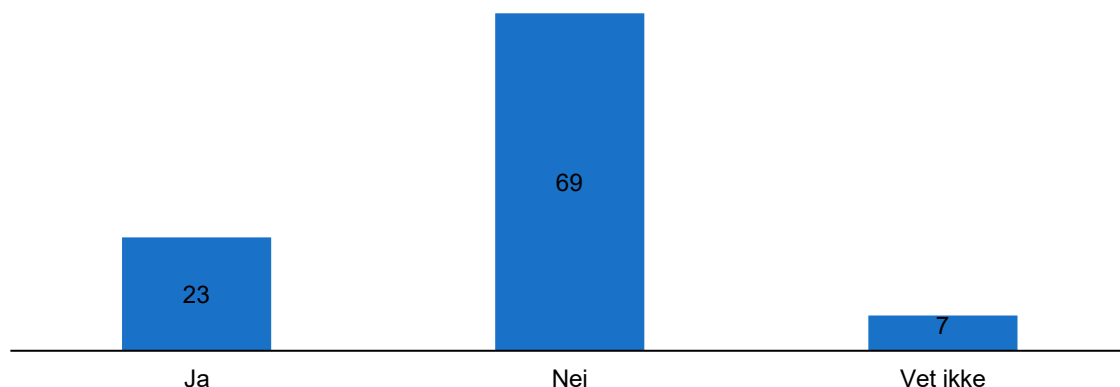
Figur 3.10 Ønske om å primært få tilbud om forsvarsbolig eller benytte mulighetene på det sivile markedet, fordelt etter kjønn, tilsetning og aldersgrupper (N=5 536, 100 prosent). Grupper med mindre enn 4 prosent andel har ikke tallmerkelapp.

3.5 Husleiekompensasjon

Personell som ikke bor i egen, eid bolig etter at de har flyttet til nytt tjenestested, vil enten leie en forsvarsbolig eller en bolig på det sivile markedet. Personell som leier Forsvarets tjenesteboliger er gitt en skattepliktig kompensasjonsordning (husleiekompensasjon) for å dekke utgifter knyttet til å leie boligen. Husleiekompensasjon kan også gis som delvis kompensasjon av merutgifter til husleie i sivil bolig dersom militært botilbud ikke er tilgjengelig.

De som svarer at de ikke bor i egen eid bolig, blir stilt følgende spørsmål i spørreundersøkelsen: «Mottar du husleiekompensasjon fra Forsvaret?». Svarene på dette spørsmålet er vist i figur 3.11. Av militært personell som ikke bor i egen eid bolig, svarer 23 prosent at de mottar husleiekompensasjon fra Forsvaret. Det utgjør i underkant av 7 prosent av militært personell i Forsvaret. Flertallet (69 prosent) av dem som ikke bor i egen eid bolig, mottar ikke husleiekompensasjon.¹²

¹² Det er 7 prosent som ikke vet om de mottar slik kompensasjon av dem som ikke selv eier boligen de bor i.

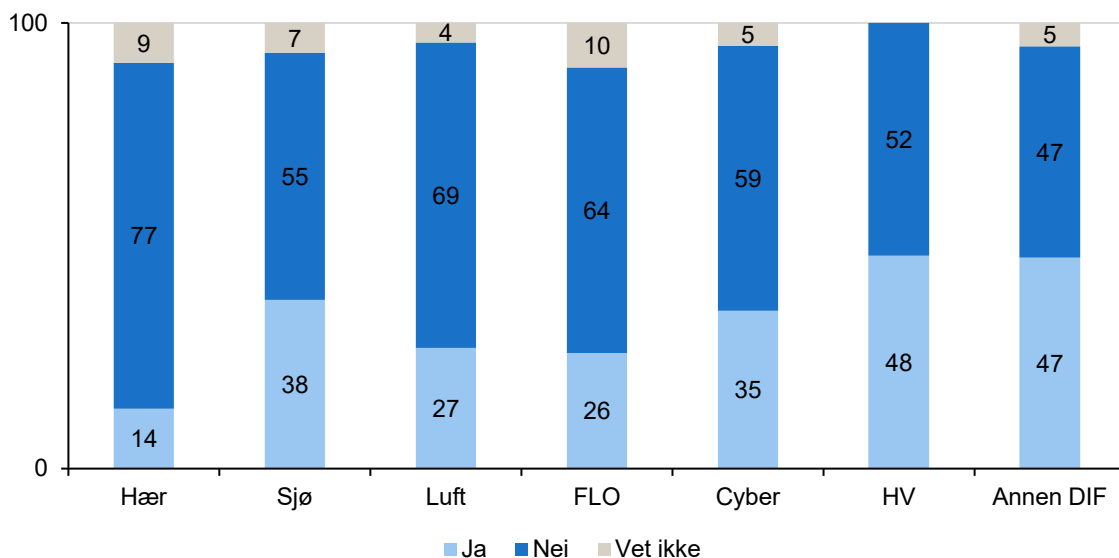


Figur 3.11 *Hvorvidt personell som ikke bor i egen eid bolig mottar husleiekompensasjon, i prosent (N=1 606, 29,0 prosent).*

Figur 3.12 viser andelen av respondentene som mottar husleiekompensasjon blant dem som ikke bor i egen eid bolig, fordelt etter DIF. Denne andelen er en indikasjon på omfanget av leie av bolig i det private markedet. Andelen som leier i det private markedet, vil igjen være indikasjon på tilgjengelighet på Forsvarsbolig relativt til sivile boliger. Blant dem som ikke bor i egen eid bolig, er det i Annen DIF og HV omtrent halvparten som mottar husleiekompensasjon. Til sammenligning er det i Hæren kun 13 prosent som mottar husleiekompensasjon.

Det er relativt mange i Hæren som er stilt dette spørsmålet, 51 prosent av respondentene er fra Hæren sett opp mot at personell i Hæren utgjør 31 prosent av utvalget. Halvparten av respondentene som ikke bor i egen eid bolig, tjenestegjør i Hæren. Samlet kan dette indikere både relativt mange forsvarsboliger i tilknytning til Hærens tjenestesteder, og en relativt lav tilgang på sivile boliger der hvor Hæren er lokalisert. Den relativt unge aldersstrukturen i Hæren kan også være en medvirkende faktor i dette bildet.

Blant personellet i Sjøforsvaret er det relativt mange som bor i egen bolig, og derfor er det færre respondenter fra denne grenen som har svart på dette spørsmålet. Tilsvarende er det relativt mange i Sjøforsvaret som mottar husleiekompensasjon, sammenlignet med personell i de andre grenene. Dette henger sannsynligvis sammen med forhold ved det sivile boligmarked i tilknytning til Sjøforsvarets hovedbase i Bergen.



Figur 3.12 *Hvorvidt personellet mottar husleiekompensasjon eller ikke blant dem som ikke bor i egen eid bolig, fordelt etter DIF, i prosent (N=1 606, 29,0 prosent).*

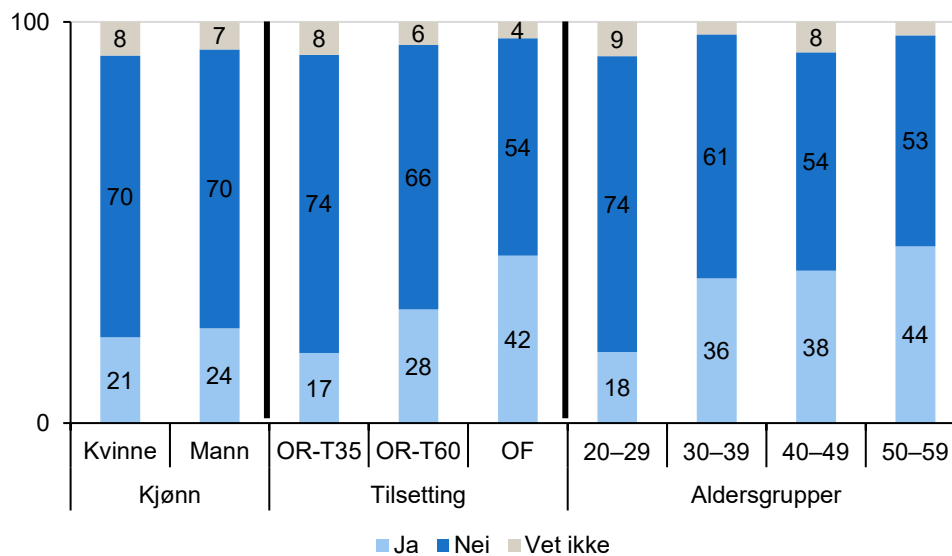
Figur 3.13 viser fordelingen av svarene på om respondentene mottar husleiekompensasjon, fordelt etter kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper.

Personellet som ikke har opparbeidet seg rettigheter til forsvarsbolig/husleiekompensasjon, og som bor på messerom eller kvarter, vil som regel være blant det yngste personellet. Aldersgruppen 20–29 år utgjør en relativt stor andel av gruppen som ikke bor i egen eid bolig, men relativt få av dem mottar husleiekompensasjon. Blant dem som ikke bor i egen eid bolig, er det høyere sannsynlighet for å motta husleiekompensasjon med økende alder. At man mottar husleiekompensasjon kan påvirke hvorvidt man kjøper seg bolig og bor i den. De relativt få som ikke bor i egen eid bolig i 40- og 50-årene, har derfor temmelig høy sannsynlighet for å motta husleiekompensasjon.

Figuren viser at det er neglisjerbar forskjell mellom kjønn når det gjelder å motta husleiekompensasjon.¹³ Offiserer som ikke bor i egen eid bolig mottar husleiekompensasjon i høyere grad enn spesialister som ikke bor i egen eid bolig.¹⁴ Spesialister på T35-kontrakt er en relativt stor andel av gruppen som ikke bor i egen eid bolig, og kun 17 prosent av dem mottar husleiekompensasjon.

¹³ Derimot er kvinneandelen høyere blant dem som ikke bor i egen eid bolig (19 prosent) enn i hele utvalget (14 prosent). Dette kan nok (delvis) forklares med at kvinner i gjennomsnitt er yngre enn menn.

¹⁴ Det er relativt sett færre offiserer i gruppen som ikke bor i egen eid bolig enn hva de utgjør av hele utvalget av militært ansatte i Forsvaret.



Figur 3.13 *Hvorvidt personellet som ikke bor i egen eid bolig mottar husleiekompensasjon, fordelt etter kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper, i prosent (N=1 606, 29,0 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.*

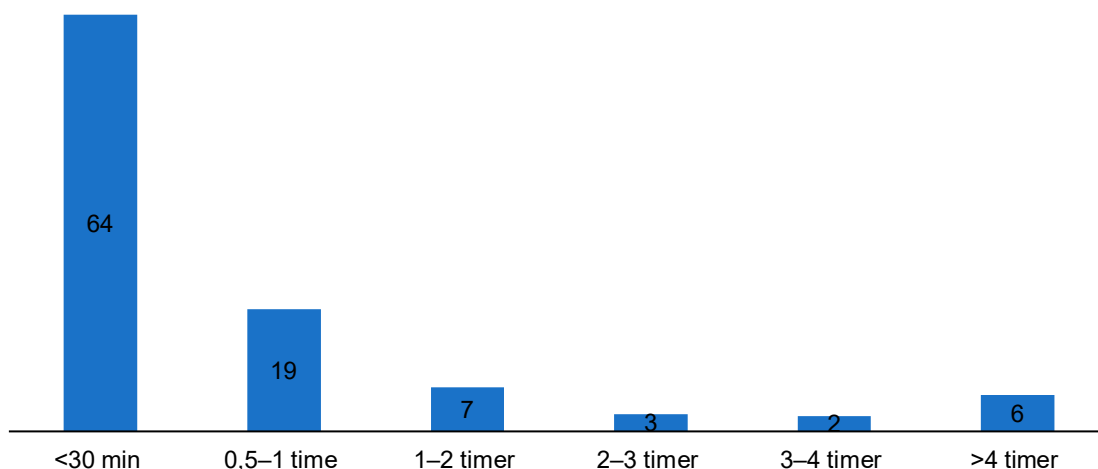
4 Pendling: omfang og villighet

4.1 Reisetid

I dette kapittelet studerer vi omfanget av pendling blant militært personell i Forsvaret, inkludert reisetid og antall reiser til og fra hjemmet i en normal uke. Vi undersøker deretter hvordan pendlevilligheten kan påvirkes med monetære insentiver.

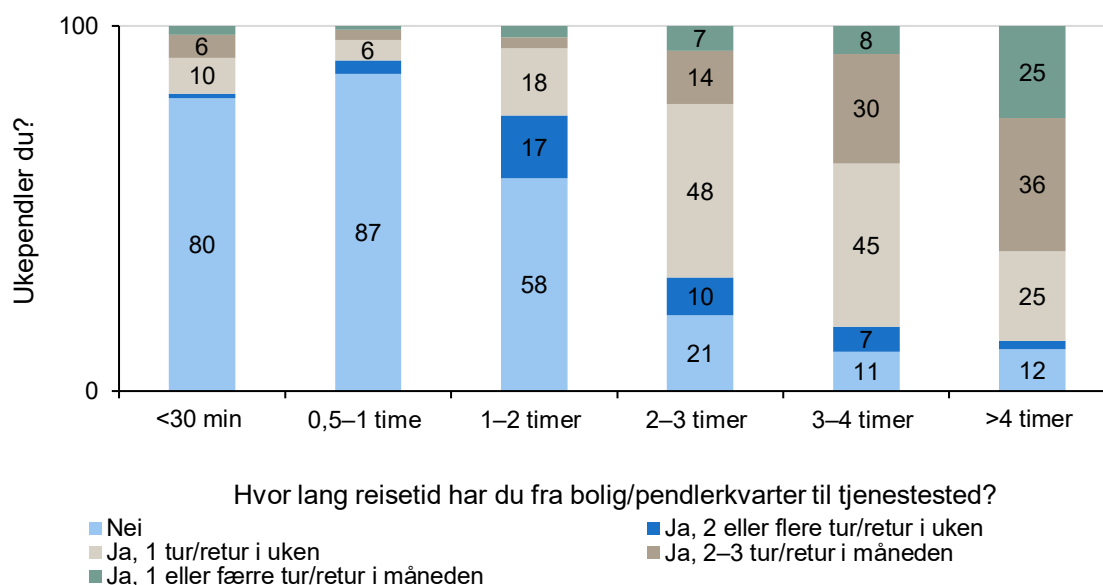
Nordvang, Lindgren og Hanson (2024) gjør et anslag på reisetid for ulike ukependlerreiser blant militært ansatte. Det finnes imidlertid lite kunnskap om militært personells daglige reisetid. I spørreundersøkelsen fikk respondentene følgende spørsmål om reisetid: «Hvor lang reisetid har du fra bolig/pendlerkvarter til tjenestested?». Her er det meningen at respondentene skal svare fra pendlerkvarter (forsvarsbolig, sivil bolig, kaserne, osv. ved tjenestestedet) hvis de benytter seg av det, og hjemmet deres hvis ikke de benytter pendlerkvarter. Vi er med andre ord ute etter å studere den daglige reisetiden. Det kan imidlertid være noen respondenter som svarer fra hjemmet til tjenestested, på tross av at de faktisk benytter pendlerkvarter i perioden de er på jobb ved tjenestested langt unna hjemmet. I spørreundersøkelsen fra 2017, ble respondentene spurt om reisetid (og distanse) fra folkeregistrert adresse til tjenestested (Hanson og Lindgren 2022). Det er et mer presist spørsmål for å fange opp tiden det tar fra hjemmet til tjenestested. Spørsmålet som er stilt i spørreundersøkelsen som ligger til grunn for denne rapporten, er mer egnet til å fange opp pendling fra hjem eller fra bostedet ved tjenestestedet til tjenestested. Men det fordrer at respondentene har forstått spørsmålet på denne måten.

I figur 4.1 vises fordelingen av svarene på spørsmålet om reisetid fra bolig/pendlerkvarter til tjenestested. Flertallet av respondentene har svart under 30 minutter (64 prosent). Deretter oppgir 19 prosent av respondentene å ha en reisetid på 30–60 minutter fra bolig/pendlerkvarter til tjenestested. Kun 7, 3 og 2 prosent har svart mellom henholdsvis én og to timer, to og tre timer, og tre og fire timer. Det er 6 prosent som har svart over 4 timer. Det er knapt mulig å dagpendle over fire timer hver vei til arbeidsplassen. Disse svarene kan skyldes at noen av respondentene har svart med utgangspunkt i hjemmet deres.



Figur 4.1 Reisetid fra bolig/pendlerkvarter til tjenestested, i prosent (N=5 532, 100 prosent).

Vi ser at spørsmålstillingen kan ha ledet til misforståelser når vi setter sammen svarene på reisetid og hvorvidt respondentene ukependler. Ukependlingsspørsmålet behandles mer inngående i delkapittel 4.2. I figur 4.2 vises andelen svar på spørsmål om de ukependler per svar på reisetid. Figuren viser at blant dem som har daglig reisetid på mindre enn 2 timer, er 80 (<30 min), 87 (0,5–1 time) og 58 (1–2 timer) prosent ikke ukependlere. Blant dem med lengre daglig reisetid, er andelen ukependler omtrent 80 prosent eller flere.

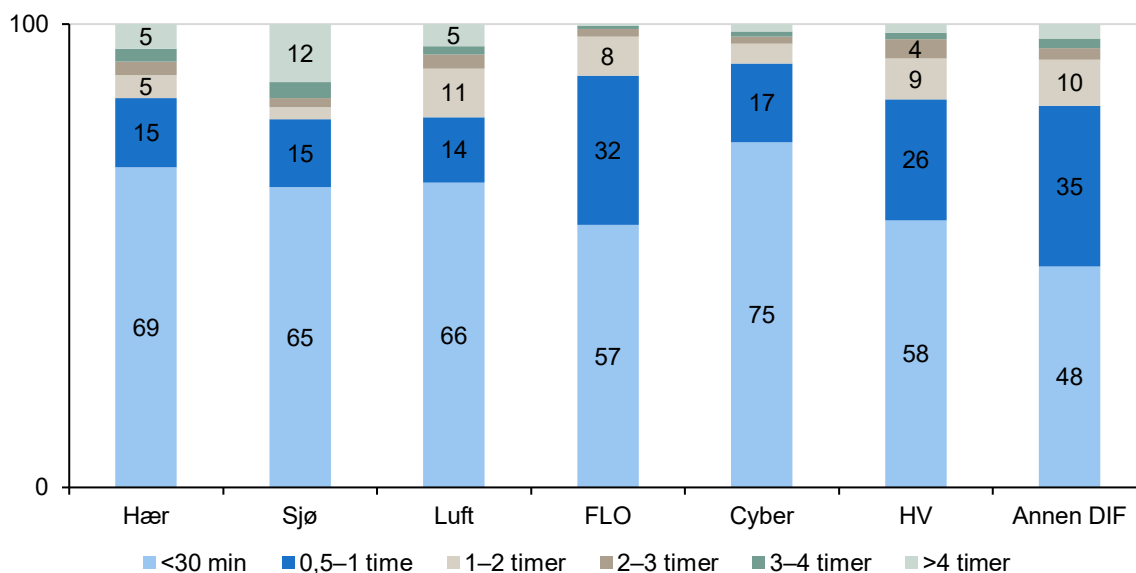


Figur 4.2 Fordelingen av respondenter etter reisetid og reisetid, i prosent (N=5 532, 100 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

Figur 4.3 viser at de aller fleste med veldig lang reisetid mellom bolig/pendlerkvarter til tjenestested er ansatte i Sjøforsvaret (12 prosent), Hæren (5 prosent) og Luftforsvaret (5 prosent). I Sjø-

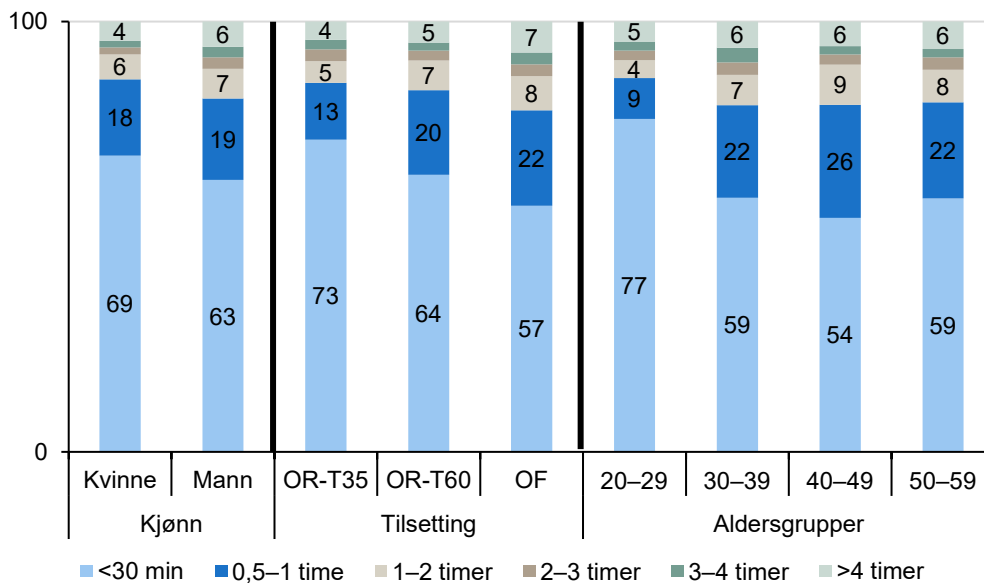
forsvaret kan det gi mening at en del har såpass lang reisetid mellom bolig/pendlerkvarter til tjenestested. For eksempel kan en ansatt bo i Tønsberg og dra til Bergen for å jobbe på ubåt i noen uker. Da trenger ikke denne ansatte å ha en bolig eller pendlerkvarter i Bergen. At 5 prosent i Hæren har bolig/pendlerkvarter med over 4 timers reisetid til tjenestested, virker mindre trolig og mest sannsynlig har noen respondenter svart på reisetid fra hjemmet til tjenestestedet.

Figur 4.3 viser ellers at grenene og Cyberforsvaret har størst andel med kort reisetid (<30 minutter) fra bolig/pendlerkvarter til tjenestested. Omtrent to tredjedeler av personellet i grenene har kort reisetid og tre fjerdedeler av personellet i Cyberforsvaret. Mange av de ansatte i grenene har enten bosatt seg i nærheten av tjenestestedet eller blitt tilbudt pendlerkvarter i nærheten av tjenestestedet. I FLO, HV og Annen DIF er det relativt mange som har opp mot 1 times reisetid fra bolig/pendlerkvarter til tjenestested.



Figur 4.3 Daglig reisetid fra bolig/pendlerkvarter til tjenestested, fordelt etter DIF, i prosent (N=5 532, 100 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

Figur 4.4 viser at det er klart flest i 20-årene som har reisetid under 30 minutter. I de andre aldersgruppene er det relativt lik fordeling. Det er 6 prosentpoeng flere kvinner enn menn som har reisetid over 1 time. Det er vanligere for spesialister enn offiserer å ha reisevei under 30 minutter.

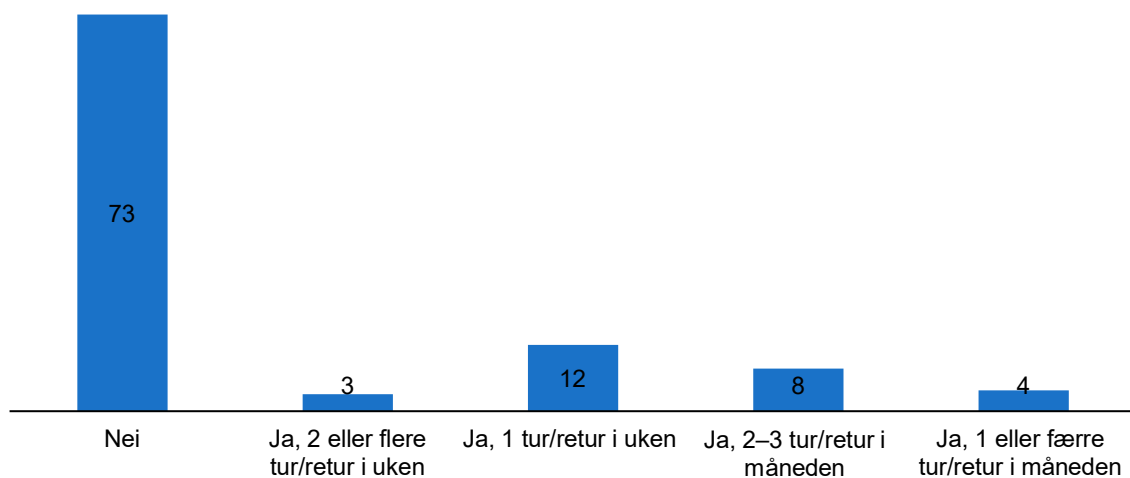


Figur 4.4 Daglig reisetid fra pendlested/bolig til tjenestested, fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper, i prosent (N=5 532, 100 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

4.2 Ukependling

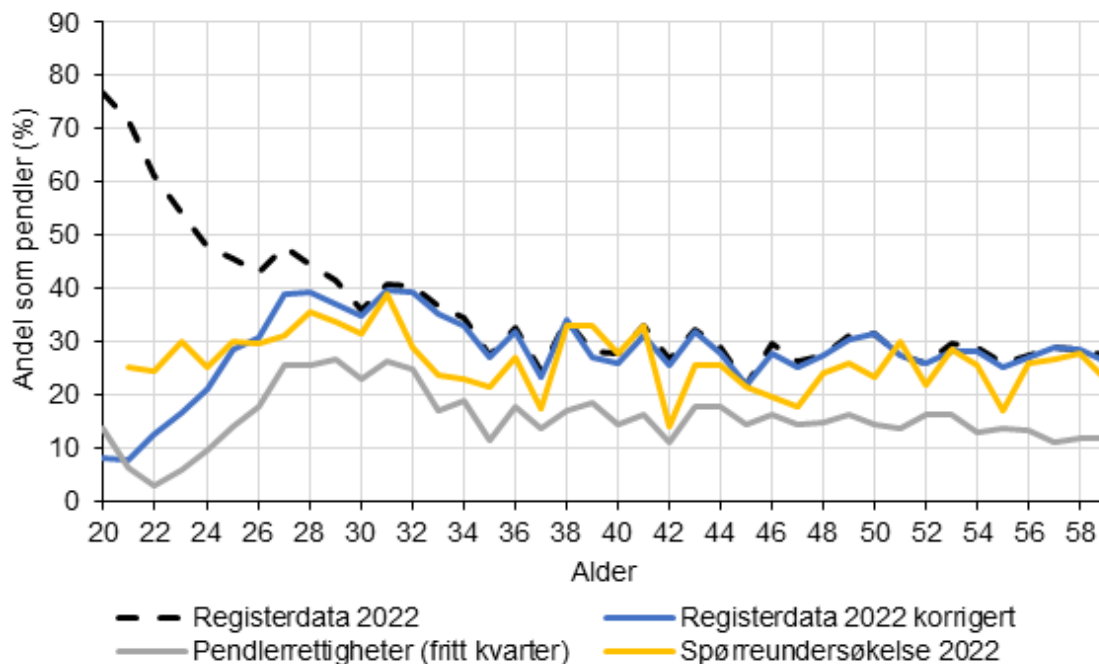
Nordvang, Lindgren og Hanson (2024) studerer andelen pendlere blant militært ansatte i perioden 2013–2023 ved hjelp av registerdata på personellens bostedskommune og tjenestekommune. Studien finner en nokså stabil andel ukependlere i perioden 2013–2023 på om lag 27 prosent. Mens beregnede pendlerandeler basert på registerdata kan være sensitive for feilregistreringer og manglende oppdateringer i systemene, forventer vi ikke denne type feilkilder når vi har mulighet til å spørre respondentene direkte om hvor vidt de ukependler eller ikke. Slik sett vil de to studiene kunne utfylle hverandre. I tillegg til å finne ut av hvor mange som ukependler, er vi også interessert i å finne ut hvor ofte disse pendler fra hjem til tjenestested. Antall reiser per individ fremgår imidlertid ikke i registerdata, og vi må derfor supplere med data fra spørreundersøkelsen.

I spørreundersøkelsen blir alle respondentene spurt om de ukependler. Figur 4.5 viser at det er 73 prosent som svarer nei på spørsmålet. Det er altså 27 prosent av personellet som ukependler. Av disse er det flest som reiser én tur/retur i uken (12 prosent). Det er 8 prosent av ukependlerne som reiser 2–3 tur/retur i måneden, 3 prosent reiser 2 eller flere tur/retur i uken og 4 prosent reiser 1 eller færre tur/retur i måneden.



Figur 4.5 Ukependling blant personell i Forsvarssektoren, i prosent (N=5 532, 100 prosent).

Andelen ukependlere i spørreundersøkelsen sammenlignes med andelen ukependlere i registerdata for 2022 fordelt på alder i figur 4.6. Figuren viser at andelen ukependlere i spørreundersøkelsen stemmer godt overens med andelen ukependlere i registerdata for aldersgruppen over 24 år. I aldersgruppen under 24 år er det en stor andel av personellet som har folkeregistrert adresse hos foreldre. Det gjør det utfordrende å beregne andelen pendlere for denne aldersgruppen basert på registerdata. Spørreundersøkelsen er sannsynligvis mer treffsikker enn registerdata for denne gruppen personell. Basert på registerdata for alle aldre i 2022 anslås pendlerandelen til å være 27 prosent, som er det samme som vi finner i denne spørreundersøkelsen. For aldersgruppen over 30 år viser registerdata en pendlerandel på 30 prosent i 2022.



Figur 4.6 Andelen ukependlere, etter alder, registerdata 2022 (korrigert og ukorrigert for bosted hos foreldre), pendlerrettigheter (ansatte med fritt kvarter) og spørreundersøkelsen 2022, i prosent. Kilde: Nordvang, Lindgren og Hanson (2024).

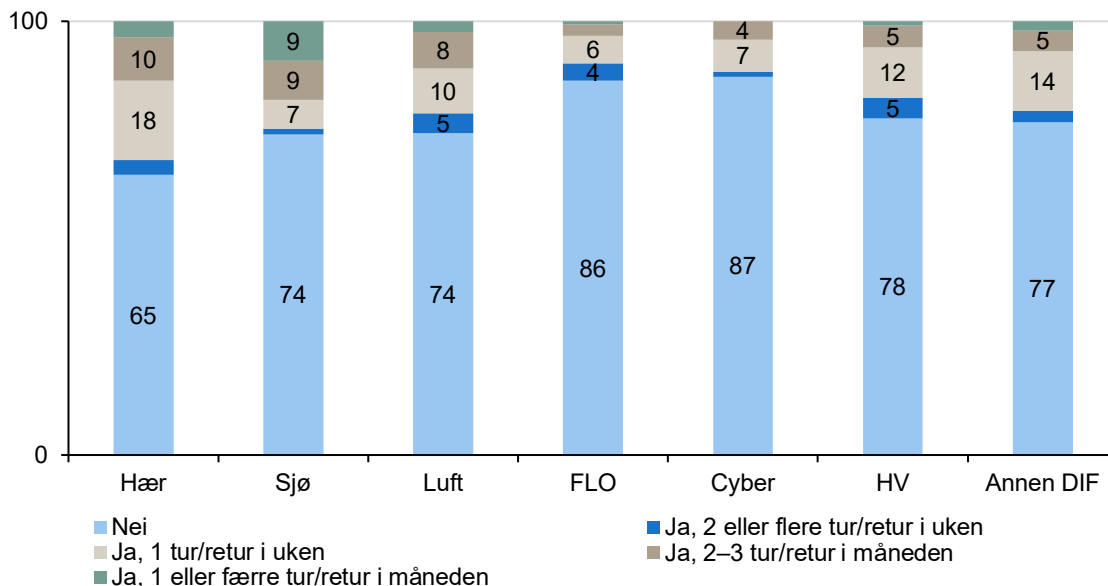
Ukependlere er også stilt spørsmål om de har pendlerrettigheter i henhold til Forsvarets regelverk, med svaralternativene «Kost», «Losji», «Reise» og «Nei, ingen pendlerrettigheter». Det er 71 prosent av ukependlerne som oppgir at de har én eller flere slike pendlerrettigheter, mens 29 prosent ikke har pendlerrettigheter. Når det gjelder kvarter (losji) er det 43 prosent av pendlerne som oppgir at de ikke har en slik rettighet. Til sammenligning anslår Nordvang, Lindgren og Hanson (2024), basert på registerdata, at 41 % av ukependlerne på 30 år ikke har fritt kvarter (jmfør figur 5.6). Det betyr at en vesentlig andel av personellet velger å pendle selv uten en økonomisk kompensasjon, og tar dermed store deler av kostnaden selv.¹⁵

Figur 4.7 viser at det er Hæren som er den DIF-en som har den høyeste andelen ukependlere av sitt personell, med 35 prosent. Det er 9 prosentpoeng høyere enn andelen som ukependler i Sjøforsvaret og i Luftforsvaret.¹⁶ I FLO og Cyberforsvaret er det kun henholdsvis 14 og 13 prosent av personellet som ukependler, mens i HV og Annen DIF pendler 23 prosent. Pendlerandelen i Hæren er høyest også etter at vi har korrigert for andre egenskaper ved personellet som for

¹⁵ I mange tilfeller vil reiseutgifter ved ukependling kunne gi skattefradrag.

¹⁶ Basert på registerdata for 2022 finner Nordvang, Lindgren og Hanson (2024) at pendlerandelen er 30 prosent i Sjøforsvaret og Luftforsvaret, mens den er 33 prosent i Hæren.

eksempel alder, grad, og kjønn.¹⁷ Spesielt lav sannsynlighet for ukependling er det i FLO og Cyberforsvaret.



Figur 4.7 Ukependling blant personell, fordelt etter DIF, i prosent (N=5 532, 100 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

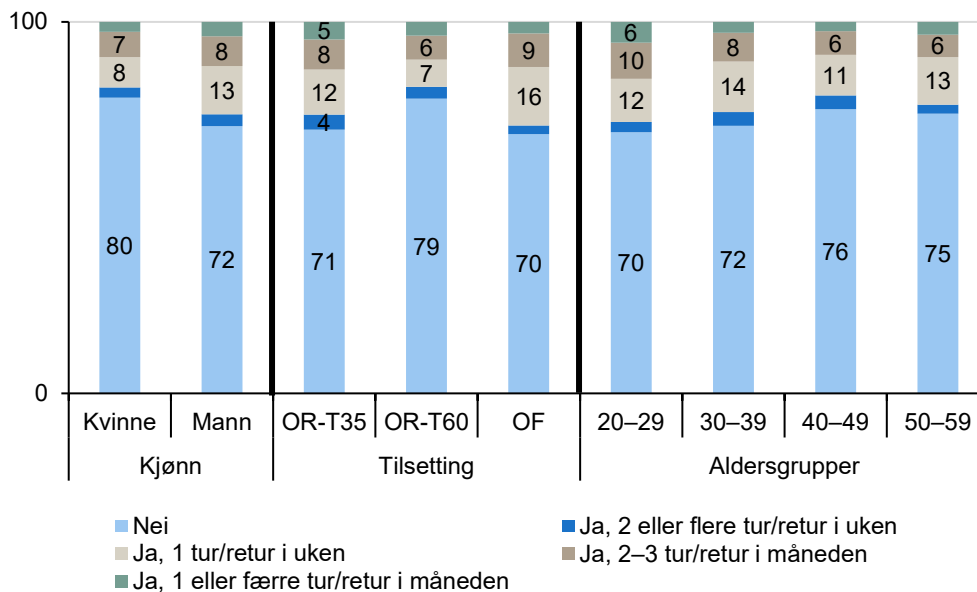
I figur 4.8 ser vi fordelingen av svarene på spørsmålet om ukependling etter de tre andre nøkkelvariablene, kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper. Ukependlingsandelen reduseres litt med alderen, men forskjellen er ikke signifikant. Blant personell i 20- og 30-årene er henholdsvis 30 og 28 prosent ukependlere, mens det er litt lavere andel blant personell i 40- og 50-årene.

Det er 8 prosentpoeng flere menn enn kvinner som ukependler. Menn har også høyere sannsynlighet for å ukependle når vi kontrollerer for alder og andre egenskaper ved personellet.

Offiserer og spesialister på T35-kontrakt har størst andel ukependlere, med 30 prosent. Blant de andre spesialistene, er 21 prosent ukependlere. Offiserer har høyere sannsynlighet for ukependling sammenlignet med spesialister når vi kontrollerer for andre variabler.

Som forventet finner vi at det å ha barn har negativ assosiasjon med ukependling. Dessuten finner vi at personell med mange aktivitetsdøgn i større grad er ukependlere enn andre. Det er nok lettere å ta på seg mye aktivitet når man uansett er borte fra hjemmet.

¹⁷ I regresjonsanalysene (modellene 5.2.2a og 5.2.2b) i tabell A.6 i vedlegg A finner vi forskjellen mellom DIF-ene i ukependling når vi kontrollerer for en rekke andre variabler som alder, kjønn og sivilstatus. Den ene modellen, modell 5.2.2a, inkluderer bosted, mens den andre, modell 5.2.2b, inkluderer tjenestested.

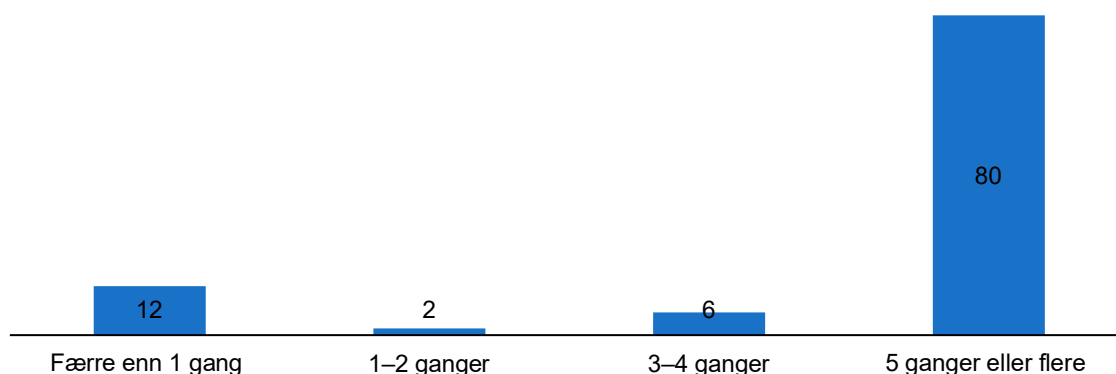


Figur 4.8 Ukependling blant personell, fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper (N=5 532, 100 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

4.3 Antall reiser mellom bosted og tjenestested

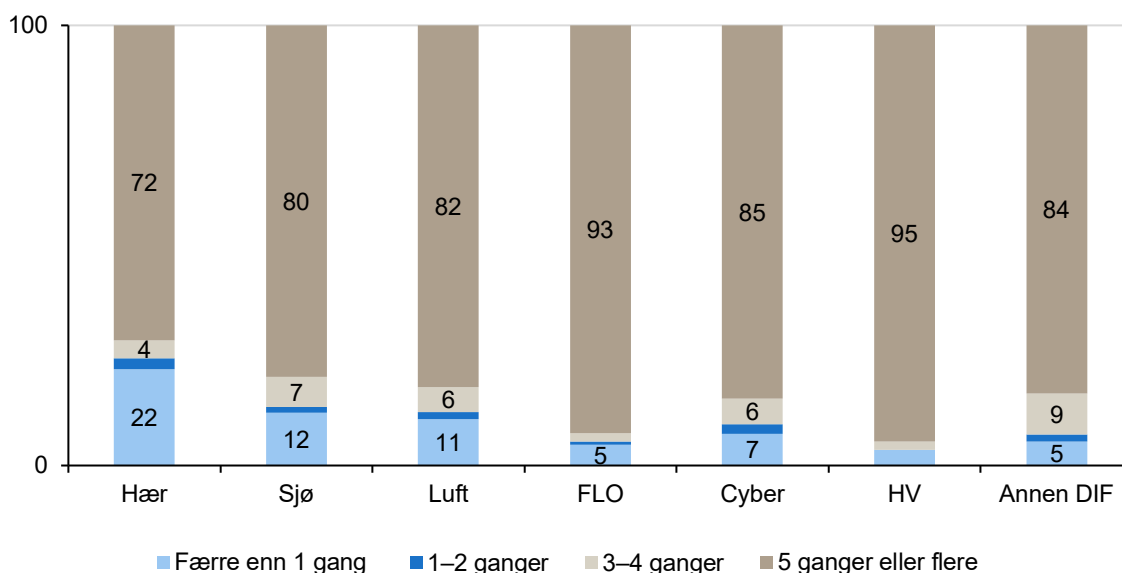
Ukependlerne reiser sjelden mellom bosted og tjenestested. Men hva med de som ikke anser seg selv som ukependlere? I dette delkapittelet undersøker vi hvordan de som ikke ukependler svarer på spørsmålet: «Hvor mange ganger reiser du frem og tilbake mellom ditt bosted og tjenestested i løpet av en normal arbeidsuke (når det ikke er innført strenge smittevernstiltak, som under pandemien)?». Svarene på dette spørsmålet viser at ikke-ukependlere ikke alltid behøver å være til stede ved tjenestestedet hver dag. Det kan skyldes deltidsarbeid, skiftarbeid eller hjemmekontor. Spørsmålet tar for seg et annet aspekt ved pendling enn reisetid, siden ansatte ikke nødvendigvis reiser til og fra tjenestested hver dag.

Figur 4.9 viser fordelingen av svarene på spørsmålet om antall reiser. Det er klart flest, 80 prosent, som reiser fem ganger eller flere ganger mellom bosted og tjenestested i løpet av en normaluke. Det er 6 prosent som reiser 3–4 ganger per uke til og fra jobb. Det er kun 14 prosent av ikke-ukependlerne som reiser færre enn 1 gang eller 1–2 ganger til og fra tjenestested i løpet av en normaluke.



Figur 4.9 Antall reiser mellom bosted og tjenestested i løpet av en normaluke blant ikke-ukependlere, i prosent (N=4 013, 72,5 prosent).

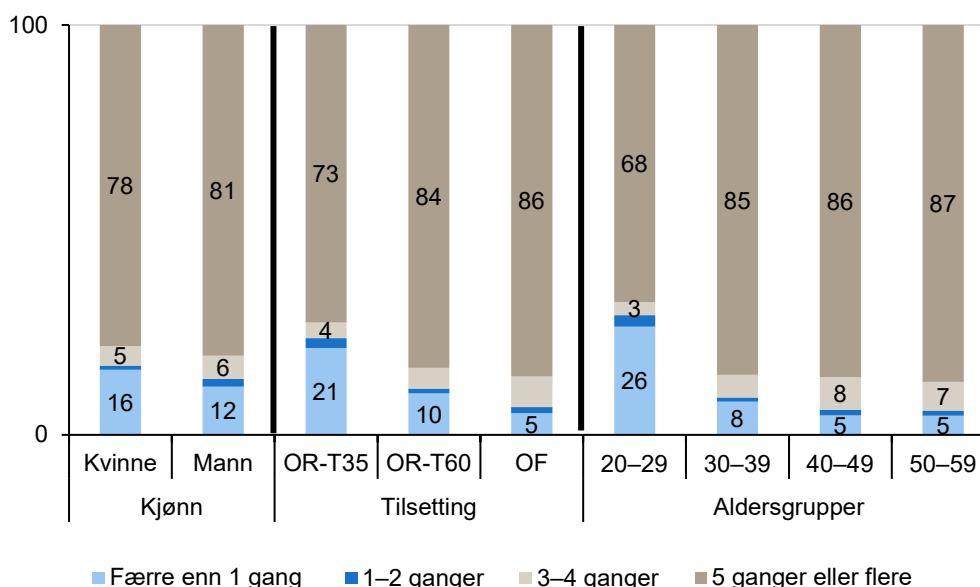
I figur 4.10 viser vi fordelingen av antall reiser mellom bosted og tjenestested i løpet av en normal arbeidsuke for ikke-pendlere, fordelt etter DIF. Blant DIF-ene, er det størst andel i FLO og HV som reiser daglig fra tjenestested til bosted, med henholdsvis 92 og 94 prosent. Tilsvarende tall i Hæren er 71 prosent. Det kan indikere at det er en høyere andel av ikke-ukependlerne i Hæren som har tjenestested et godt stykke unna tjenestested og ikke foretar reisen hver dag i løpet av en uke.



Figur 4.10 Antall reiser mellom bosted og tjenestested i løpet av en normaluke blant ikke-ukependler, fordelt etter DIF (N=4 013, 72,5 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

Figur 4.11 viser fordelingen av respondenter på spørsmålet om antall reiser mellom bosted og tjenestested i løpet av en normaluke for ikke-pendlere, fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og

aldersgrupper. Andelen som reiser daglig mellom jobb og hjem er økende med økende alder. Det er særlig personell i 20-årene som reiser færre gangen enn én gang til og fra tjenestested i løpet av en normaluke. Det er tilnærmet lik fordeling mellom kvinner og menn. Etter tilsettingsforhold er det klart størst andel blant spesialister på T35-kontrakt, som har få reiser i løpet av en normaluke.



Figur 4.11 Antall reiser mellom bosted og tjenestested i løpet av en normaluke, fordelt etter kjønn, tilsetting og aldersgrupper, i prosent (N=4 013, 72,5 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

4.4 Betalingsvilligheten for å unngå å ukependle

Den underliggende problemstillingen i dette delkapittelet handler om hvorvidt det er mulig å benytte monetære insentiver for å øke pendlevilligheten, og om vi finner forskjeller i betalingsvillighet mellom ulike grupper personell. Funnene her benyttes i diskusjonen om hvordan utforme insentiver for økt geografisk mobilitet i kapittel 6. Fra tidligere forskning vet vi en del om militært personells preferanser og vurderinger omkring pendling. Nordvang, Lindgren og Hanson (2024) finner at tilbøyeligheten til pendling er høyere hos offiserer enn hos spesialister, uavhengig av blant annet alder. Tilbøyeligheten til pendling er også høyere blant menn enn hos kvinner. Hanson og Lindgren (2022) finner indikasjoner på at en økning i monetære insentiver øker villigheten til å pendle, men der har de ikke studert kjønnsforskjeller i preferanser.

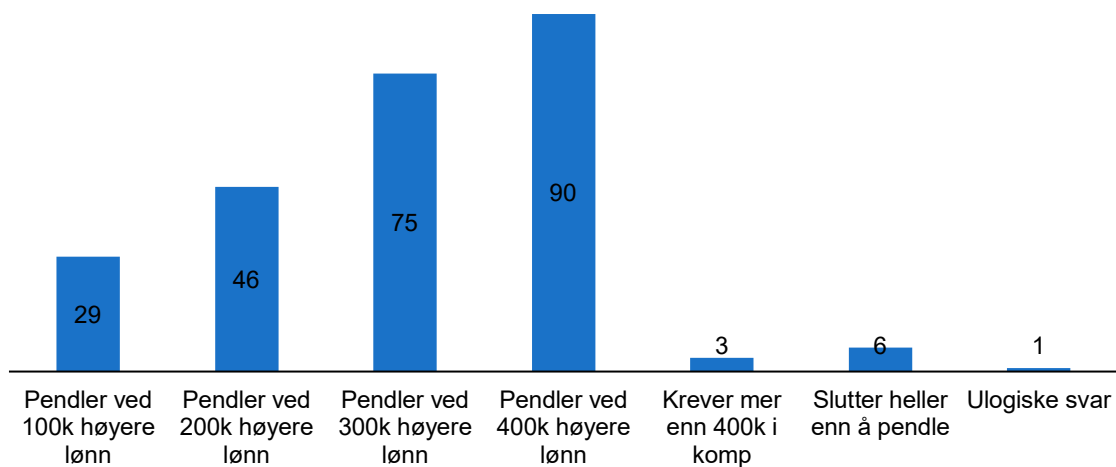
For å finne ut om personellet er villig til å ukependle og eventuelt hva som må til, ble respondentene bedt om å svare på hypotetiske spørsmål om bosted og ukependling. Respondentene fikk spørsmål om de vil bo ved tjenestested med den samme bruttolønnen de har i dag, eller ukependle med høyere kompensasjon, på følgende måte: «Nedenfor blir du presentert for ulike par av tjenestestillinger (stilling A og stilling B) hvor du enten kan være bosatt ved

tjenestested eller må ukependle. Brutto årslønn kan variere mellom stillingene. I dette eksempelet vil du få kompensert dine utgifter ved ukependling.» Svaralternativene er «Bo ved tjenestested, med den brutto årslønn du har i dag» eller «Ukependle, med x kroner høyere brutto årslønn». Den økte bruttolønnen starter på 100 000 kroner og øker med 100 000 kroner opp til 400 000 kroner.

Personell som svarer at de vil bo ved tjenestestedet ved 400 000 kroner høyere bruttolønn for å pendle får følgende oppfølgingsspørsmål: «Ville du heller sluttet i jobben enn å måtte ukependle?». Svaralternativene er «Ja», «Nei» og «Vet ikke». Personell som svarer «Ja» på dette spørsmålet kategoriseres som at de heller vil slutte i Forsvaret enn å pendle, mens de som svarer «Nei» eller «Vet ikke», kategoriseres som at de krever mer enn 400 000 kroner i kompensasjon for å måtte pendle. Personell som ikke svarer konsistent, for eksempel ved at de pendler ved 100 000 kroner, men ikke 200 000 kroner mer i bruttolønn, kategoriseres som «Ulogisk svar».

Figur 4.12 viser det akkumulerte resultatet fra serien av spørsmål knyttet til å bo ved tjenestested eller ukependle. Det er 29 prosent av respondentene som er villig til å ukependle ved 100 000 kroner høyere brutto årslønn. Det er 2 prosentpoeng flere enn de som allerede ukependler. Med andre ord er det 71 prosent som har en betalingsvilje på minimum 100 000 kroner i bruttolønn for å unngå å ukependle. Ettersom bruttolønnen øker, er det stadig flere som er villige til å ukependle. Når vi summerer andelene som er villige til å ukependle ved 100 000 kroner, 200 000 kroner, 300 000 kroner og 400 000 kroner høyere bruttolønn enn dagens bruttolønn, er 90 prosent av respondentene villige til å ukependle. Den store majoriteten av militært ansatte i Forsvaret er derfor villig til å pendle ved en bruttolønn som er 400 000 kroner høyere enn den bruttolønnen de har i dag. Svarene indikerer at en stor andel av personellet er villig til å pendle ved høy nok kompensasjon, men denne kompensasjonen må være høy for at en betydelig andel av de ansatte skal velge pendling.

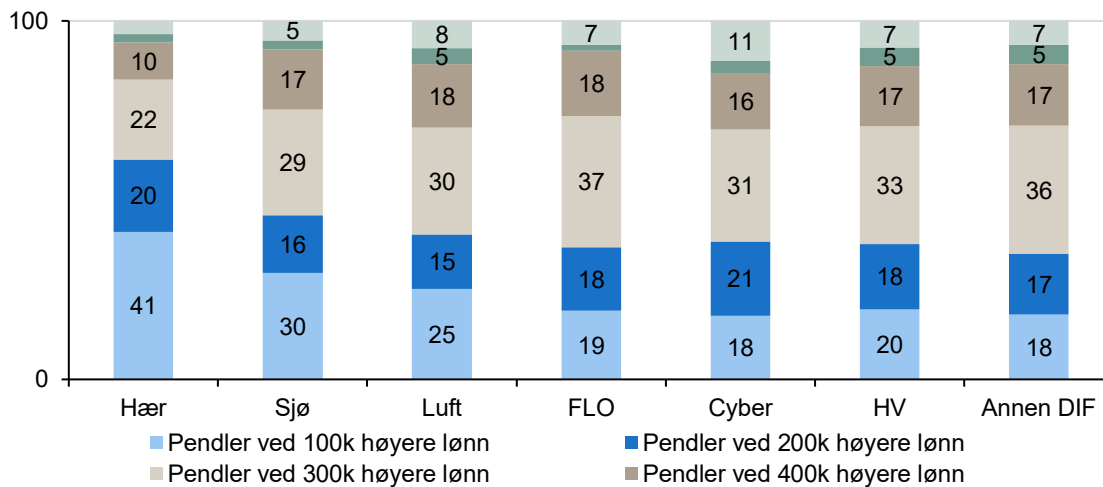
De resterende fordeler seg mellom at en krever enda høyere kompensasjon for å være villig til å ukependle og at en heller vil slutte enn å ukependle. Det er dermed en liten gruppe på 6 prosent som svarer at det ikke er mulig å påvirke dem med monetære insentiver. Andelen som svarer ulogisk på spørsmålsrekken utgjør kun 1 prosent av respondentene.



Figur 4.12 Villighet til å ukependle gitt høyere kompensasjon når alternativet er å bo ved tjenestestedet, i prosent (N=5 532, 100 prosent).

I figur 4.13 viser vi fordelingen av svarene per DIF. Figuren viser at andelen respondenter som er villig til å pendle for relativt liten kompensasjon er høyere i Hæren enn for respondenter i Sjøforsvaret og Luftforsvaret. I Hæren er det 41 prosent av respondenter som er villig til å ukependle ved 100 000 kroner høyere bruttolønn og ytterligere 20 prosent er villig ved 200 000 kroner. Sjøforsvaret har også en noe høyere andel personell som er villig til å pendle for relativt lav kompensasjon, sammenlignet med de øvrige DIF-ene. Når vi kontrollerer for egenskaper ved personellet, finner vi imidlertid at det kun er respondenter i Luftforsvaret og Cyberforsvaret som skiller seg fra personellet i Hæren, og krever høyere bruttolønn for å være villig til å pendle.¹⁸ Det betyr at når vi tar hensyn til relevante variabler som alder, kjønn og om man faktisk er ukependler i dag eller ikke, så er ikke personellet i Hæren annerledes enn personellet i Sjøforsvaret, FLO, HV og Annen DIF med hensyn på villigheten til å pendle.

¹⁸ Se modellene 5.3a og 5.3b i tabell A.6 i Vedlegg A for regresjonsresultater



Figur 4.13 Villighet til å ukependle gitt høyere kompensasjon når alternativet er å bo ved tjenestestedet, fordelt etter DIF, i prosent. Respondenter med ulogiske svar er tatt ut av utvalget (N=5 492, 99,2 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

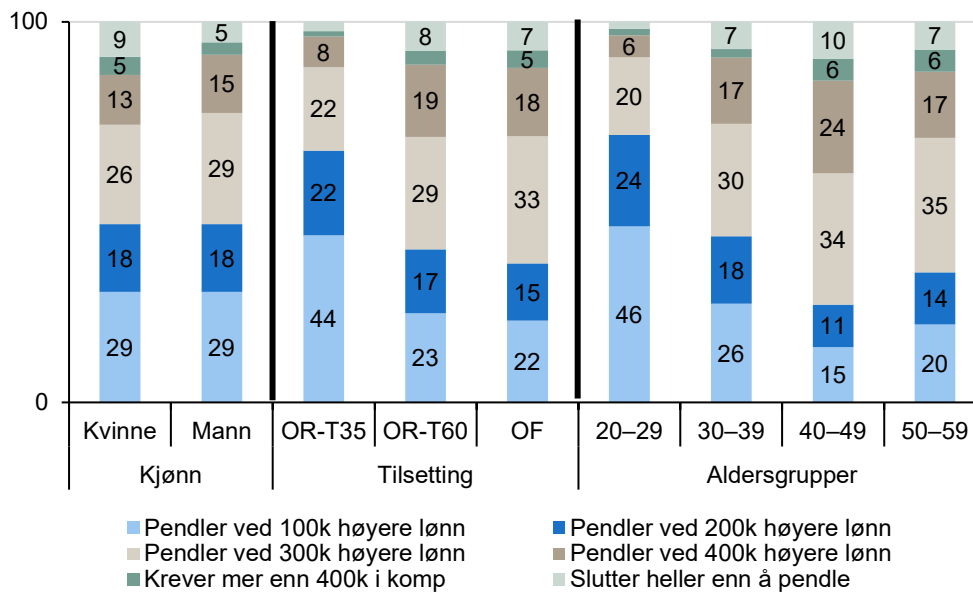
Figur 4.14 viser fordelingen av hva som må til for at personellet er villig til å ukependle fordelt etter kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper.

Respondentenes svar viser at kompensasjonen som må til for å være villige til å ukependle, øker med alder. Blant personell i 20-årene er det 46 prosent som er villig til å ukependle med 100 000 høyere bruttolønn. Til sammenligning er det 26 prosent av personell i 30-årene, 15 prosent av personell i 40-årene og 20 prosent av personell i 50-årene som er villige til ukependling ved 100 000 kroner høyere bruttolønn. Vi finner at villigheten til å ukependle reduseres med økende alder, også etter at vi har kontrollert for ulike egenskaper ved personellet.¹⁹

Andelen av kvinner som heller slutter i jobben enn å måtte ukependle er nesten dobbelt så høy (9 prosent) som andelen menn (5 prosent), og det er flere kvinner enn menn som må ha mer enn 400 000 kroner i kompensasjon for å være villig til å pendle, 5 prosent versus 3 prosent. Det er flere menn i alle de andre gruppene, altså de som ukependler for 100–400 000 kroner høyere bruttolønn. Det indikerer at kvinner krever bedre monetære insentiver enn menn for å ukependle, og at flere kvinner enn menn aldri vil ukependle. At kvinner må kompenseres bedre, eventuelt at det er vanskeligere å få kvinner til å ta på seg stillinger med ukependling, gjelder også etter at vi har kontrollert for andre variabler.

Det er ingen forskjell i villighet til å pendle mellom offiserer og spesialister tilsatt på T60, mens spesialister på T35 er mer villige til å ukependle enn offiserer. Nesten halvparten av spesialistene på T35-kontrakt er villige til å ukependle for 100 000 kroner høyere bruttolønn enn i dag.

¹⁹ Alder er signifikant i modell 5.3a, der bosted inkluderes som kontrollvariabel, men har en p-verdi på 5.9 prosent i Modell 5.3b, der tjenestested inkluderes som kontrollvariabel.



Figur 4.14 *Betalingsvillighet til å ukependle gitt høyere kompensasjon når alternativet er å bo ved tjenestestedet, fordelt etter kjønn, tilsettingsforhold og aldersgrupper, i prosent (N=5 492, 99,2 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.*

Videre finner vi at de som er bosatt på Vestlandet er mindre villige til å ukependle enn personell bosatt på Østlandet. Det samme gjelder for dem som jobber på Vestlandet. Som forventet finner vi at personell som jobber i Nord-Norge er mer villige til å ukependle enn de som jobber på Østlandet. Personell som allerede ukependler i dag er, ikke overraskende, mer villige til å ukependle enn andre. Personell med høyere grunnlønn og inntekt er mindre villige til å ukependle.

5 Flytting

5.1 Flyttekompensasjon

For å stimulere til bosetting i nærheten av tjenestedene, kompenserer Forsvaret flytting til nytt tjenestested. På tidspunktet for gjennomføringen av spørreundersøkelsen denne rapporten bygger på (2022), ga Forsvaret flyttebonus på maksimalt 45 000 kroner i året i fem år. Nivået på flyttebonusen er avhengig av landsdel. Fra registerdata om lønn vet vi at omtrent 5 prosent av militært tilsatte mottok flyttebonus i 2020 (Hanson og Lindgren 2023). Flyttebonus kommer på toppen av refusjon av selve flyttekostnaden. Lønns- og insentivprosjektet (2024) foreslår en vesentlig styrking av flyttebonusen for å få flere pendlere til å flytte til tjenestestedet.

I dette kapitlet undersøker vi hva flyttekompensasjonen må være for å stimulere til høyere grad av flytting blant personellet. For å forstå villigheten til å flytte ved bruk av monetære insentiver, undersøker vi spørsmål knyttet til flytting ved ulike kompensasjonsordninger. Som for villighet til ukependlinger, setter vi sammen svarene fra flere spørsmål til en variabel. Funnen benyttes videre i diskusjonen rundt utforming av insentiver for økt geografisk mobilitet i kapittel 6.

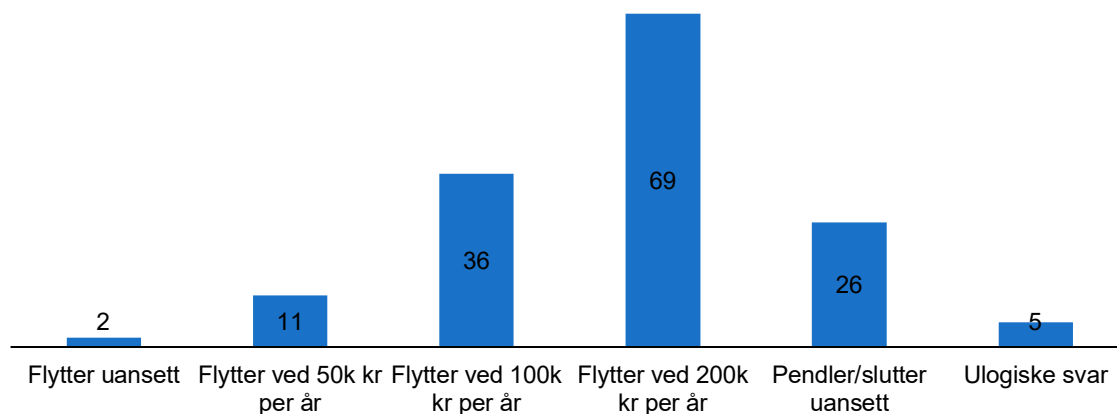
Følgende spørsmål stilles i spørreundersøkelsen: «Gitt at du får en beordring til et tjenestested hvor du må velge mellom å pendle (med fly), flytte, eller slutte i jobben. Reisen mellom hjemsted og nytt tjenestested tar om lag 3 timer og koster 1500 kr hver vei. Nedenfor blir du presentert for ulike kompensasjonsordninger og skal velge om du ville pendlet (A), flyttet (B), eller sluttet (C) dersom denne ordningen var gjeldende.»

Respondentenes svar er vist i figur 5.1.²⁰ Det er 2 prosent som er villig til å flytte uten bonus. Ved hjelp av økonomiske insentiver er det langt flere som er villig til å flytte. Ved flyttebonus på 50 000 kroner årlig i 5 år, er det til sammen 11 prosent som er villig til å flytte (de som flytter uansett og de som må ha 50 000 kroner årlig). Det ser dermed ut til at dagens ordning, 45 000 kroner i flyttebonus per år i fem år, har begrenset effekt på flyttevilligheten.

Når flyttebonusen øker til 100 000 kroner per år i fem år, er det totalt 36 prosent som er villig til å flytte. Ved flyttebonus på 200 000 kroner per år i fem år, er det 69 prosent som er villig til å flytte. Økte monetære insentiver kan altså bidra til en betydelig økning i antallet ansatte som er villig til å flytte ved beordring til et tjenestested som er langt unna nåværende bosted. Samtidig er det verdt å merke seg at 26 prosent av personellet ikke er mulig å stimulere til flytting ved hjelp

²⁰ Svaralternativene er «A: Pendle med 33 gratis pendlerreiser (t/r) per år.», «C: Slutte» og et svaralternativ som varierer mellom følgende: «B1: Flytte selv om jeg ikke får flyttebonus.», «B2: Flytte med 50 000 kr årlig i flyttebonus i 5 år (totalt 250 000 kr).», «B3: Flytte med 100 000 kr årlig i flyttebonus i 5 år (totalt 500 000 kr).» og «B4: Flytte med 200 000 kr årlig i flyttebonus i 5 år (totalt 1 000 000 kr).». I likhet med villigheten til å ukependle, er alle ansatte i Forsvaret og alle militært ansatte i etatene stilt spørsmålene.

av monetære insentiver. Disse vil enten ukependle eller slutte selv med tilbud om 200 000 kroner per år i fem år for å flytte.²¹

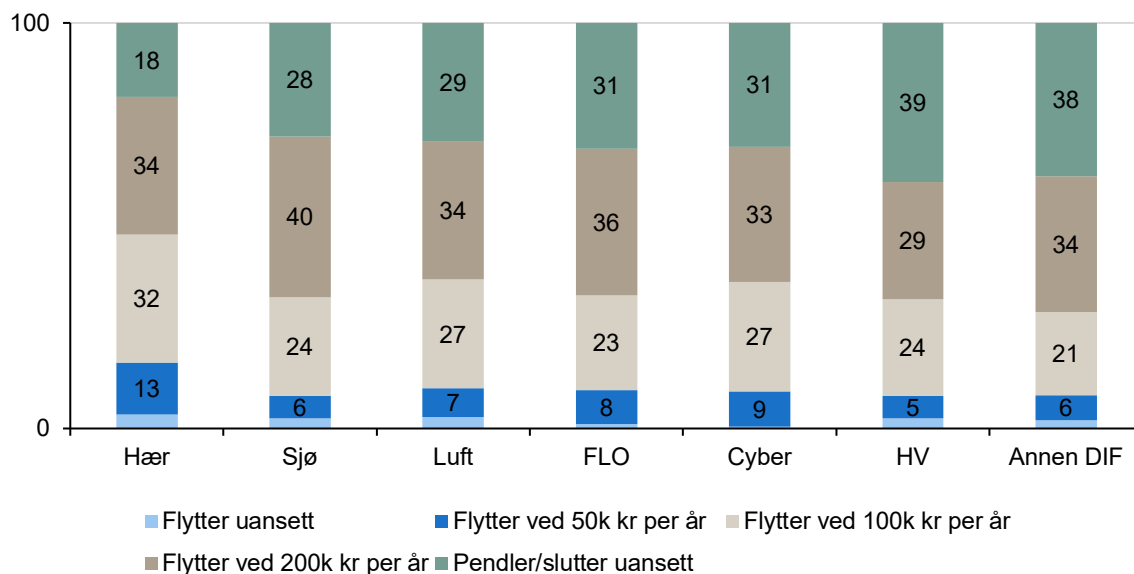


Figur 5.1 Fordelingen av svar på spørsmålene knyttet til nødvendig kompensasjon for flytting, i prosent (N=5 536, 100 prosent).

Figur 5.2 viser fordelingen av nødvendig kompensasjon for å flytte fordelt etter DIF. Figuren viser at det er relativt små forskjeller mellom respondentene fra de ulike DIF-ene. Andelen som oppgir at de heller slutter enn å flytte er lavest i Hæren og høyest i HV og Annen DIF. I Hæren er det flere som oppgir at de er villig til å flytte med en kompensasjon på 50 000 kroner eller 100 000 kroner per år sammenlignet med de andre DIF-ene.

Etter å ha kontrollert for ulike egenskaper ved personellet, som kjønn og alder, finner vi at respondenter i Sjøforsvaret og Luftforsvaret har lavere flyttevillighet enn personellet i Hæren. Det krever altså i gjennomsnitt mer kompensasjon å få sammenlignbart personell i Sjøforsvaret og Luftforsvaret, til å flytte ved beordring til tjenestested langt fra hjemmet enn i Hæren.

²¹ Fem prosent av respondentene svarer inkonsistent på de fire spørsmålene, ved at de for eksempel svarer at de vil flytte for 50 000 kroner per år, men at de i stedet vil pendle hvis de tilbys 100 000 kroner per år.



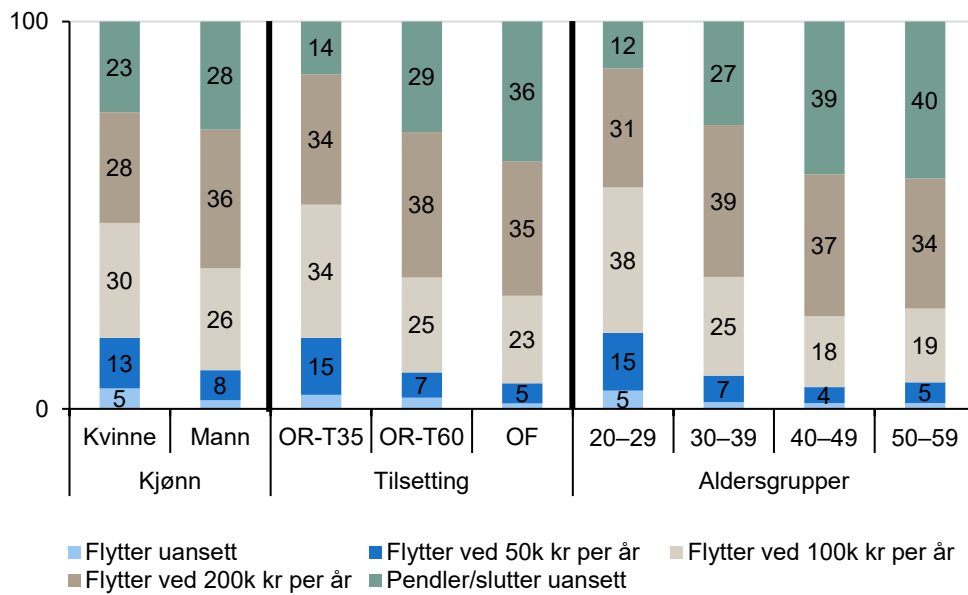
Figur 5.2 Nødvendig flyttekompensasjon fordelt etter etat, i prosent. Respondenter med ulogiske svar er tatt ut av utvalget (N=5 250, 94,8 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

Figur 5.3 viser fordelingen av nødvendig flyttekompensasjon fordelt etter kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper. Det er 4 prosentpoeng færre kvinner som ikke er villig til å flytte enn menn. Vi finner imidlertid ingen kjønnsforskjell når vi kontrollerer for andre variabler, som alder. Mens vi finner kjønnsforskjeller i villigheten til å ukependle (delkapittel 5.3), finner vi altså ikke kjønnsforskjell i villigheten til å flytte.

Andelen som er villig til å flytte ved kompensasjon synker med alder. Det er 88 prosent av 20-åringene som er villig til å flytte ved kompensasjon, 74 prosent av 30-åringene, 61 prosent av 40-åringene og 59 prosent av 50-åringene. Alder har en negativ assosiasjon til flyttevilligheten, også etter at vi kontrollerer for andre variabler, som kjønn og DIF. Det er som forventet at unge er mer mobile, siden de ikke har rukket å etablere seg ennå.

Det er tilsynelatende større forskjell mellom respondenter på ulike tilsetningsforhold. Blant offiserene er 36 prosent ikke villig til å flytte, tilsvarende tall for spesialister på T60-kontrakt er 29 prosent. Mens for spesialister på T35-kontrakt er dette tallet kun 14 prosent. Denne forskjellen skyldes i hovedsak alder, og forsvinner når vi kontrollerer for alder.

Videre finner vi at familieforhold er viktig for villigheten til å flytte. Respondenter med barn er mindre villige til å flytte enn respondenter uten barn. Respondenter uten partner eller som er skilt er mer villige til å flytte enn de som er gift eller har samboer. Disse funnene understreker betydningen av å differensiere en flyttebonus basert på familiesituasjon, dersom Forsvaret ønsker å sikre geografisk mobilitet blant personell med familie.



Figur 5.3 Nødvendig flyttekompensasjon fordelt etter kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper, i prosent (N=5 250, 94,8 prosent). Grupper under 4 prosent har ikke tallmerkelapp.

6 Oppsummering og anbefalinger

6.1 Hvor ønsker personellet å bo?

Den første bostedspreferansen vi studerer er personellens urbanitet, målt ved hvor viktig respondentene oppgir at det er å bo i eller i nærheten av en større by. Urbanitet kan i første omgang sette begrensninger for hvor personellet er villig til å bosette seg, og kan være avgjørende for både hvilken DIF-personellet søker seg til og omfanget av pendling for Forsvaret. Høy urbanitet blant personellet kan i ytterste konsekvens føre til at personellet som verdsetter dette høyt, slutter i Forsvaret hvis de må tjenestegjøre eller flytte til rurale strøk. Monetære insentiver kan være et virkemiddel for å øke den geografiske mobiliteten blant urbant personell. På den andre siden er det vanskelig å målrette insentiver mot denne gruppen personell, så lenge det enkelte individs urbanitet ikke er observerbar. En målrettet insentivbruk må derfor heller baseres på observerbare egenskaper ved personellet som er sterkt korrelert med urbanitet, eksempelvis alder.

Vi finner at 44 prosent av personellet er urbane, i den betydning at de mener det er viktig å bo i, eller i nærheten av, en større by. På den andre siden finner vi at dette ikke er viktig for 34 prosent av personellet. En fjerdedel av respondentene er indifferente til dette spørsmålet. Blant de urbane er det 33 prosent som svarer at de sannsynligvis kommer til å slutte i Forsvaret om de på sikt ikke får oppfylt sitt ønske om urbant bosted.

Det er variasjon i hvor urbane ulike grupper av militært ansatte i Forsvaret er med hensyn på alder, om de har barn og partner, tilsetningsvilkår, hvor i landet de bor, hvilken driftsenhet de jobber i og om de er pendlere i dag.

Vi finner at yngre personell er mer urbane enn eldre personell. Vi vil forvente at urbant personell i større grad søker seg bort fra Forsvaret, alt annet likt, og at de derfor i mindre grad blir gamle i Forsvaret. Personell uten partner synes det er viktigere å bo i en større by enn personell med partner. Det kan skyldes at sivilstatus henger sammen med ulike livsstiler og livsfaser uavhengig av alder.

Personell bosatt i Nord-Norge synes det er mindre viktig å bo i en større by. Det skyldes sannsynligvis selvselektering til denne landsdelen blant mindre urbant personell. Personell bosatt på Vestlandet er mer urbane enn personell bosatt på Østlandet. Det kan skyldes en stor variasjon i avstanden til en større by innad på Østlandet, mens personellet på Vestlandet i stor grad er bosatt i eller rundt byene Bergen og Stavanger.

Ukependlere har, som forventet, sterkere preferanser for å bo i en større by. Spesialister tilsatt på T60 har lavere preferanser for å bo i eller i nærheten av en større by enn offiserer.

Personellet i nesten alle DIF-er har sterkere preferanser for å bo i en by enn personellet i Hæren. På den ene siden gir det mening at respondenter i Hæren har relativt lave preferanser for å bo i eller i nærheten av en større by, siden personellet har valgt å starte i grenen med flest tjenestesteder i distriktene. Det er imidlertid ingen forskjell i preferanser mellom DIF-ene blant det yngste

personellet. Det antyder at den lave tilgangen til urbane tjenestesteder i Hæren kan medføre en høyere slutttrate blant det urbane personellet som starter sin karriere i Hæren, alt annet likt, enn urbant personell i andre DIF-er.

Det er ikke bare personellens preferanser for å bo i eller i nærheten av en større by, som kan hindre den geografiske mobiliteten til personellet i Forsvaret. Personellens tilknytning til et bestemt sted kan også utgjøre et slikt hinder, uavhengig av om stedet er urbant eller ikke. Den tredje bostedspreferansen vi studerer, er derfor hvor viktig det er for personellet å bo i ønsket landsdel. Dette er viktig for 3 av 4 militært ansatte. Det viser at Forsvaret står overfor en utfordring når det kommer til geografisk mobilitet. Det gjelder ikke bare mobilitet til rurale områder, når nærmere halvparten av personellet er urbane, men også mellom landsdeler uavhengig av hvor sentralt tjenestestedene befinner seg.

Vi finner at eldre personell i noe større grad mener det er viktig å bo i ønsket landsdel enn yngre. Det er motsatt av hva vi fant for urbanitet. Personell uten barn har svakere preferanser for å bo i ønsket landsdel. Det er som forventet at barn bidrar til at personellet blir mer knyttet til en bestemt landsdel. Ukependlere har, som forventet, sterkere preferanser for å bo i ønsket landsdel. De har ved svartidspunktet valgt å bo ett sted og jobbe ett annet sted langt unna. Subsidiering av pendling gir således mening. At ukependlere har sterkere preferanser for å bo i en gitt landsdel enn ikkependlere, gjør geografisk mobilitet i form av økt flytting mer utfordrende. Vi finner ingen forskjell på spesialister og offiserer eller om man tilhører Hæren, Sjøforsvaret eller Luftforsvaret på denne preferansen.

6.2 Hvordan ønsker personellet å bo?

Bolig er også et sentralt tema i geografisk mobilitet. For eksempel vil manglende tilgang på boliger og kvarter ved et tjenestested begrense omfanget av flytting og pendling dit. Med oppbemanningen det legges opp til i langtidsplanen, vil antagelig etterspørselen etter boliger i distriktene øke. I distrikter uten et velfungerende boligmarked vil tilbudet av boliger ikke uten videre økes tilsvarende. Det vil skape et press på boligsituasjonen. Et velfungerende boligmarked er en forutsetning for å lykkes med oppbemanning i distriktene. Denne rapporten gir imidlertid kun en indikasjon på etterspørselssiden i leiemarkedet blant militært personell. Den tar ikke for seg tilbudet av relevante leieboliger i distriktene, og heller ikke markedet for eiet bolig.

Denne spørreundersøkelsen har lært oss at mange i Forsvaret bor i egen eid bolig (75 prosent), i likhet med resten av befolkningen i Norge. Samtidig finner vi at 40 prosent av respondentene oppgir at det er viktig å ha tilgang til et militært eller sivilt leiemarked for boliger. Det illustrerer betydningen av et fungerende leiemarked på de stedene hvor Forsvaret er lokalisert. For nesten en tredjedel av personellet, har det merverdi at det er Forsvaret som tilbyr dem boliger, mens for det store flertallet er det enten uviktig hvem som tilbyr boligen så lenge behovet dekkes, eller så foretrekkes det sivile leiemarkedet. Disse preferansene er jevnt over like med hensyn på DIF, kjønn, tilsetningsforhold og aldersgrupper. Kvinner vektlegger tilgang til et leiemarked på tjenestestedet i større grad enn menn. Tilbudet er spesielt viktig for personell uten barn og partner. Det er mindre viktig for ukependlere. Et sivilt eller militært leiemarked er altså viktigere for

personell som bor fast ved tjenestestedet. Det indikerer igjen at et tilbud om et velfungerende leiemarked er viktig nettopp i forbindelse med å få personellet til å flytte til tjenestestedet.

6.3 Er det mulig å øke pendlevilligheten med monetære insentiver?

Pendling er et tredje sentralt tema ved geografisk mobilitet. Vi finner at 27 prosent av respondentene er pendlere, på den måten at de reiser mellom egen bolig og tjenestested på ukentlig basis eller sjeldnere. Andelen pendlere er helt klart størst i Hæren med 35 prosent. I både Sjøforsvaret og Luftforsvaret er andelen 26 prosent. Hæren skiller seg også ut med høyest sannsynlighet for pendling etter at vi har kontrollert for ulike egenskaper ved personellet. Kvinner har lavere sannsynlighet for å pendle enn menn. Personell med barn har som forventet også lavere sannsynlighet for å pendle enn personell uten barn. Vi kan imidlertid ikke påvise en forskjell i sannsynlighet for å pendle mellom personell med og uten partner. Sammenlignet med bosted på Østlandet, er sannsynligheten lavere for å pendle for personell bosatt på Vestlandet og i Nord-Norge, mens den er høyere for personell bosatte på Sørlandet.

Når vi ser bort fra ukependlerne, bor 92 prosent av respondentene under 1 time unna sitt tjenestested. Flere unge enn eldre har kort reisetid, og det er en konsekvens av at de i større grad har pendlerkvarter ved tjenestestedet. Det er 83 prosent som reiser 5 eller flere ganger i uken til og fra tjenestestedet. Det er ingen kjønnsforskjell i antall reiser. Andelen med færre enn 5 reiser til og fra tjenestestedet i uken, er størst i Hæren, blant spesialister og personell i 20-årene.

For å studere om monetære insentiver kan påvirke personellets villighet til å pendle, stiller vi dem overfor hypotetiske valg mellom en stilling i nærheten av sitt bosted og en stilling med høyere bruttolønn, men som også innebærer ukependling. På denne måten avdekker vi betalingsvilligheten for å unngå å ukependle. Vi finner at monetære insentiver påvirker villigheten til å velge pendling. Andelen av personellet som er villig til å ukependle øker med størrelsen på insentivet. Ved en svært stor økning i bruttoinntekt, oppgir 90 prosent av personellet at de er villig til å pendle. Samtidig svarer 10 prosent av personellet at de ikke lar seg påvirke av monetære insentiver, og 7 prosent svarer at de heller slutter i Forsvaret enn å måtte ukependle.

Våre funn indikerer at enkelte grupper av personellet som kvinner, eldre, offiserer, de med barn, de med partner, de med høy inntekt og ansatte i Luftforsvaret har lavere pendlevillighet enn resten av respondentene. For å få disse gruppene til å flytte på seg kreves andre eller sterkere virkemidler.

6.4 Er det mulig å øke flyttevilligheten med monetære insentiver?

Flytting er det fjerde, og siste, sentrale temaet i geografisk mobilitet. I denne rapporten undersøker vi en preferanse knyttet til betalingsvilligheten for å unngå å flytte blant personellet. Vi finner at en tredjedel av respondentene oppgir at de er villig til å flytte hvis de mottar mellom 0 og 500 000 kroner over fem år, en annen tredjedel må ha mellom 500 000 kroner og 1 million kroner for å flytte på seg, mens den siste tredjedelen ikke er villig til å flytte, selv hvis de mottar 1 million

kroner over fem år. Resultatene kan ikke leses bokstavelig, men spenner ut et mulighetsrom for å påvirke flyttevilligheten gjennom monetære insentiver. Med oppbemanningen i ny langtidsplan, og en relativ styrking av tilstedeværelsen i Nord-Norge, vil behovet for flytting kunne øke. Våre funn indikerer at flyttebonusen må styrkes for å i det minste opprettholde den relative andelen flyttere til landsdelen.

Vi finner indikasjoner på at eldre personell trenger bedre kompensasjon for å flytte enn yngre. Personell uten barn eller uten partner trenger mindre kompensasjon for å flytte. Personell bosatt i Nord-Norge trenger, ikke overraskende, lavere kompensasjon for å flytte, mens personell i alle andre landsdeler har lik betalingsvillighet for å unngå å flytte som personell bosatt på Østlandet. For Forsvaret handler flytting i betydelig grad om å påvirke personellet til å flytte nordover. Da er det relevant at personell i alle andre landsdeler, har omtrent lik fordeling av preferanser for flytting.

Ukependlere har høyere betalingsvillighet for å unngå å flytte enn andre. For å få dagens ukependlere til å flytte, kreves det altså romsligere kompensasjonsordninger enn for å få andre til å flytte. Respondenter som sier de slutter i Forsvaret hvis de ikke på sikt får bo urbant og respondenter med sterkere preferanser for ønsket landsdel, har også høyere betalingsvillighet for å unngå å flytte enn resten av respondentene. Sterke bostedspreferanser er altså, ikke overraskende, assosiert med å trenge bedre økonomisk kompensasjon for flytting enn andre. Inntekt er også positivt korrelert med betalingsvilligheten. Jo bedre betalt personellet har, jo romsligere ordninger trengs. Det er i overensstemmelse med forventningene i den samfunnsøkonomiske litteraturen. Vi finner også at spesielt personell i Sjøforsvaret, men også personell i Luftforsvaret, har høyere betalingsvillighet for ikke å flytte enn personell i de andre DIF-ene. Her vet vi imidlertid ikke i hvilken grad selvseleksjon til den enkelte gren blant personellet påvirker funnene.

6.5 Utforming av insentiver for å øke geografisk mobilitet

Forsvaret behov for personell og kompetanse har en geografisk dimensjon som følge av den geografiske spredningen av tjenestesteder. Behovet handler både om å bemanne stillinger ved usentrale tjenestesteder, men også om at kompetansen skal kunne bygges og flyte mellom tjenestesteder på tvers av geografisk lokasjon. Med andre ord er insentivenes rolle ikke bare å fylle stillinger i usentrale strøk, men også bidra til behovet for at stillingene fylles med riktig kompetanse. Begge disse utfordringene kan i prinsippet adresseres ved hjelp av monetære insentiver rettet mot geografisk mobilitet. I tillegg til monetære insentiver kan Forsvaret også øke den geografiske mobiliteten ved tiltak som gjør hverdagen enklere for pendlere og medflyttere. Det kan for eksempel innebære økt tilgang til flernivåklinter fra hjemmekontor og etablering av kontorfellesskaper i områder hvor det er bosatt mange militært ansatte (Lønns- og insentivprosjektet 2024). Slike tiltak må sees i sammenheng med monetære insentiver, men studeres ikke eksplisitt i denne rapporten.

Store deler av personellet har urbane preferanser på den måten at de ønsker å bo i eller i nærheten av en større by, eller preferanser for å bo i en bestemt landsdel. For å sikre at stillinger i usentrale områder besettes av riktig kompetanse til rett tid, kan insentivene rettes mot blant annet pendle- og/eller flyttebonuser til disse områdene. Når den geografiske mobiliteten varierer på individnivå, må imidlertid insentivene differensieres for at enkelte grupper personell ikke skal bli underrepresentert ved usentrale tjenestesteder, og for å sikre at stillingene i disse områdene besettes av riktig(ere) kompetanse. Fra personellens ståsted handler insentivene om at enkelte grupper ikke ekskluderes fra karriereveier som forutsetter relativt høy geografisk mobilitet. Et individs urbanitet, målt ved et ønske om å bo sentralt, kan imidlertid ikke observeres direkte. Et alternativ er å differensiere insentivene basert på observerbar variasjon i urbanitet mellom ulike grupper av personell.

Personell med partner og barn er eksempler på grupper som assosieres med urbanitet eller å bo i en bestemt landsdel, og som er enkle å identifisere. Samtidig definerer Forsvaret selv en underdekning av personell blant «etablerer i alderen 32–48 år» (Forsvaret 2023). Disse gruppene blir derfor svært relevante for en differensiering av insentiver.

Selv om DIF-tilhørighet assosieres med urbanitet og enkelt lar seg observere, kan det argumenteres for at egenskapen likevel ikke vil være spesielt relevant. Vi finner at personell i Hæren i gjennomsnitt er mindre urbane enn tilsvarende personell med samme alder, kjønn, grad, og så videre i andre DIF-er. Isolert sett skulle det tilsi at insentivene differensieres i favør av Hæren. Samtidig finner vi ingen forskjell i urbanitet mellom personellet i DIF-ene på tidspunktet for rekruttering (<25 år). Det kan indikere at urbant personell i Hæren slutter i større grad enn tilsvarende personell i andre DIF-er. Utfordringen er altså heller knyttet til tjensteders sentralitet heller enn i hvilken DIF personellet jobber. Derfor anbefaler vi at insentiver heller differensieres etter tjenestestedets sentralitet, enn etter personellens DIF-tilhørighet.

Andelen militært personell som flytter til tjenestestedet ligger på mellom 4 og 5 prosent årlig (Nordvang, Lindgren og Hanson 2024). Våre resultater viser at monetære insentiver kan øke

villigheten til å flytte blant militært personell. Videre indikerer våre funn hvordan en flyttebonus kan differensieres. Bonusen kan være relativt høy for personell som tjenestegjør ved usentrale tjenestesteder, personell med barn og partner, eldre personell og personell med relativt høy inntekt. Samtidig vil det selv ved generøse ordninger være en vesentlig andel av personellet som ikke lar seg flytte på. Flyttebonus kan derfor neppe alene dekke Forsvarets behov for mobilitet. Ordninger for ukependling vil sannsynligvis forbli svært relevante.

Andelen ukependlere blant militært personell har ligget på om lag 27 prosent over tid (Nordvang, Lindgren og Hanson 2024). Vi har identifisert to utfordringer ved dagens kompensasjonsordning for pendling. For det første er ordningen basert på refusjon av utlegg til reise, kost og kvarter. Ordningen adresserer dermed ikke personellens betalingsvillighet for å unngå ukependling (den opplevde ulempen). For det andre er det en vesentlig andel av de militære ukependlerne i Forsvaret som ikke faller inn under ordningen.

Dersom det er en tilstrekkelig stor utfordring for Forsvaret å få riktig kompetanse i en stilling, kan pendlebonus være et aktuelt virkemiddel. Virkemiddelet vil supplere dagens refusjonsordning for pendlere med slike rettigheter og åpne nye muligheter for kompensasjon for personell som i dag pendler uten pendlerrettigheter. Vi finner at en introduksjon av pendlebonus vil øke antall ansatte som er villig til å pendle. Et økt antall pendlervillige øker kompetansemobiliteten i organisasjonen og kan gjøre det enklere å oppnå riktig kompetanse i stilling også i usentrale strøk. Det kan også gjøre det mer attraktivt å søke seg til vakante stillinger. På den andre siden kan bonusen fortrenge potensielle flyttere, som med pendlebonusen heller velger pendling. Det kan være utilsiktet dersom for eksempel kort reaksjonstid er viktig for den aktuelle stillingen. Vi vet for lite om Forsvarets behov for bedre match av kompetanse i stilling og omfanget av vakante stillinger, til å kunne anbefale en pendlebonus som potensielt fortrenger flytting. Vi kan imidlertid anbefale at Forsvaret utreder behovet nærmere, og basert på våre funn har vi grunnlag for å si noe om hvordan en eventuell pendlebonus kan differensieres. Bonusen kan settes relativt høyt for personell med barn, partner og høy inntekt. Dersom det er juridisk og praktisk mulig, kan bonusen også settes relativt høyt for kvinner.

Den andre utfordringen oppstår som følge av at pendlerrettigheter normalt kun opparbeides ved beordring til nytt tjenestedistrikt, forutsatt at den ansatte allerede har bolig utenfor tjenestedistriktet. Det gjør at enkelte grupper faller utenfor ordningen, for eksempel når en ansatt får sin første beordring, eller flytter uavhengig av en ny beordring. Personell som velger å pendle selv uten kompensasjon har antagelig svært høy betalingsvillighet for en bestemt landsdel, eller å bo sentralt, og er således gode kandidater for å inngå i målgruppen for insentiver rettet mot geografisk mobilitet. Forsvaret bør derfor vurdere om et mindre rigid regelverk for pendlerrettighet og tilgang til en pendlebonus er kostnadseffektive tiltak for økt geografisk mobilitet, økt sannsynlighet for at personellet ikke slutter og for at Forsvaret tiltrekker seg nytt personell.

Basert på funnene i denne rapporten og tidligere funn i Hanson og Lindgren (2022, 2023) og Nordvang, Lindgren og Hanson (2024), har vi følgende forslag til operasjonalisering av et monetært insentiv for geografisk mobilitet, gitt at Forsvarets behov tilsier bruk av slike insentiver.

Insentivet kan utgjøre et geografisk tillegg basert på stilling. Tillegget vil ha flere komponenter som vektet ulikt basert på egenskaper ved stillingen:

- **Sentralitet:** Den første komponenten er knyttet til tjenestestedets sentralitet, målt for eksempel ved SSBs sentralitetsindeks. Tjeneststeder med lavest sentralitet kan ha en faktor på 1 og de med høyest på 0.
- **Pendling:** Den andre komponenten er knyttet til pendling. Når sentraliteten er høy, vil pendlekomponenten likevel være gjeldende dersom knapphet på kompetanse i stilling tilsier det. Når lokal bosetting er viktig for stilling, vil pendlekomponenten være relativt lav.
- **Flytting:** Når lokal bosetting er viktig for stilling blir flyttekomponenten relativt høy.
- **Familie:** Våre funn viser at personell med barn og/eller partner har lavere villighet til pendling og flytting. Det kan derfor legges til en faktor for barn og partner i flytte- og pendlekomponentene.
- **Lønn og alder:** Våre funn viser at villigheten til å pendle og flytte reduseres for personell med relativt god inntekt. Isolert sett betyr det at kompensasjonen bør øke med lønnen. Samtidig finner vi at eldre har mindre urbane preferanser for bosted. Når lønnen stiger med alder, vil eldre på den ene siden kreve større insentiver for å øke mobiliteten, mens de på den andre siden holdes mindre igjen av et ønske om å bo sentralt. Det er ikke åpenbart hva som virker sterkest. En mulighet er at virkningene utligner hverandre, slik at satsene ikke korrigeres for lønn.

Et eksempel på kompensasjon for stilling med lavest sentralitet kan da være:

$$\text{SENTRALITET} * (\text{PENDLEBONUS} + \text{FLYTTEBONUS}) * \text{FAMILIETILLEGG} = \\ 1 * (50\,000 + 100\,000) * 1,5$$

Her er sentraliteten 1, det kompenseres 50 000 i pendlebonus (dersom pendling) med et påslag på 50 prosent for familie, eller 100 000 i flyttebonus (dersom flytting) med påslag på 50 prosent for familie. Med mer kunnskap om hvordan lønn og alder påvirker mobiliteten, kan kompensasjonen eventuelt også justeres med en faktor for grunnlønn.

Våre funn viser at kvinner har lavere tilbøyelighet til pendling enn menn. Dette funnet støttes også i studier basert på registerdata (Nordvang, Lindgren og Hanson 2024). Det kan argumenteres for at en egen faktor for kjønn i pendlekomponenten i tillegget skissert over, vil redusere sannsynligheten for at Forsvaret går glipp av et antall kvalifiserte søkere for stillinger i usentrale områder. Vi har imidlertid ikke vurdert om en differensiering av insentiver basert på kjønn er juridisk mulig, eller hvor vidt det finnes andre utilsiktede effekter av et slikt tiltak.

Effektivitetsgevinsten ved en målrettet ordning må selvsagt veies opp mot kompleksiteten i ordningen, både når det gjelder forutsigbarhet og tilgjengelighet for personellet, og

administrasjonskostnader for forvalter av ordningen. Et alternativ til en ordning med både differensiert flytte- og pendlebonus, kan være et distriktstillegg til alle som tjenestegjør i de minst sentrale distriktene, jamfør SSB sin inndeling i sentralitetsklasser (Høydahl 2020). Satsene i et slikt tillegg differensieres etter sentralitet og det kan være opp til avdelingssjef å tildele dem etter lokale behov. Lønns- og insentivprosjektet (2024) foreslår at et slikt tillegg skal komme på toppen av en flyttebonus, og inngå som et verktøy i områder med særskilte rekrutteringsutfordringer.

For å operasjonalisere en ordning med monetære insentiver for geografisk mobilitet videre, er vi imidlertid avhengig av at Forsvaret avdekker nærmere sitt behov knyttet til stillinger. Det gjelder: 1) behovet for lokal bosetting i ulike geografiske områder og heterogeniteten i stillinger i det enkelte geografiske område, og 2) omfanget og konsekvensene av vakanser og mangel på riktig kompetanse i stillingene. Samlet vil det gi bedre innsikt i hvor mye midler Forsvaret burde være villig til å prioritere til dette formålet og hvordan kompensasjonene kan differensieres etter stilling og geografi.

Når Forsvarets behov for geografisk mobilitet er kartlagt, kan det sees i sammenheng med personellens preferanser. Mer kunnskap om personellens preferanser kan oppnås ved å eksperimentere med ulike kompensasjonssatser for geografisk mobilitet, for eksempel som et resultat av ulike reformer. Variasjonen i respons på insentivene (adferdsendring) mellom grupper av personell og geografisk lokalisering på bosted og tjenestested, kan da benyttes til å målrette størrelsen på insentivene etter egenskaper ved personellet og geografisk område. Dette bør være gjenstand for videre forskning.

7 Veien videre

7.1 Kartlegge Forsvarets behov knyttet til geografisk mobilitet

Størrelsen på og differensiering av insentiver knyttet til geografisk mobilitet er blant annet avhengig av Forsvarets behov for mobilitet og lokal bosetting. Vi anbefaler derfor Forsvaret å gjennomføre en kartlegging av hvilke stillinger hvor det er viktig med lokal bosetting. Det anbefales også at Forsvaret systematiserer vakante stillinger etter geografisk tilhørighet. Videre er det behov for mer kunnskap om hvor stor gevinsten kan være ved å treffe bedre på riktig kompetanse i stilling. Det innebærer en vurdering av overskudd og underskudd på kompetanse i ulike deler av organisasjonen, med den hensikt å studere hvilken gevinst økt mobilitet kan innebære. Økt innsikt i Forsvaret på disse områdene vil åpne for videre forskning på utforming av insentiver for geografisk mobilitet.

7.2 Undersøke atferdsendringer ved reformer

Én måte å studere hvordan personellens geografiske mobilitet påvirkes av monetære insentiver, er å utnytte endringer i kompensasjonsordninger. Ved å sammenligne atferden før og etter reformer, kan vi utlede informasjon om hvordan kompensasjonsordningene fungerer for å påvirke personellens villighet til å bytte tjenestested, ukependle og flytte. Slike studier kan gi adekvat innsikt i de kausale sammenhengene mellom geografisk mobilitet og monetære insentiver, men de er sårbare for endringer i rammebetingelsene ved reformtidspunktet. For eksempel kan den økonomiske konjunktursituasjonen endre seg i denne perioden. Personellet består også av ulike mennesker, siden noen slutter og andre starter karrieren i Forsvaret i denne perioden.

7.3 Tilby ulik kompensasjon som eksperiment

Endringer i størrelsen på kompensasjoner trenger ikke bare forekomme i forbindelse med reformer. Enhver kompensasjonsordning vil måtte justeres underveis i takt med Forsvarets behov og utviklingen på det sivile arbeidsmarkedet. En annen måte å studere hvordan personellens geografiske mobilitet påvirkes av monetære insentiver, blir da å designe et eksperiment (se kapittel 7 i Hanson, Presterud og Lindgren (2021)) som utnytter behovet for justeringer i størrelsen på kompensasjonen. I så fall må én gruppe få tilbud om endring i tjenestested med én kompensasjonspakke, mens andre ikke får en slik kompensasjonspakke. Den sistnevnte gruppen vil da utgjøre kontrollgruppen. Det er sentralt i et slikt design at personellet i de ulike gruppene, bestemmes av en tilfeldig utvelgelse. Slik får vi den nødvendige eksogene variasjonen, som altså ikke er bestemt av visse egenskaper ved personellet.

En mulig operasjonalisering av et slikt eksperiment er som nevnt å utnytte behovet for justering av kompensasjonssatser på området, hvor satsene i en ordning for geografisk mobilitet justeres for én kohort/ett årskull av gangen, og effekten på personellens adferd studeres fortløpende. Satsene vil da finjusteres ved jevne mellomrom frem til ønsket effekt er oppnådd. Innsikten brukes videre til å justere satsene etter som Forsvarets behov for mobilitet endres over tid og personell-sammensettingen utvikler seg.

Referanser

- Carrell, Scott E. og James E. West. 2005. «Optimal Compensating Wages for Military Personnel». *Journal of Policy Analysis and Management* 24(4):803–22. doi: 10.1002/pam.20139.
- Forsvaret. 2023. *Trygghet i usikre tider – Forsvarssjefens fagmilitære råd*. Forsvaret.
- Forsvarsstaben. 2015. *Særavtale om merutgiftsdekning, ulempe- og risikokompensasjon for Forsvaret*. Forsvaret.
- Hanson, Torbjørn og Petter Y. Lindgren. 2022. *Geografisk mobilitet blant forsvarspersonell: En spørreundersøkelse om betalingsvillighet for pendling og flytting*. FFI-rapport. 22/01604. Kjeller: FFI.
- Hanson, Torbjørn og Petter Y. Lindgren. 2023. *Lønn og inntekt i Forsvaret*. FFI-rapport. 23/00273. Kjeller: FFI.
- Hanson, Torbjørn, Ane Ofstad Presterud og Petter Y. Lindgren. 2021. *Vil du fortsette for en million kroner? – bruk av retensjonsbonus i Forsvaret*. FFI-rapport. 21/01298. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).
- Høydahl, Even. 2020. *Sentralitetsindeksen. Oppdatering med 2020-kommuner*. Notat. Statistisk Sentralbyrå.
- Lindgren, Petter Y. og Iris E. Einarsdottir. 2023. *Monetary incentive systems for military personnel in the armed forces - a survey of twelve countries*. FFI-rapport. 23/00274. Kjeller: FFI.
- Lindgren, Petter Y., Iris E. Einarsdottir og Ane Ofstad Presterud. 2024. «Human Resources Management in the Armed Forces: An Investigation of the Monetary Incentive Systems for Military Personnel». *Economics of Peace and Security Journal* 19(2):22–34.
- Lindgren, Petter Y. og Torbjørn Hanson. 2024. *Spørreundersøkelse blant personell i forsvarssektoren – data og metode*. FFI-eksternnotat. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).
- Lønns- og insentivprosjektet. 2024. *Et helhetlig og fleksibelt lønns- og insentivsystem – sluttrapport fra Lønns- og insentivprosjektet*. Sluttrapport. Lønns- og insentivprosjektet.
- Nordvang, Erlend U., Petter Y. Lindgren og Torbjørn Hanson. 2024. *Geografisk mobilitet blant militært personell – pendle- og flyttemønster i perioden 2013–23*. FFI-rapport. 24/01485. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).

Vedlegg

A

I Tabell A.1 vises resultatene fra regresjonsanalysene i rapporten. Kutt1–kutt4 er estimater og p-verdier til kuttpunktene i den binomiale og rangerte logaritmiske regresjonen. Koeff. er koeffisientestimatene i regresjonene. P-v er p-verdiene i regresjonene.

Tabell A.1 Oversikt over regresjonsanalyser fra kapittel 2.

Kategori	Modell 3.3		Modell 3.4a		Modell 3.4b		Modell 3.5a		Modell 3.5b	
	N									
N	5575		5575		5575		5575		5575	
	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v
Intersept 1	-2.85	0.00	-2.94	0.00	2.55	0.00	-2.83	0.00	-1.78	0.00
Intersept 2	-2.32	0.00	-2.44	0.00	3.62	0.00	-2.30	0.00	-1.24	0.00
Intersept 3	-1.18	0.00	-1.26	0.00	5.95	0.00	-1.03	0.00	0.06	0.80
Intersept 4	0.13	0.49	-0.30	0.11	7.60	0.00	0.19	0.33	1.30	0.00
Demografi										
Alder	-0.04	0.00	-0.05	0.00	-0.03	0.00	0.01	0.00	0.02	0.00
Kvinne	-0.16	0.03	-0.22	0.00	-0.14	0.09	-0.03	0.71	-0.01	0.86
Barn	-0.22	0.00	-0.19	0.00	-0.07	0.29	0.32	0.00	0.37	0.00
Enslig/Skilt	0.24	0.00	0.08	0.16	-0.19	0.01	-0.40	0.00	-0.46	0.00
Geografi										
Nord-Norge	-0.63	0.00	-0.58	0.00	-0.16	0.03	-0.70	0.00	-0.58	0.00
Sørlandet	0.29	0.07	0.40	0.01	0.31	0.08	-0.28	0.12	-0.36	0.05
Trøndelag	-0.53	0.00	-0.45	0.00	-0.07	0.49	-0.45	0.00	-0.35	0.00
Vestlandet	-0.05	0.74	-0.11	0.49	-0.14	0.43	-0.95	0.00	-0.97	0.00
Utlandet	0.12	0.15	0.02	0.85	-0.13	0.17	-0.38	0.00	-0.41	0.00
Urbanitetspreferanse					1.90	0.00			0.27	0.00
Ukependler	0.22	0.00	0.13	0.02	-0.05	0.46	0.48	0.00	0.45	0.00
Økonomi										
Inntekt	0.03	0.19	0.02	0.40	0.00	0.92	-0.01	0.75	-0.01	0.59
Grunnlønn	0.09	0.03	0.04	0.32	-0.02	0.63	-0.03	0.47	-0.05	0.27
Diff utsideinntekt	0.02	0.16	0.05	0.00	0.06	0.00	-0.02	0.23	-0.02	0.10
Stillingsrelatert										
OR T35	-0.53	0.00	-0.65	0.00	-0.36	0.00	-0.27	0.00	-0.18	0.04
Midlertidig	-0.80	0.00	-0.81	0.00	-0.30	0.06	-0.57	0.00	-0.42	0.01
T60-OR	-0.55	0.00	-0.63	0.00	-0.27	0.00	-0.11	0.12	-0.01	0.86
Sjø	0.49	0.00	0.12	0.21	-0.51	0.00	0.09	0.37	0.00	0.99
Luft	0.42	0.00	0.20	0.01	-0.33	0.00	0.05	0.55	-0.03	0.75
FLO	-0.07	0.57	-0.18	0.13	-0.26	0.07	0.26	0.05	0.28	0.03
Cyber	0.35	0.01	0.29	0.03	0.04	0.76	0.30	0.03	0.26	0.07
HV	0.08	0.58	-0.23	0.10	-0.49	0.00	0.17	0.28	0.17	0.28
Annen DIF	0.55	0.00	0.43	0.00	-0.01	0.93	0.03	0.78	-0.08	0.45
Forvaltning	-0.04	0.64	-0.06	0.42	-0.05	0.60	0.11	0.19	0.12	0.18
Teknisk	-0.30	0.00	-0.26	0.00	-0.04	0.58	-0.04	0.63	0.02	0.82
Aktivitetsdøgn	-0.01	0.61	0.02	0.32	0.05	0.02	0.03	0.11	0.03	0.11
Overtidstimer	0.01	0.66	0.03	0.16	0.03	0.12	0.00	0.84	0.00	0.91

Tabell A.2 Regresjonsresultater for urbanitetspreferanser blant militært personell eldre enn 24 år.

```

=====
                                Dependent variable:
                                -----
                                q44_1
                                -----
kvinne1                        -0.107 (0.078)
alder                          -0.039*** (0.003)
pers_kategori22T35             -0.607*** (0.077)
pers_kategori24Midlertidig     -0.704*** (0.188)
pers_kategori25Annen           -0.011 (0.289)
pers_kategori27T60-OR         -0.727*** (0.062)
dif1Luft                       0.370*** (0.075)
dif10ther                      0.448*** (0.072)
dif1Sjø                        0.647*** (0.077)
q44_3                          0.363*** (0.025)
-----
Observations                    5,130
=====
Note:                          *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

```

Tabell A.3 Regresjonsresultater for urbanitetspreferanser blant militært personell yngre enn 25 år.

```

=====
                                Dependent variable:
                                -----
                                q44_1
                                -----
kvinne1                        -0.098 (0.112)
alder                          -0.129** (0.056)
pers_kategori22T35             -0.530** (0.254)
pers_kategori24Midlertidig     -0.840*** (0.283)
pers_kategori25Annen           -1.885*** (0.666)
pers_kategori27T60-OR         -0.804*** (0.276)
dif1Luft                       0.124 (0.135)
dif10ther                      0.049 (0.166)
dif1Sjø                        0.195 (0.149)
q44_3                          0.315*** (0.039)
Constant                       5.635*** (1.325)
-----
Observations                    684

```

R2	0.113
Adjusted R2	0.100
Residual Std. Error	1.233 (df = 673)
F Statistic	8.611*** (df = 10; 673)

=====
Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Tabell A.4 Regresjonsresultater for urbanitetspreferanser blant militært personell, med interaksjon mellom eldre enn 24 år og DIF.

=====
Dependent variable:

q44_1

kvinne1	-0.019 (0.053)
pers_kategori22T35	-0.125** (0.050)
pers_kategori24Midlertidig	-0.314*** (0.100)
pers_kategori25Annen	-0.145 (0.204)
pers_kategori27T60-OR	-0.471*** (0.045)
dif1Luft	0.182 (0.117)
dif10ther	0.125 (0.146)
dif1Sjø	0.197 (0.129)
aldersgruppe> 25	-0.408*** (0.079)
q44_3	0.261*** (0.017)
dif1Luft:aldersgruppe> 25	0.003 (0.129)
dif10ther:aldersgruppe> 25	-0.008 (0.153)
dif1Sjø:aldersgruppe> 25	0.287** (0.141)
Constant	2.376*** (0.102)

Observations	5,814
R2	0.072
Adjusted R2	0.070
Residual Std. Error	1.343 (df = 5800)
F Statistic	34.782*** (df = 13; 5800)

=====
Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Tabell A.5 Oversikt over regresjonsanalyser fra kapittel 3.

Kategori	Modell 4.3a		Modell 4.3b		Modell 4.5	
	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v
N	5575		5575		5575	
Intersept 1	-4.69	0.00	-4.56	0.00	-1.19	0.00
Intersept 2					-1.03	0.00
Intersept 3					-0.12	0.56
Intersept 4					0.63	0.00
Demografi						
Alder	0.12	0.00	0.11	0.00	-0.02	0.00
Kvinne	0.23	0.05	0.21	0.07	0.29	0.00
Barn	0.93	0.00	0.85	0.00	-0.40	0.00
Enslig/Skilt	-0.98	0.00	-0.95	0.00	0.22	0.00
Geografi						
Nord-Norge (bo)	-1.48	0.00				
Sørlandet (bo)	-0.61	0.03				
Trøndelag (bo)	-0.42	0.00				
Vestlandet (bo)	-3.36	0.00				
Utlandet (bo)	0.02	0.88				
Nord-Norge (tjenestested)			-1.01	0.00	0.20	0.34
Sørlandet (tjenestested)			-0.57	0.11	-0.24	0.02
Trøndelag (tjenestested)			-0.36	0.04	0.51	0.00
Vestlandet (tjenestested)			-0.01	0.96	-0.24	0.01
Utlandet (tjenestested)			-2.84	0.00	-0.18	0.00
Urbanitetspreferanse	0.05	0.15	0.08	0.01	0.09	0.00
Ukependler	0.89	0.00	1.14	0.00	-0.35	0.00
Økonomi						
Inntekt	0.09	0.02	0.07	0.05	-0.03	0.09
Grunnlønn	0.19	0.01	0.22	0.00	-0.02	0.66
Diff utsideinntekt	-0.03	0.16	-0.04	0.10	0.03	0.01
Stillingsrelatert						
OR T35	-0.03	0.80	-0.14	0.24	0.18	0.03
Midlertidig	-0.45	0.05	-0.42	0.07	-0.15	0.27
T60-OR	-0.09	0.49	-0.16	0.21	-0.02	0.81
Sjø	0.92	0.00	1.00	0.00	-0.23	0.03
Luft	0.70	0.00	0.66	0.00	0.15	0.07
FLO	0.66	0.00	0.68	0.00	0.14	0.24
Cyber	0.23	0.29	0.24	0.26	-0.10	0.44
HV	0.33	0.26	0.36	0.21	0.17	0.23
Annen DIF	0.49	0.00	0.50	0.00	0.11	0.23
Forvaltning	0.21	0.15	0.20	0.15	-0.05	0.53
Teknisk	0.22	0.07	0.20	0.10	0.06	0.36
Aktivitetsdøgn	0.07	0.03	0.08	0.02	0.05	0.01
Overtidstimer	0.04	0.18	0.04	0.21	0.05	0.01

Tabell A.6 Oversikt over regresjonsanalyser fra kapittel 4.

Kategori	Modell 5.2.2a		Modell 5.2.2b		Modell 5.3a		Modell 5.3b	
	N							
N	5575		5575		5530		5530	
	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v
Intersept 1	-1.14	0.00	-1.51	0.00	-0.49	0.02	-0.58	0.01
Intersept 1					0.48	0.02	0.40	0.05
Intersept 2					2.01	0.00	1.94	0.00
Intersept 3					3.26	0.00	3.19	0.00
Intersept 4					3.78	0.00	3.70	0.00
Demografi								
Alder	-0.01	0.20	-0.01	0.11	0.01	0.05	0.01	0.06
Kvinne	-0.37	0.00	-0.39	0.00	0.40	0.00	0.40	0.00
Barn	-0.54	0.00	-0.55	0.00	0.68	0.00	0.68	0.00
Enslig/Skilt	0.06	0.48	0.01	0.89	-0.49	0.00	-0.48	0.00
Geografi								
Nord-Norge (bo)	-0.99	0.00			-0.09	0.18		
Sørlandet (bo)	0.49	0.01			-0.24	0.17		
Trøndelag (bo)	0.21	0.07			-0.05	0.63		
Vestlandet (bo)	-0.82	0.00			0.23	0.01		
Utlandet (bo)	-1.13	0.00			-0.33	0.03		
Nord-Norge (tjenestested)			0.14	0.07			-0.16	0.01
Sørlandet (tjenestested)			-0.80	0.03			-0.17	0.43
Trøndelag (tjenestested)			-0.25	0.07			-0.13	0.22
Vestlandet (tjenestested)			-1.18	0.00			0.46	0.00
Utlandet (tjenestested)			-1.31	0.00			-0.30	0.04
Urbanitetspreferanse	0.08	0.00	0.13	0.00	-0.01	0.74	-0.01	0.50
Ukependler					-1.39	0.00	-1.35	0.00
Økonomi								
Inntekt	0.06	0.02	0.04	0.10	0.05	0.01	0.05	0.01
Grunnlønn	0.09	0.09	0.13	0.01	0.13	0.00	0.13	0.00
Diff utsideinntekt	0.03	0.06	0.02	0.15	-0.01	0.49	-0.01	0.51
Stillingsrelatert								
OR T35	-0.27	0.01	-0.25	0.02	-0.30	0.00	-0.31	0.00
Midlertidig	-0.32	0.10	-0.38	0.05	-0.52	0.00	-0.50	0.00
T60-OR	-0.27	0.00	-0.28	0.00	-0.03	0.62	-0.05	0.51
Sjø	-0.36	0.00	0.13	0.34	-0.01	0.90	-0.20	0.06
Luft	-0.55	0.00	-0.26	0.01	0.39	0.00	0.39	0.00
FLO	-1.10	0.00	-0.81	0.00	0.06	0.60	0.03	0.78
Cyber	-1.27	0.00	-1.00	0.00	0.37	0.00	0.35	0.01
HV	-0.64	0.00	-0.31	0.09	0.01	0.96	-0.08	0.58
Annen DIF	-0.55	0.00	-0.35	0.00	0.07	0.46	0.05	0.62
Forvaltning	-0.09	0.41	-0.11	0.31	0.09	0.25	0.09	0.26
Teknisk	-0.54	0.00	-0.49	0.00	0.05	0.51	0.03	0.62
Aktivitetsdøgn	0.13	0.00	0.12	0.00	-0.01	0.46	-0.01	0.50
Overtidstimer	0.02	0.36	0.01	0.58	-0.03	0.18	-0.03	0.17

Tabell A.7 Oversikt over regresjonsanalyser fra kapittel 5.

Kategori	Modell 6.2a		Modell 6.2b	
	5292		5292	
N	Koeff.	P-v	Koeff.	P-v
Intersept 1	-2.02	0.00	-2.04	0.00
Intersept 1	-0.39	0.06	-0.42	0.05
Intersept 2	1.37	0.00	1.33	0.00
Intersept 3	3.06	0.00	3.02	0.00
Intersept 4	0.00	0.00	0.00	0.00
Demografi				
Alder	0.03	0.00	0.03	0.00
Kvinne	-0.11	0.18	-0.09	0.24
Barn	0.45	0.00	0.44	0.00
Enslig/Skilt	-0.39	0.00	-0.39	0.00
Geografi				
Nord-Norge (bo)	-0.54	0.00		
Sørlandet (bo)	-0.24	0.15		
Trøndelag (bo)	0.00	0.96		
Vestlandet (bo)	-0.03	0.77		
Utlandet (bo)	-0.28	0.09		
Nord-Norge (tjenestested)			-0.42	0.00
Sørlandet (tjenestested)			-0.42	0.06
Trøndelag (tjenestested)			-0.19	0.08
Vestlandet (tjenestested)			-0.27	0.01
Utlandet (tjenestested)			-0.32	0.05
Urbanitetspreferanse	0.14	0.00	0.15	0.00
Ukependler	0.44	0.00	0.53	0.00
Økonomi				
Inntekt	0.03	0.12	0.03	0.13
Grunnlønn	0.06	0.12	0.07	0.09
Diff utsideinntekt	-0.01	0.71	-0.01	0.66
Stillingsrelatert				
OR T35	-0.12	0.16	-0.16	0.06
Midlertidig	-0.04	0.77	-0.03	0.83
T60-OR	0.02	0.83	-0.01	0.87
Sjø	0.24	0.02	0.42	0.00
Luft	0.19	0.02	0.24	0.00
FLO	0.09	0.48	0.11	0.38
Cyber	0.18	0.18	0.19	0.16
HV	0.17	0.27	0.22	0.14
Annen DIF	0.05	0.59	0.07	0.44
Forvaltning	0.09	0.26	0.09	0.28
Teknisk	0.05	0.50	0.06	0.42
Aktivitetsdøgn	-0.02	0.40	-0.01	0.47
Overtidstimer	0.01	0.60	0.01	0.78

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan, med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFIs formål

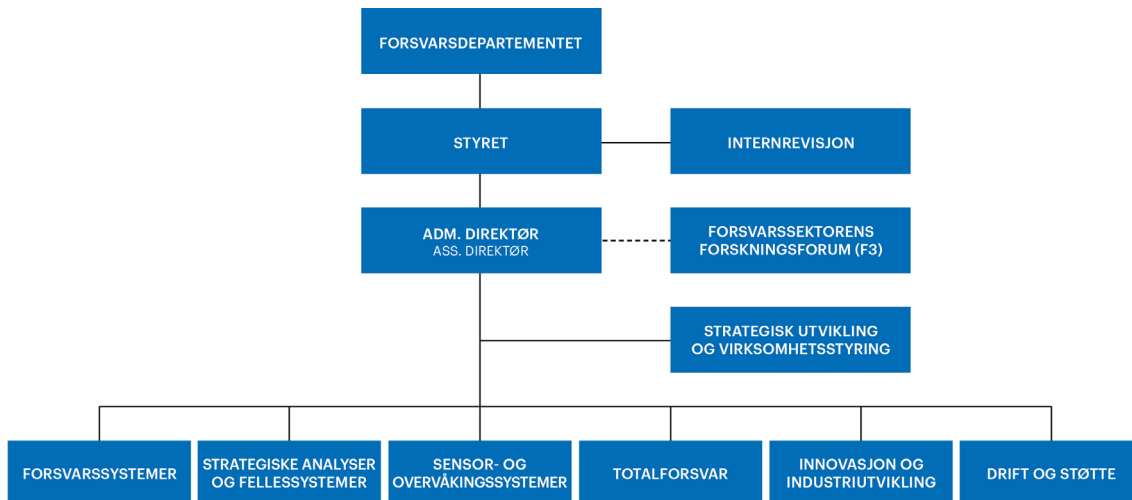
Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

FFIs visjon

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFIs verdier

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.



Forsvarets forskningsinstitutt (FFI)
Postboks 25
2027 Kjeller

Besøksadresse:
Kjeller: Instituttveien 20, Kjeller
Horten: Nedre vei 16, Karljohansvern, Horten

Telefon: 91 50 30 03
E-post: post@ffi.no
ffi.no

Norwegian Defence Research Establishment (FFI)
PO box 25
NO-2027 Kjeller
NORWAY

Visitor address:
Kjeller: Instituttveien 20, Kjeller
Horten: Nedre vei 16, Karljohansvern, Horten

Telephone: +47 91 50 30 03
E-mail: post@ffi.no
ffi.no/en