

## FPT

Afrapportering af afgangssinterview  
2. og 3. kvartal 2009

## Indhold

1.	Indledning	1
2.	Executive Summary	2
3.	Metode	5
4.	Årsager til afgang	8
4.1	Den unødvendige afgang	8
4.2	Tilfredshed med hovedområder i Forsvaret	10
4.3	Hvilke faktorer fører til unødvendig afgang?	11
4.4	Tilfredshed med enkeltområder	13
4.4.1	Tilfredshed med udstikkerfunktionen	13
4.4.2	Tilfredshed med planlægning og fleksibilitet	14
4.4.3	Tilfredshed med udsendelserne	14
4.4.4	Tilfredshed med lønnen	15
4.4.5	Tilfredshed med ressourcer	16
4.4.6	Tilfredshed med ledelsen	17
4.4.7	Tilfredshed med karrieremuligheder	18
5.	Resultater i forhold til værn	20
5.1	Hæren	20
5.2	Flyvevåbnet	22
5.3	Søværnet	23
5.4	De civile	25
6.	Resultater i forhold til funktionsniveau	27
6.1	M1XX	27
6.2	M2XX	29
6.3	M3XX	30
7.	Motiver og barrierer for at vende tilbage til Forsvaret	32
7.1	Synet på genrekruttering	32
7.2	Motiver og barrierer for genrekruttering	34
A.	Tabelrapporter	37

# 1. Indledning

Capacent beskriver her resultater fra afgangundersøgelsen dækkende andet og tredje kvartal 2009 (Q2-Q3/09).

Undersøgelsen er den anden i den række, der gennemføres af Capacent. Vi har beholdt samme model for undersøgelsens forløb og afrapportering som ved den foregående undersøgelse, der dækkede afgang fra Q1 2009.

## 2. Executive Summary

Undersøgelsens hovedresultater er:

- Tendenserne fra afgangundersøgelsen med de afgåede i Q1 genfindes her. Den kritik, der i den forrige afgangundersøgelse blev udtrykt af udstikkerfunktionen og ledelsen, kan således genfindes her. Materielsituationen giver til gengæld ikke anledning til så kraftig kritik, som det var tilfældet i den forrige undersøgelse.
- Den unødvendige afgang (afgang motiveret af utilfredshed snarere end tilbudet om et godt jobtilbud uden for Forsvaret) udgør 28% af samtlige afgåede:
  - De tre værn ligger på samme niveau for unødvendig afgang.
  - Tilsvarende er forskellene mellem funktionsniveauerne i undersøgelsen små.
- Den faktor, der påvirker den unødvendige afgang, er utilfredshed med udstikkerfunktionen.
- Kritikken af udstikkerfunktionen er forstærket i denne undersøgelse. Kritikken indeholder følgende aspekter:
  - Udstikeren opfattes ikke som de ansattes sparringspartner. Mere end halvdelen (58%) af de afgåede er uenige i dette udsagn<sup>1</sup>.
  - De afgåede følte ikke, at de havde en god kontakt til deres udstikker (49% er uenige i udsagnet).

---

<sup>1</sup> Udsagnet var formuleret som: Udstikeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret. De andre udsagn i undersøgelsen er tilsvarende positivt formuleret, hvorfor utilfredshed afspejles som uenighed i udsagnene.

- Udstikkeren opfattes at være dårlig til at koordinere med nærmeste leder (48% er uenig i udsagnet).
- Det kan være vanskeligt at få kontakt til udstikkeren, når man har behov for det. Mere end en tredjedel (37%) er uenige i udsagnet.
- Planlægning og fleksibilitet er det område, der vækker den næststørste utilfredshed blandt de afgåede. Her er det væsentligste kritikpunkt, at arbejdsgangene i Forsvaret ikke altid er fornuftige i forhold til at løse opgaverne (28% er uenige i udsagnet).
- Lønnen vækker den tredjestørste utilfredshed blandt de afgåede. Det er her det samlede lønniveau (37% uenige i udsagnet), kriterierne for engangsvederlag (30% uenige i udsagnet) og overskueligheden af de faste/variable dele af lønnen (26% uenige i udsagnet), der vækker kritik. Det skal dog bemærkes, at lønnen ikke påvirker hverken den unødvendige afgang eller muligheden for genrekuttering.
- 15% af de afgåede forventer at vende tilbage. Yderligere 20% overvejer det, om end det er usikkert. 12% overvejer det, om end det er usandsynligt. 54% af de afgåede forventer ikke at vende tilbage til Forsvaret.

Rangordner man temaerne (udstikkerordningen, løn, ledelse m.v.) i forhold til, hvor stor utilfredshed de skabte hos de afgåede, fås følgende tabeller:

Tabel 2.1  
Prioriteret liste over de temaer, der skabte størst utilfredshed (1 = størst utilfredshed; 8 = mindst utilfredshed), opgjort på værn

	Alle	HRN	FLV	SVN	Civ.
Den måde, udstikkerfunktionen fungerede på	1	1	1	1	1
Den måde, tingene blev planlagt og styret på	2	4	4	1	2
Lønnen	3	3	2	8	3
Rådigheden af materiel til at løse opgaverne	4	2	4	5	4
Den måde, ledelsen – og især den nærmeste leder – fungerede på	5	7	3	3	5
Forholdet mellem antallet af medarbejdere og de opgaver, der skulle løses	6	5	4	3	6
De karrieremuligheder, man havde i Forsvaret	7	6	8	6	7
Udsendelserne (længde, planlægning, håndtering)	8	7	7	7	8

Tabel 2.2  
Prioriteret liste over de  
temaer, der skabte størst  
utilfredshed (1 = størst  
utilfredshed; 8 = mindst  
utilfredshed), opgjort på  
funktionsniveau

	Alle	M1XX	M2XX	M3XX
Den måde, udstikkerfunktionen fungerede på	1	1	1	1
Den måde, tingene blev planlagt og styret på	2	4	5	2
Lønnen	3	3	5	7
Rådigheden af materiel til at løse opgaverne	4	2	1	5
Den måde, ledelsen – og især den nærmeste leder – fungerede på	5	7	7	2
Forholdet mellem antallet af medarbejdere og de opga- ver, der skulle løses	6	6	3	5
De karrieremuligheder, man havde i Forsvaret	7	5	8	2
Udsendelserne (længde, planlægning, håndtering)	8	7	4	8

### 3. Metode

Afgangsundersøgelsen tager udgangspunkt i de tidligere afgangundersøgelser samt den kvalitative undersøgelse af rekruttering og fastholdelse, der blev foretaget 2008-09.

Undersøgelsen er foretaget ved hjælp af samme metode som afgangundersøgelsen, der dækkede Q1 2009. Det er således de samme spørgsmål, der indgår i denne undersøgelse (Q2 og Q3 2009) som i Q1-undersøgelsen.

Der er blevet stillet tre typer af spørgsmål i undersøgelsen:

- Overordnede spørgsmål: Årsag til afgang samt syn på genrekruttering
- Tematiske spørgsmål, der fokuserer på hovedområder (f.eks. løn)
- Konkrete spørgsmål, der inden for hvert hovedområde udpeger de konkrete problemer (f.eks. overskueligheden af tillæg inden for hovedområdet løn).

I beskrivelsen af resultaterne vil vi først vise resultaterne for hvert hovedområde og herefter uddybe hovedområderne ved at vise de konkrete punkter, der kritiseres hhv. roses.

Afgangsundersøgelsen er foretaget ved hjælp af kvantitative telefoninterview, ligesom det var tilfældet ved de tidligere undersøgelser. Dataindsamlingen er sket i november 2009. Der er blevet foretaget et meget højt antal genopkald (op til 25) til de personer, det ikke lykkedes at komme i kontakt med.

Afviklingen af undersøgelsen er beskrevet i nedenstående tabel. Afviklingen af undersøgelsen for Q1 er medtaget til sammenligning.

Tabel 3.1  
Undersøgelsens forløb

	Q1 2009	Q2-Q3 2009
Antal navne m.v. modtaget fra Forsvaret	254	332
Antal personer ikke truffet	14	20
Antal personer, som ikke blev truffet efter 25 opkald	53	61
Antal positive fejlnumre (f.eks. en fax)	24	4
Kontakt til anden person på nummeret, men hvor personen ikke kunne træffes i perioden	2	4
Nettostikprøve	161	241
Personen angav ikke at være i målgruppen (angav ikke at være tidligere ansat i Forsvaret)	1	0
Antal nægttere	14	41
Antal gennemførte interview	146	200
Gennemførselsprocent i forhold til nettostikprøven	90%	82%

Som det ses, er der gennemført 37% (54) flere interview med afgående for Q2 og Q3, end det var tilfældet efter Q1. Dette er bl.a. sket ved at minimere antallet af fejl-opkald (søgning efter korrekt nummer, hvis der var mistanke om fejlnummer), ligesom der fra starten indgik flere numre i stikprøven.

Antallet af personer, som ikke er truffet efter 25 opkald (eller ikke blev truffet efter færre opkald, fx fordi der var lavet aftale om interview hvorefter personen ikke kunne træffes) er på niveau med antallet for Q1-undersøgelsen. Antallet af ikke-truffede personer fordeler sig jævnt på værn og kategori.

I forhold til, at denne undersøgelse dækker to kvartaler mod den forrige undersøgelses ene kvartal, havde vi forventet flere afgående i bruttostikprøven. Vi tager det som et positivt træk, at afgangen fra Forsvaret har været mindre end forventet.

Undersøgelsen hviler derfor på et mere solidt statistisk fundament. Det betyder, at resultaterne kan tolkes mere håndfast, selv om man stadig skal tolke med forsigtighed, når undergrupperne (værn og funktionsniveau) betragtes.

De 200 interview er fordelt som følger:

Tabel 3.2  
Antal interview i undersøgelsen fordelt på værn og niveau

	M1XX	M2XX	M3XX	C100-300	Total
HRN	80	17	6	0	103
FLV	5	7	3	0	15
SVN	12	0	1	0	13
Civile	0	0	0	69	69
Total	97	24	10	69	200

Undersøgelsen omfatter i princippet også afgåede fra Hjemmeværnet. I forhold til listerne med afgåede, som danner basis for interviewene, har det dog ikke været aktuelt i perioden.

## 4. Årsager til afgang

### 4.1 Den unødvendige afgang

Som beskrevet i afgangsrapporten for Q1 2009 kan der være mange grunde til at søge væk fra Forsvaret. Nogle søger væk, fordi de fik et bedre tilbud – selv om de egentlig var tilfredse med at være i Forsvaret. Andre søger væk på grund af utilfredshed.

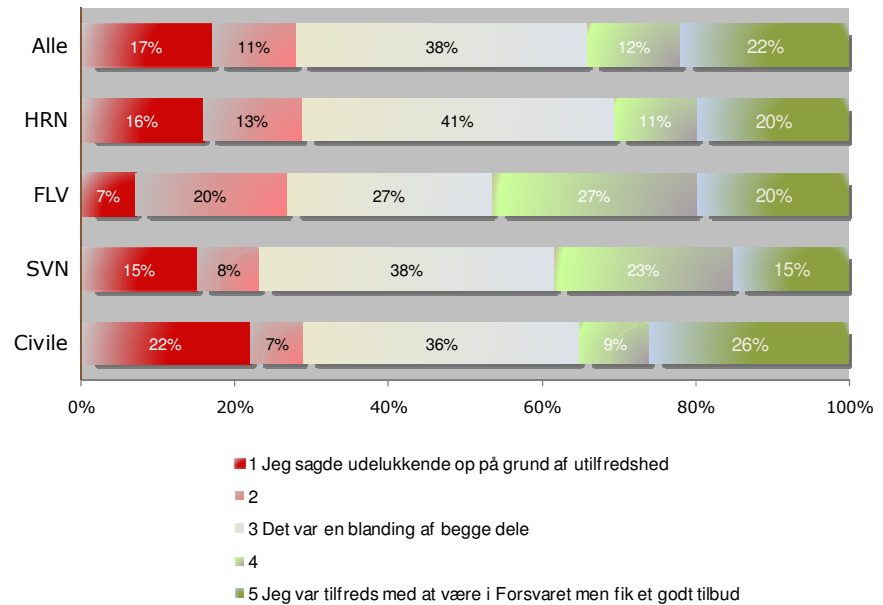
Den sidste årsag – afgang på grund af utilfredshed – vil i det følgende blive kaldt den unødvendige afgang. Benævnelsen skyldes, at afgangen kunne have været undgået, hvis ikke forholdene i Forsvaret havde vakt så stor utilfredshed.

Årsagerne til afgang er vist i figuren herunder. Som det ses, udgør den unødvendige afgang 28% af de afgåede, hvilket er en smule lavere end i forrige undersøgelse, hvor gruppen af unødigt afgåede udgjorde 31% af samtlige afgåede.

Gruppen, der afgik, fordi de fik et bedre tilbud, udgør 28% af de afgåede mod 36% i forrige undersøgelse. Denne forskel kan formentlig begrundes ved den dårligere beskæftigelsessituation i de private virksomheder, der er indtruffet i 2009.

Gruppen, der afgår på grund af en blanding af utilfredshed og et bedre tilbud, udgør 38% af de afgåede i denne undersøgelse mod 33% i forrige undersøgelse.

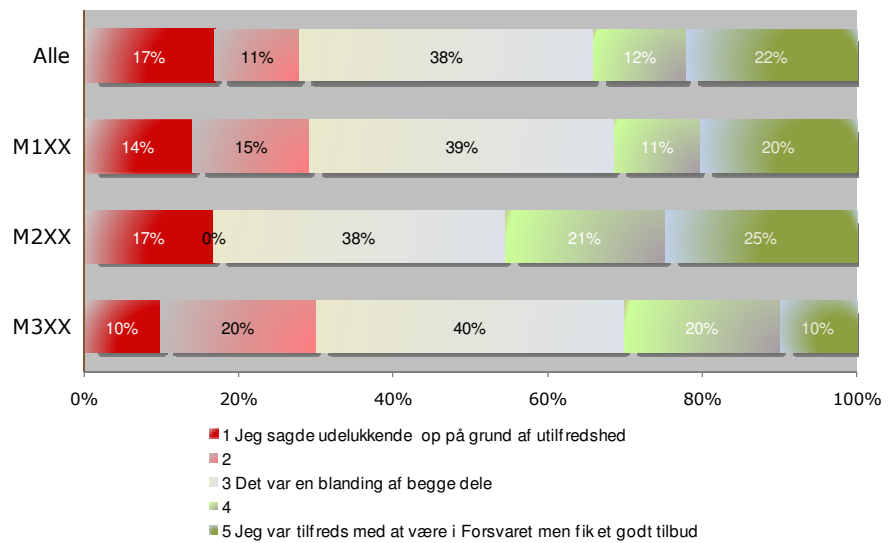
Figur 4.1  
Årsag til afgang – alle afgåede  
samt fordelt på værn



Sætter vi den unødvendige afgang i forhold til værn, viser figuren, at den unødvendige afgang er 29% i HRN, 27% i FLV, 23% i SVN og 29% blandt de civile. Tages der højde for den statistiske usikkerhed, er der således ikke forskel på niveauet for den unødvendige afgang mellem værnene.

Ser vi i stedet på den unødvendige afgang fordelt på funktionsniveauer, viser figur 4.2, at forskellene mellem de tre niveauer generelt er små og ikke følger et fast mønster.

Figur 4.2  
Årsag til afgang fordelt på  
funktionsniveau



## 4.2 Tilfredshed med hovedområder i Forsvaret

Ser vi på tilfredsheden med hovedområderne Forsvaret, viser figur 4.3, at der er størst tilfredshed med karrieremulighederne i Forsvaret. To ud af tre af de afgåede (64%) er således tilfredse eller meget tilfredse med karrieremulighederne.

Herefter kommer ledelsen, herunder nærmeste leder, som mere end halvdelen (58%) er tilfredse eller meget tilfreds med. Stort set samme antal (56%) er tilfredse eller meget tilfredse med antallet af medarbejdere til at løse opgaverne og med materielsituationen.

Det, der kritiseres, er især er udstikkerfunktionen. 44% af de afgåede er således utilfredse eller meget utilfredse med udstikkerfunktionen, mens 33% er tilfredse eller meget tilfredse.

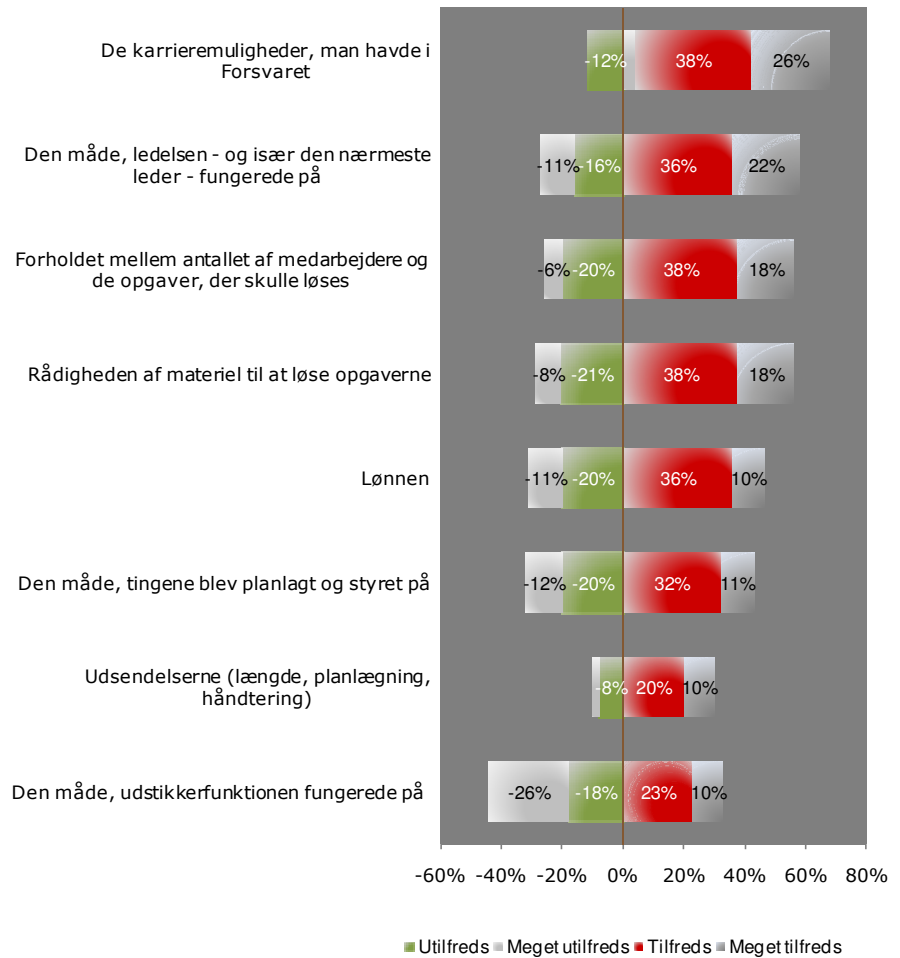
Planlægningen og styringen i Forsvaret påkalder sig ligeledes kritik. Her er 32% utilfredse eller meget utilfredse, mens 43% er tilfredse eller meget tilfredse.

31% af de afgåede er utilfredse eller meget utilfredse med lønnen, mens 46% er tilfredse eller meget tilfredse..

Billedet ligner i høj grad det, der blev tegnet efter forrige afgangundersøgelse: Det er udstikkerfunktionen, planlægningen og lønnen, der kritiseres.

I forhold til den forrige undersøgelse ser det dog ud til, at materielsituationen fylder mindre: Hvor det i Q1 var 31%, der var utilfredse eller meget utilfredse, er det i Q2 og Q3 kun 29%, der er utilfredse eller meget utilfredse, mens 56% som nævnt er tilfredse.

Figur 4.3  
Tilfredshed med hovedområder i  
Forsvaret



### 4.3 Hvilke faktorer fører til unødvendig afgang?

Det er ikke sikkert, at det er de forhold, der udviser den største utilfredshed i svarene, der også er dem, der i størst omfang medfører unødvendig afgang. Derfor har vi foretaget en regressionsanalyse af, hvilke faktorer der i størst grad påvirker den unødvendige afgang.

Resultatet er vist i figuren herunder. Her ses det, at udstikkerfunktionen er den faktor, der påvirker den unødvendige afgang mest – og den eneste faktor, der påvirker den unødvendige afgang signifikant.

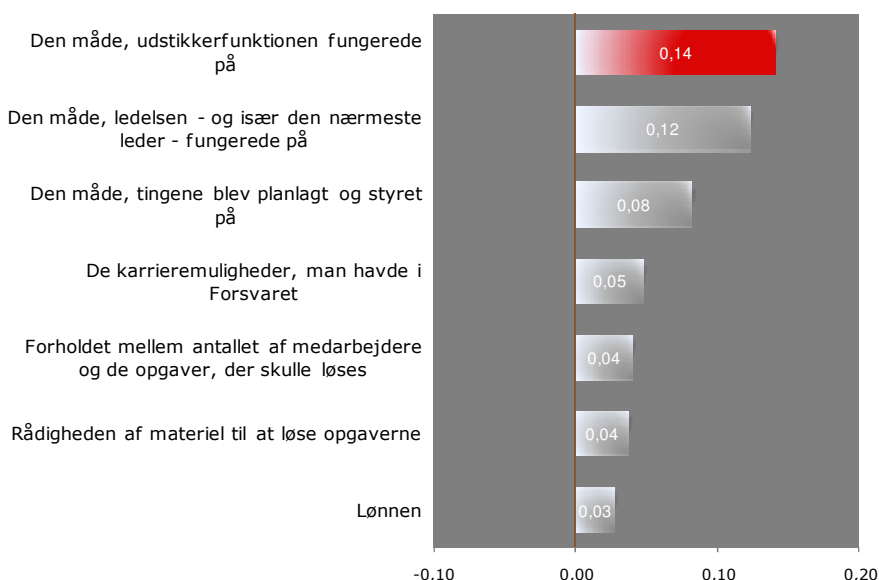
Det er samtidig værd at bemærke, at lønnen – der udgør et stort kritikpunkt – ikke påvirker den unødvendige afgang. Resultaterne er konsistente med forrige afgangundersøgelse og viser tydeligt, at lønnen nok er en kilde til utilfredshed, men ikke er det, der får medarbejderne til at søge væk.

Set i forhold til den forrige undersøgelse går udstikkerfunktionens betydning for den unødvendige afgang igen, men med en lavere forklaringskraft end sidst. Forklaringskraften er 0,14, hvilket betyder, at sandsynligheden for unødvendig afgang stiger med 14%, hver gang tilfredsheden med udstikkerfunktionen falder med én på skalaen (f.eks. fra utilfreds til meget utilfreds).

De øvrige faktorer er ikke signifikante i forhold til at forklare den unødvendige afgang, og modellen har samlet set en noget lavere forklaringskraft end ved afgangssundersøgelsen efter Q1 2009.

Modellens lavere forklaringskraft hænger sammen med den mindre andel, der afgår på grund af utilfredshed. Samtidig viser tallene, at tendensen til at lade handling (afgang) følge ord (utilfredshed) generelt er lavere end i første kvartal.

Figur 4.4  
Hvilke faktorer påvirker  
unødvendig afgang?<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Modellen inkluderer 169 respondenter og har en forklaringskraft på  $R^2 = 0,087$ . Det betyder, at modellen kan forklare 8% af variationen af den unødvendige afgang. Dette forklaringsniveau betragtes som relativt lav, idet en stærk forklaringskraft i denne type undersøgelser typisk er defineret ved  $R^2 > 0,35$ . Det skal dog bemærkes, at den samlede model er signifikant ved signifikansniveau  $p < 0,05$  (f-værdi = 2,2). Signifikante faktorer er vist med rødt ( $p < 0,1$ ); ikke-signifikante med gråt.

## 4.4 Tilfredshed med enkeltområder

I dette afsnit beskriver vi de afgåedes tilfredshed med de hovedområder, der blev nævnt i figur 4.3. Vi vil for hvert hovedområde beskrive, hvilke enkeltfaktorer der er størst utilfredshed med.

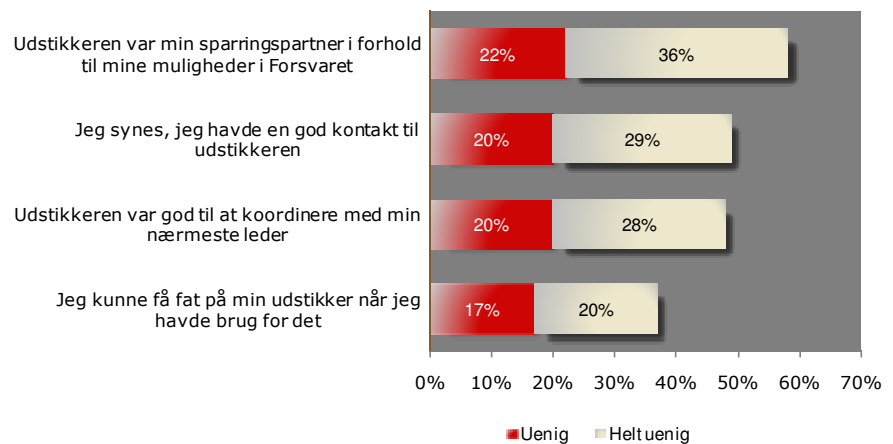
### 4.4.1 Tilfredshed med udstikkerfunktionen

Som beskrevet er udstikkerfunktionen det tema, der får størst kritik hos de afgåede, ligesom udstikkerfunktionen er den enkeltfaktor, der bedst forklarer den unødvendige afgang. Det er derfor særdeles vigtigt at betragte, hvad det er ved udstikkerfunktionen, der giver anledning til kritikken.

Som vist i figur 4.5 er den vigtigste kilde til utilfredshed ved udstikkerfunktionen den manglende evne til at være sparringspartner i forhold til mulighederne i Forsvaret. Mere end halvdelen (58%) er uenige i dette udsagn.

Herefter følger kontakten til udstikkeren og udstikkerens koordination med nærmeste leder, hvor omkring halvdelen (hvh. 49% og 48%) er uenige i udsagnet. Lidt mere end hver tredje (37%) af de afgåede er uenige i, at de kunne få fat i udstikkeren, når de havde behov for det.

Figur 4.5  
Tilfredshed med  
udstikkerfunktionen



Tendensen i resultaterne er lig den fra forrige afgangundersøgelse. Dog kan vi konstatere, at den er forstærket i de to seneste kvartaler i forhold til Q1: Hvor det i Q1 var 46%, der var uenige i, at udstikkeren var deres sparringspartner i Forsvaret, er det som nævnt 58% i denne undersøgelse. Hvor det i Q1 var 40%, der var uenige i, at de havde en god kontakt til udstikkeren, er det blandt de afgåede i Q2 og Q3 49%, der er uenige. Og hvor det i Q1 var 38%, der var uenige i, at udstikkeren var god til at koordinere med nærmeste leder, er det som beskrevet 48%, der er uenige i denne undersøgelse.

At udviklingen går mod det værre på det område, der får størst kritik blandt de afgåede, og som er den vigtigste kilde til unødvendig afgang, bør efter vores mening vække stof til eftertanke.

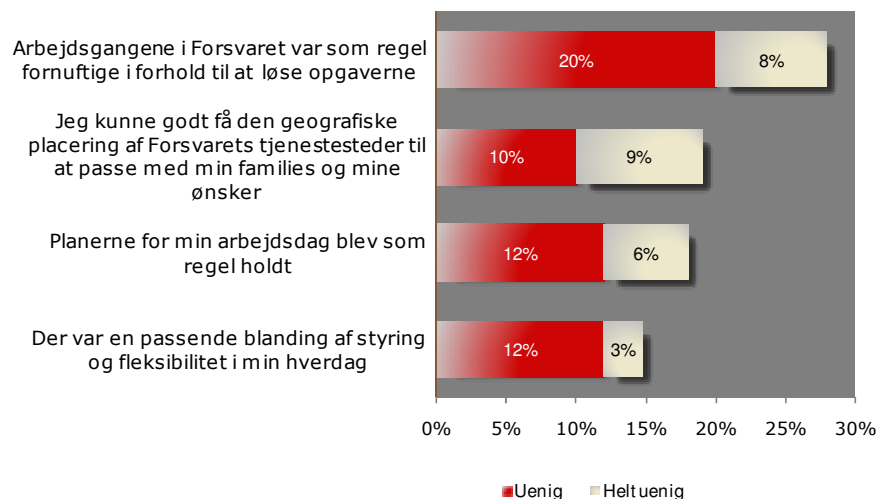
#### 4.4.2 Tilfredshed med planlægning og fleksibilitet

Figur 4.6 herunder viser, at det især er arbejdsgangenes fornuft i forhold til at løse opgaven, der kritiseres. 28% af de afgåede erklærer sig her uenige eller helt uenige.

19% af de afgåede er uenige eller helt uenige i, at de godt kunne få den fysiske placering af Forsvarets tjenestesteder til at passe med egne og familiens ønsker. Dette er sammenligneligt med den foregående undersøgelse, og det er vores vurdering, at den utilfredshed og afgang, som flytningen af tjenestesteder gav i starten af den nuværende forligsperiode, nu er aftaget til et niveau, hvor den ikke udgør et selvstændigt problem.

15% er uenige eller helt uenige i, at der var en passende blanding af styring og fleksibilitet i deres hverdag. Her er der således tale om en mindre utilfredshed.

Figur 4.6  
Tilfredshed med planlægning og fleksibilitet



#### 4.4.3 Tilfredshed med udsendelserne

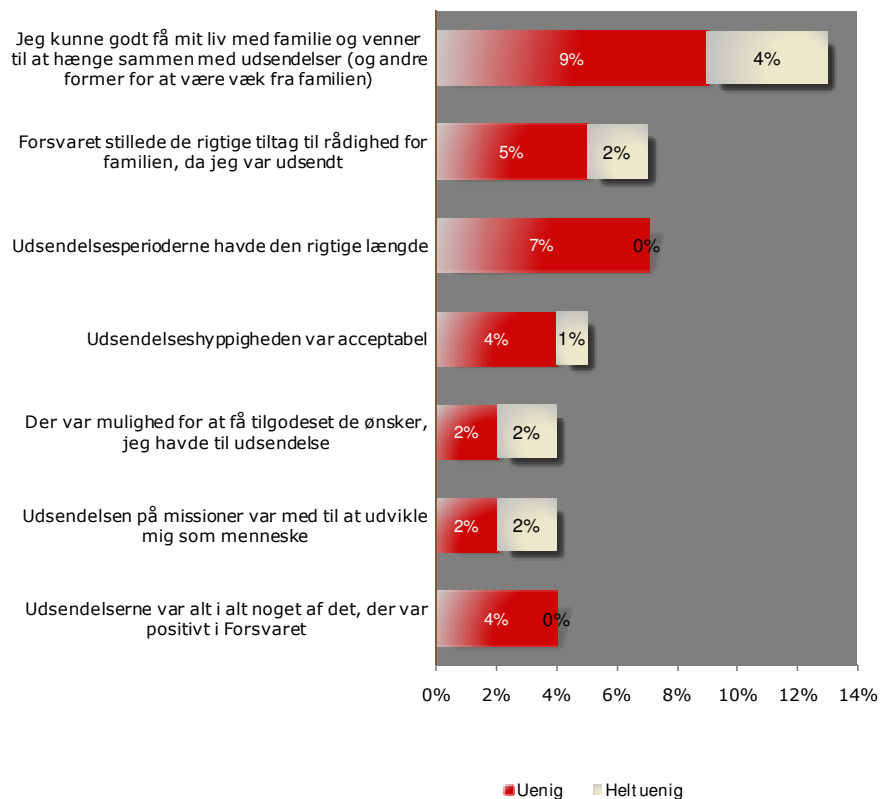
Som beskrevet på side 11 er det et mindretal (10%) af de afgåede, der er meget utilfredse eller utilfredse med udsendelse, og langt flere (30%), der er tilfredse. Tilsvarende er udsendelserne ikke en af de faktorer, der medfører unødvendig afgang.

Figur 4.7 bekræfter disse resultater: Størst uenighed er der i forhold til at få udsendelserne til at hænge sammen med familieliv og venner, men det er på et lavt niveau (13% uenige eller helt uenige). 34% er omvendt enige eller helt enige i udsagnet.

7% af de afgåede er uenige eller helt uenige i, at Forsvaret stillede de rigtige tiltag til rådighed under udsendelsen, og ligeledes 7% er uenige eller helt uenige i, at udsendelsesperioderne havde den rette længde. Omvendt er 25% enige eller helt enige.

Vores tolkning af tallene er, at udsendelserne ikke er et problem i forhold til afgang fra Forsvaret. Dog skal det bemærkes, at omkring halvdelen af de afgåede i undersøgelsen ikke har svaret på spørgsmålet, fordi det ikke har været relevant for dem. Disse er ikke medtaget i undersøgelsens resultater.

Figur 4.7  
Tilfredshed med udsendelserne



#### 4.4.4 Tilfredshed med lønnen

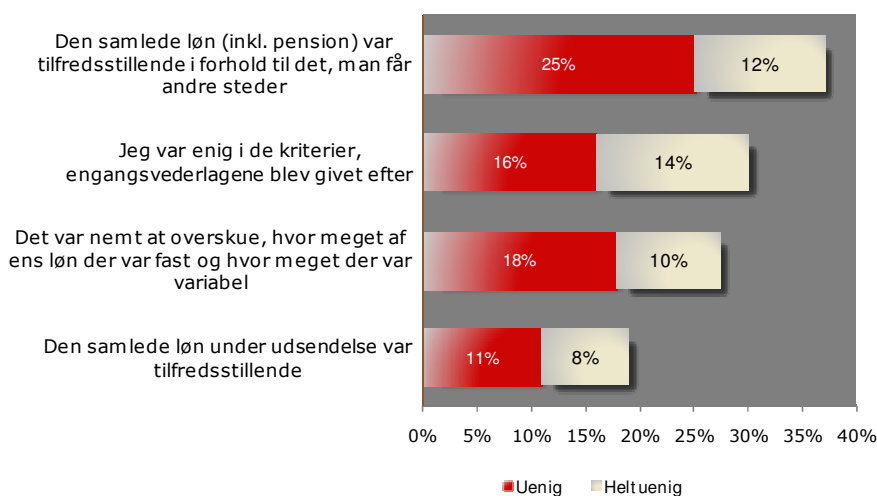
Lønnen er et af de områder, som gav utilfredshed blandt de afgåede, selv om det hverken i denne eller den foregående afgangundersøgelse var en af de faktorer, der fører til unødvendig afgang. Som beskrevet i den kvalitative undersøgelse af rekruttering og fastholdelse (primo 2009) er det først, når en eventuel utilfredshed med lønnen bliver koblet sammen med en anden utilfredshed (f.eks. udstikkeren), at lønnen medvirker til afgang.

Ikke desto mindre er det selvsagt vigtigt at forholde sig til den utilfredshed, der findes med lønnen. Som vist i figur 4.8 er det især den samlede løn, der er kilde til util-

fredshed. 37% er således uenige eller helt uenige i, at den samlede løn var tilfredsstillende i forhold til det, man får andre steder. Dette er det samme niveau som i den foregående undersøgelse.

I forhold til undersøgelsen fra Q1 er det værd at bemærke, at utilfredsheden med løn under udsendelse er formindsket: Hvor det i forrige undersøgelse var 32% af de afgåede, der var uenige eller helt uenige i, at lønnen under udsendelse var tilfredsstillende, er det i denne undersøgelse 19%, der er uenige eller helt uenige i udsagnet.

Figur 4.8  
Tilfredshed med lønnen



Tilfredsheden med kriterierne for engangsvederlag er til gengæld mindsket en smule (30% i denne undersøgelse er uenige eller helt uenige i udsagnet mod 24% i forrige undersøgelse). Tilfredsheden med lønnens sammensætning i faste og variable elementer er uændret (28% af de afgåede er helt uenige eller uenige i udsagnet).

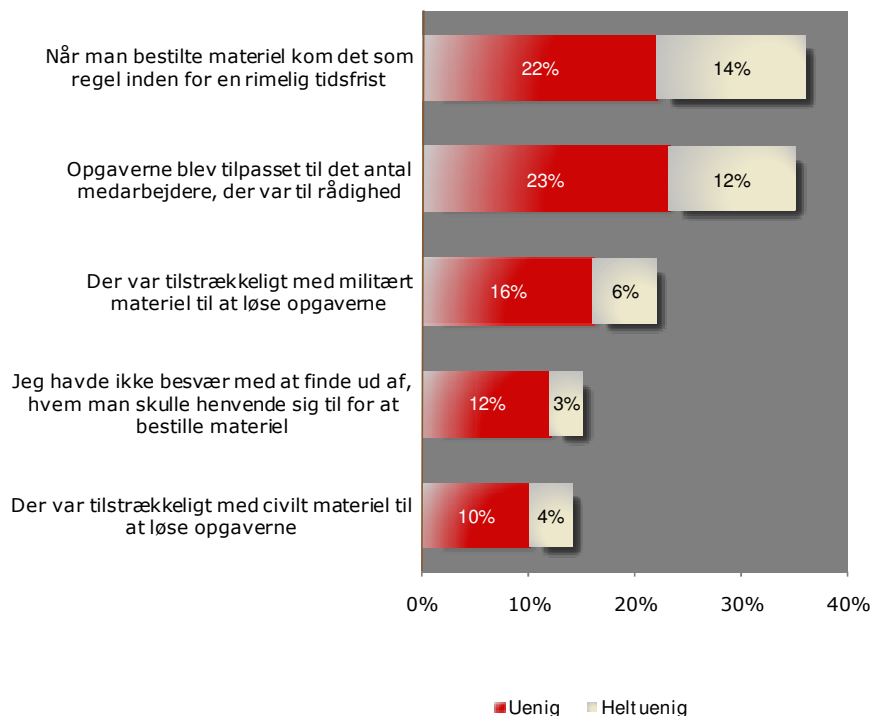
#### 4.4.5 Tilfredshed med ressourcer

Som det var tilfældet med undersøgelsen for Q1, er den største kilde til utilfredshed på ressourceområdet den tid, der går fra bestilling til ankomst af nyt materiel: Her er 36% uenige eller helt uenige i udsagnet. Tallene viser dog en mindre utilfredshed end i forrige undersøgelse, hvor 47% var uenige eller helt uenige i samme udsagn.

35% er uenige eller helt uenige i, at opgaverne blev tilpasset det antal medarbejdere, der var til rådighed. Dette er samme resultat som i forrige undersøgelse.

Færre (14%-22%) er uenige eller helt uenige i, at det var nemt at finde ud af, hvor de skulle bestille materiel; at der var tilstrækkeligt med civilt materiel til at løse opgaverne; og at der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne.

Figur 4.9  
Tilfredshed med ressourcer



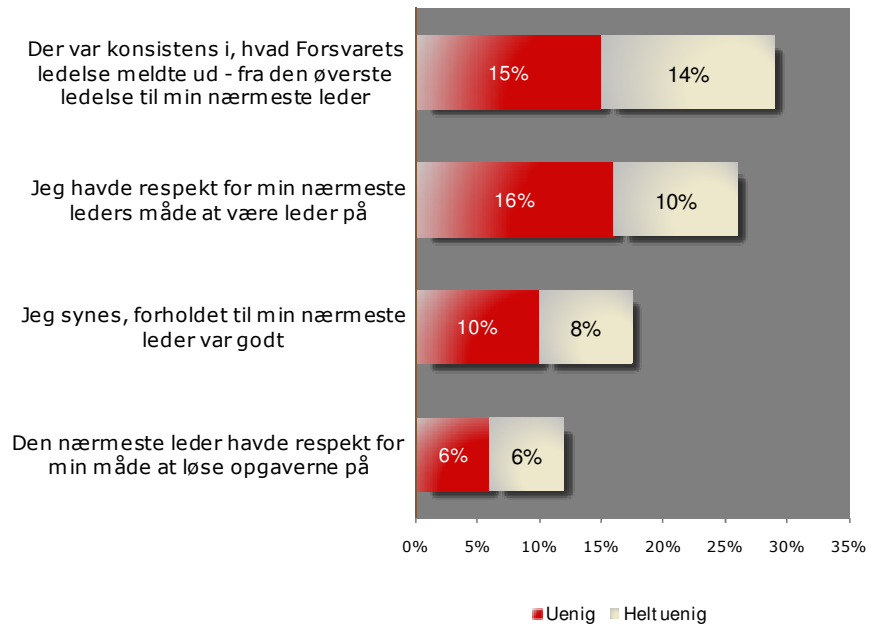
Tallene viser, at andelen af afgående, der er utilfredse med mængden af militært materiel, er faldet en smule siden forrige undersøgelse: Hvor det blandt de afgående i Q1 var 29%, der var uenige eller helt uenige i udsagnet, er det tilsvarende tal for denne undersøgelse som nævnt 22%.

#### 4.4.6 Tilfredshed med ledelsen

Figur 4.10 viser, at den største kilde til utilfredshed er manglende konsistens mellem ledelsesniveauernes udmeldinger: 29% er uenige eller helt uenige i, at der var konsistens i, hvad ledelsen (fra FØL til nærmeste leder) meldte ud.

26% er uenige eller helt uenige i, at de har respekt for nærmeste leders måde at være leder på.

18% er uenige eller helt uenige i, at de havde et godt forhold til nærmeste leder, og 12% er uenige eller helt uenige i, at nærmeste leder havde respekt for de afgædes måde at løse opgaverne på.

Figur 4.10  
Tilfredshed med ledelsen

Tallene er sammenlignelige med resultaterne fra forrige undersøgelse. Det betyder, at der stadig består en udfordring i at sikre (en opfattet) konsistens mellem ledelsesniveauerne.

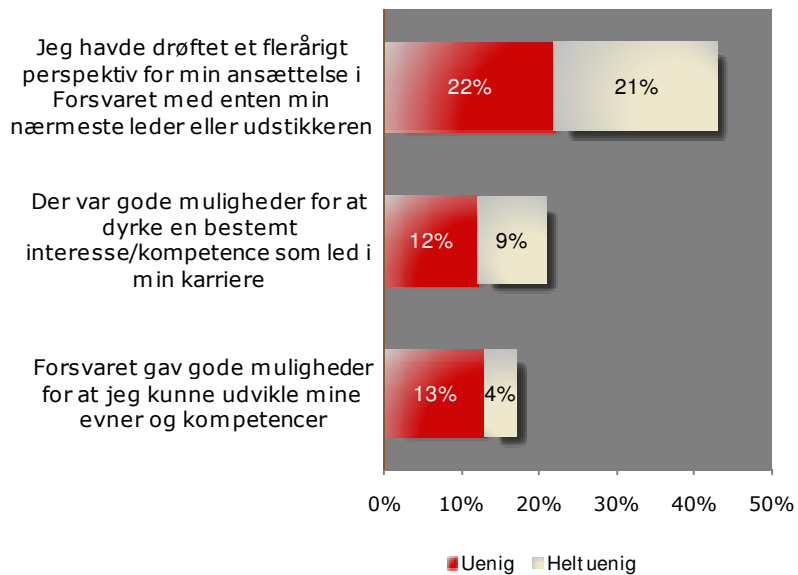
#### 4.4.7 Tilfredshed med karrieremuligheder

Den største kilde til utilfredshed med karrieremulighederne i Forsvaret er fraværet af et flerårigt karrierespæktiv, der er drøftet med enten nærmeste leder eller udstikkeren.

43% erklærer sig uenige eller helt uenige i udsagnet om, at de havde drøftet et karrierespæktiv, hvilket er væsentligt flere end ved undersøgelsen blandt de afgåede i Q1 (30% erklærede sig enige eller helt uenige).

I lighed med forrige undersøgelse er det færre, der er uenige i, at det var muligt at dyrke en bestemt interesse/kompetence, og at det var muligt, at de kunne udvikle evner og kompetencer.

Figur 4.11  
Tilfredshed med  
karrieremuligheder



## 5. Resultater i forhold til værn

I dette kapitel beskriver vi resultaterne fra undersøgelsen i forhold til de tre værn samt de civile.

Gennemgangen vil fokusere på de mest interessante resultater fra hvert værn. Det betyder, at resultater, der ikke hører til dem, der påvirker afgang, og som ikke adskiller sig fra det generelle billede ovenfor, ikke vil blive gennemgået her.

For en fuldstændig gennemgang af resultater fra hvert værn henviser vi til de særskilte tabelrapporter, der er lavet for hvert af de tre værn.

### 5.1 Hæren

Når de afgående fra Hæren er i fokus, ses det, at mange kritikpunkter går igen fra det generelle billede.

Således går kritikken af udstikkeren i høj grad igen hos de afgående fra Hæren. Fokus (udstikkerens manglende funktion som sparringspartner, manglende kontakt og manglende koordinering med nærmeste leder) og samme vurdering af problemets omfang, som det er tilfældet for samtlige afgående set under ét.

På ressourceområdet er utilfredsheden i Hæren større, end det er tilfældet for samtlige afgående set under ét. Både i forhold til at få bestilt materiel inden for en "rimelig tidsfrist" og i forhold til mængden af militært materiel til at løse opgaverne. I begge tilfælde er de afgående fra Hæren mere utilfredse; i en grad, så det er 43%, der er uenige eller helt uenige i, at materiellet kom inden for en rimelig tidsfrist.

Andelen fra Hæren, der er uenige i, at de godt kunne få den geografiske placering af Forsvarets tjenestesteder til at passe med familiens og egne ønsker, er ligeledes større: 27% er uenige eller helt uenige i Hæren, mens det tilsvarende tal for alle afgående er 19%.

Tabel 5.1  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed i Hæren

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
Ressourcer	Når man bestilte materiel, kom det som regel inden for en rimelig tidsfrist	27%	16%
	Der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne	27%	8%
Planlægning og fleksibilitet	Jeg kunne godt få den geografiske placering af Forsvarets tjenestesteder til at passe med min families og mine ønsker	16%	11%
Udstikker	Udstikeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret	21%	36%
	Jeg synes, jeg havde en god kontakt til udstikeren	21%	29%
	Jeg kunne få fat på min udstikker, når jeg havde brug for det	17%	23%
	Udstikeren var god til at koordinere med min nærmeste leder	21%	24%
Løn	Den samlede løn (inkl. pension) var tilfredsstillende i forhold til det, man får andre steder	24%	13%
	Det var nemt at overskue, hvor meget af ens løn der var fast, og hvor meget der var variabel	26%	16%
	Den samlede løn under udsendelse var tilfredsstillende	17%	14%
Karriereudvikling	Jeg havde drøftet et flerårigt perspektiv for min ansættelse i Forsvaret med enten min nærmeste leder eller udstikeren	22%	18%

Utilfredsheden med lønnen er ligeledes større blandt de afgangede fra Hæren. Det er den samme andel (37%), der er uenige eller helt uenige i, at den samlede løn var tilfredsstillende i forhold til, hvad man får andre steder.

Til gengæld er der større utilfredshed med lønnens overskuelighed i Hæren: Hvor det blandt samtlige afgangede er 28%, der erklærer sig uenige eller helt uenige i udsagnet, er det tilsvarende tal for de afgangede fra Hæren 42%.

Ligeledes er det 31% af de afgangede fra Hæren, der er uenige eller helt uenige i, at lønnen under udsendelse var tilfredsstillende. Det tilsvarende tal for alle afgangede var 19%.

De afgangede fra Hæren er samtidig enige med de afgangede generelt i, at de ikke havde drøftet et flerårigt perspektiv for deres ansættelse med enten nærmeste leder el-

ler udstikker: 40% af de afgåede fra Hæren er uenige eller helt uenige i udsagnet, mens 41% af alle afgåede erklærede sig uenige eller helt uenige.

## 5.2 Flyvevåbnet

Når resultaterne fra Flyvevåbnet betragtes, skal man være opmærksom på, at der kun indgår 15 besvarelser. Derfor har vi udelukkende medtaget de stærkeste tendenser fra undersøgelsen.

Resultaterne fra de afgåede i Flyvevåbnet er på en række punkter præget af utilfredshed, der går igen fra de generelle resultater – men i forstærket form. Eksempelvis i forhold til udstikkeren, hvor også de afgåede i Flyvevåbnet er uenige eller helt uenige i, at udstikkeren var deres sparringspartner (67% er uenige eller helt uenige i udsagnet mod 58% blandt alle afgåede). 46% af de afgåede i Flyvevåbnet er uenige eller helt uenige i, at de havde en god kontakt til deres udstikker, og 40% er uenige eller helt uenige i, at de kunne få fat på udstikkeren, når de havde brug for det.

Andelen, der er uenige eller helt uenige i, at udstikkeren var god til at koordinere med nærmeste leder, er særdeles høj: 66% er uenige eller helt uenige i udsagnet.

De afgåede i Flyvevåbnet er tilsvarende uenige i, at de havde drøftet et flerårigt perspektiv for ansættelsen med enten nærmeste leder eller udstikkeren: 47% er uenige eller helt uenige i udsagnet.

Halvdelen (47%) af de afgåede i Flyvevåbnet er uenige eller helt uenige i, at lønnen var tilfredsstillende i forhold til, hvad man får andre steder, og 40% er uenige eller helt uenige i de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter. Igen er der tale om en forstærket version af den kritik, der kan genfindes hos alle afgåede set under ét.

Tabel 5.2  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed i Flyvevåbnet

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
Ledelse	Der var konsistens i, hvad Forsvarets ledelse meldte ud – fra den øverste ledelse til min nærmeste leder	33%	20%
Ressourcer	Opgaverne blev tilpasset til det antal medarbejdere, der var til rådighed	13%	27%
Lønnen	Den samlede løn (inkl. pension) var tilfredsstillende i forhold til det, man får andre steder	27%	20%
	Jeg var enig i de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter	20%	20%
Udstikker	Udstikkeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret	20%	47%
	Jeg synes, jeg havde en god kontakt til udstikkeren	13%	33%
	Jeg kunne få fat på min udstikker, når jeg havde brug for det	20%	20%

Tabel 5.2  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed i Flyvevåbnet

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
	Udstikkeren var god til at koordinere med min nærmeste leder	13%	53%
Karriereudvikling	Jeg havde drøftet et flerårigt perspektiv for min ansættelse i Forsvaret med enten min nærmeste leder eller udstikkeren	20%	27%

De afgående i Flyvevåbnet giver dog også udtryk for kritik, som er specifik, dvs. ikke kan genfindes, når man ser alle afgående under ét. Eksempelvis er 53% af de afgående i Flyvevåbnet uenige eller helt uenige i, at der var konsistens i, hvad Forsvarets ledelse meldte ud.

Tilsvarende er 40% af de afgående i Flyvevåbnet uenige eller uenige i, at opgaverne blev tilpasset antallet af medarbejdere – hvoraf hele 27% er helt uenige.

### 5.3 Søværnet

Når resultaterne fra Søværnet betragtes, skal man være opmærksom på, at der kun indgår 13 besvarelser i resultaterne. Vi har derfor kun medtaget de stærkeste tendenser.

Også blandt de afgående i Søværnet er der kritik af udstikkeren. Dog er kritikken lidt mindre markant end blandt alle afgående under ét, med undtagelse af udstikkerens evne til at koordinere med nærmeste leder. Her er 15% af de afgående i Søværnet uenige og yderligere 38% helt uenige i udsagnet mod henholdsvis 20% og 28% blandt alle afgående.

Der er den samme utilfredshed med personsituationen som blandt alle afgående (38% er uenige eller helt uenige i udsagnet i Søværnet mod 35% blandt alle afgående). Når vi betragter leveringstiden for bestilt materiel, tegner der sig dog en markant utilfredshed: 15% er uenige i, at bestilt materiel som regel kom inden for en rimelig tidsfrist, mens hele 46% er helt uenige.

De afgående i Søværnet er ligeledes mere kritiske over for planlægningen i Forsvaret, end det er tilfældet for alle afgående under ét. Således er 38% uenige eller helt uenige i, at arbejdsgangen i Forsvaret som regel var fornuftige i forhold til at løse opgaverne (mod 28% blandt alle afgående).

8% af de afgående i Søværnet er uenige i, at de godt kunne få deres liv med familie og venner til at hænge sammen med udsendelser (og andre former for at være væk fra familien), og hele 31% er helt uenige. Det tilsvarende tal for alle afgående er hhv. 9% og 4%, og der er derfor tale om en markant større belastning for de afgående i Søværnet.

Tilsvarende er 15% af de afgåede i Søværnet uenige i, at der var gode muligheder for at dyrke en bestemt interesse/kompetence, og 23% er helt uenige. De tilsvarende tal for alle afgåede er 12% og 9%.

I samme retning peger udsagnet om at Forsvaret gav gode muligheder for at udvikle evner og kompetencer: Her er 23% uenige og 15% af de afgåede i Søværnet uenige mod hhv. 13% og 4% for alle afgåede.

Tabel 5.3  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed i Søværnet

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
Ressourcer	Opgaverne blev tilpasset til det antal medarbejdere, der var til rådighed	23%	15%
	Når man bestilte materiel, kom det som regel inden for en rimelig tidsfrist	15%	46%
Udstikker	Udstikkeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret	31%	23%
	Jeg synes, jeg havde en god kontakt til udstikkeren	8%	31%
	Jeg kunne få fat på min udstikker, når jeg havde brug for det	23%	8%
	Udstikkeren var god til at koordinere med min nærmeste leder	15%	38%
Planlægning	Arbejdsgangene i Forsvaret var som regel fornuftige i forhold til at løse opgaverne	15%	23%
	Jeg kunne godt få mit liv med familie og venner til at hænge sammen med udsendelser (og andre former for at være væk fra familien)	8%	31%
	Der var gode muligheder for at dyrke en bestemt interesse/kompetence som led i min karriere	15%	23%
Karriere-muligheder	Forsvaret gav gode muligheder for, at jeg kunne udvikle mine evner og kompetencer	23%	15%
Lønnen	Jeg var enig i de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter	23%	23%

## 5.4 De civile

Når man betragter resultaterne for de afgåede blandt de civile, ses det, at utilfredsheden med udstikkeren er på niveau med den blandt samtlige afgåede. De afgåede civile er således også uenige i, at udstikkeren var deres sparringspartner; at de havde en god kontakt til udstikkeren; og at udstikkeren var god til at koordinere med nærmeste ledere. Lidt færre end blandt samtlige afgåede er uenige i, at de kunne få fat på udstikkeren, når de havde brug for det.

Tabel 5.4  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed blandt de civile

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
Ledelse	Arbejdsgangene i Forsvaret var som regel fornuftige i forhold til at løse opgaverne	26%	14%
	Jeg havde respekt for min nærmeste leders måde at være leder på	33%	14%
	Der var konsistens i, hvad Forsvarets ledelse meldte ud – fra den øverste ledelse til min nærmeste leder	17%	19%
Ressourcer	Opgaverne blev tilpasset til det antal medarbejdere, der var til rådighed	28%	20%
Lønnen	Den samlede løn (inkl. pension) var tilfredsstillende i forhold til det, man får andre steder	26%	9%
	Jeg var enig i de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter	22%	14%
Udstikker	Udstikkeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret	20%	35%
	Jeg synes, jeg havde en god kontakt til udstikkeren	22%	28%
	Jeg kunne få fat på min udstikker, når jeg havde brug for det	16%	16%
	Udstikkeren var god til at koordinere med min nærmeste leder	20%	28%
Karriere-muligheder	Jeg havde drøftet et flerårigt perspektiv for min ansættelse i Forsvaret med enten min nærmeste leder eller udstikkeren	25%	26%
	Forsvaret gav gode muligheder for, at jeg kunne udvikle mine evner og kompetencer	19%	7%

Resultaterne viser samtidig, at de afgåede blandt de civile er mere utilfredse med ledelsesforholdene i Forsvaret, end det var tilfældet for samtlige afgåede set under ét. Det er således 47% af de afgåede civile, der er uenige eller helt uenige i, at de havde respekt for nærmeste leders måde at være leder på (mod 26% blandt samtlige afgåede); 40%, der er uenige eller helt uenige i, at arbejdsgangene i Forsvaret som regel var fornuftige i forhold til at løse opgaverne (mod 28% blandt samtlige afgåede); og 36%, der er uenige eller helt uenige i, at der var konsistens i, hvad Forsvarets ledelse udmeldte (mod 29% blandt samtlige afgåede).

De afgåede civile er mere kritiske end samtlige afgåede, når det gælder personlressourcerne: 48% af de afgåede civile er uenige eller helt uenige i, at opgaverne blev tilpasset antallet af medarbejdere (mod 35% blandt samtlige afgåede).

De civiles utilfredshed med lønnen handler især om den samlede løn og de kriterier, engangsvederlag blev givet efter. Her er resultaterne på linje med resultaterne for samtlige afgåede.

Mere end halvdelen (51%) er uenige eller helt uenige i, at de havde drøftet et flerårigt karrierespæktiv med deres nærmeste leder eller udstikkeren. Det tilsvarende tal for samtlige afgåede i perioden er 43%. En fjerdedel (26%) af de afgåede civile er uenige eller helt uenige i, at Forsvaret gav dem gode muligheder for at udvikle evner og kompetencer. Dette er et højere niveau end for samtlige afgåede (17% uenige eller helt uenige).

## 6. Resultater i forhold til funktionsniveau

I dette kapitel beskriver vi resultaterne fra undersøgelsen i forhold til funktionsniveau (M1XX, M2XX og M3XX).

Gennemgangen vil fokusere på de mest interessante resultater fra hvert niveau. Det betyder, at resultater, der ikke hører til dem, der påvirker afgangene, og som ikke adskiller sig fra det generelle billede ovenfor, ikke vil blive gennemgået her.

For en fuldstændig gennemgang af resultater fra hvert niveau henviser vi til tabelrapportens sidste kapitel, der opregner resultaterne i forhold til funktionsniveau. Ligeledes indeholder de værnspecifikke tabelrapporter en gennemgang af funktionsniveauerne inden for hvert værn.

### 6.1 M1XX

Resultaterne fra de afgåede på niveau M1XX viser, at personsituationen opleves mindre kritisk, end det er tilfældet for alle medarbejdere set under ét. 22% af de afgåede fra M1XX er således uenige eller helt uenige i udsagnet om, at opgaverne blev tilpasset antallet af medarbejdere mod 35% blandt alle afgåede.

Til gengæld oplevede de afgåede fra M1XX større problemer med leveringstid på materiel. 46% af de afgåede fra M1XX er således uenige eller helt uenige i udsagnet mod 36% blandt alle afgåede.

De afgåede fra M1XX oplevede ligeledes større problemer i forhold til det militære materiel. 33% af de afgåede fra M1XX er således uenige eller helt uenige i udsagnet om, at der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne, mod 22% blandt alle afgåede.

Tabel 6.1  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed hos de  
afgåede fra M1XX

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
Ressourcer	Opgaverne blev tilpasset det antal medarbejdere, der var til rådighed	15%	7%
	Når man bestilte materiel, kom det som regel inden for en rimelig tidsfrist	28%	18%
	Der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne	26%	7%
Udstikker	Udstikkeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret	21%	38%
	Jeg synes, jeg havde en god kontakt til udstikkeren	16%	35%
	Jeg kunne få fat på min udstikker, når jeg havde brug for det	21%	26%
	Udstikkeren var god til at koordinere med min nærmeste leder	19%	29%
Løn	Den samlede løn (inkl. pension) var tilfredsstillende i forhold til det, man får andre steder	26%	14%
	Det var nemt at overskue, hvor meget af ens løn der var fast, og hvor meget der var variabel	24%	13%
Karriere-muligheder	Jeg havde drøftet et flerårigt perspektiv for min ansættelse i Forsvaret med enten min nærmeste leder eller udstikkeren	22%	19%

De afgåede fra M1XX oplever samme problemer i forhold til deres udstikker som alle afgåede set under ét. Det er således halvdelen af de afgåede fra M1XX, der er uenige eller helt uenige i de fire udsagn, der retter sig mod udstikkeren, hvilket er på niveau med samtlige afgåede set under ét. Dog er de afgåede fra M1XX lidt mere utilfredse med deres mulighed for at få fat på udstikkeren, når de havde behov for det: 47% erklærer sig her uenige eller helt uenige i udsagnet, mod 37% blandt alle afgåede under ét.

40% af de afgåede fra M1XX er uenige eller helt uenige i, at lønnen i Forsvaret inkl. pension var tilfredsstillende i forhold til det, man får andre steder. Dette er sammenligneligt med alle afgåede set under ét.

Der er flere afgåede fra M1XX, der er uenige i, at lønnen (herunder fast og variabel del) var overskuelig: 37% blandt de afgåede fra M1XX er uenige eller helt uenige, mens det blandt alle afgåede set under ét er 30%.

Som det er tilfældet for alle afgåede set under ét, er der en stor andel (41%) af de afgåede fra M1XX, der er uenige eller helt uenige i, at de havde drøftet et flerårigt perspektiv for deres ansættelse med enten nærmeste leder eller udstikkeren.

## 6.2 M2XX

Når man betragter tallene for de afgåede fra M2XX, skal man være opmærksom på, at antallet af interview er forholdsvis lavt (24). Derfor vil vi kun fokusere på de vigtigste tendenser.

De afgåede fra M2XX deler utilfredsheden med ressourcesituationen i Forsvaret. 38% er således uenige eller helt uenige i, at bestilt materiel som regel kom inden for en rimelig tidsfrist, og lige så mange (37%) er uenige eller helt uenige i, at opgaverne blev tilpasset det antal medarbejdere, der var til rådighed.

Lidt under en tredjedel af de afgåede fra M2XX er uenige eller helt uenige i, at der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne. Dette er lidt flere end blandt alle afgåede set under ét, hvor 22% var uenige eller helt uenige i udsagnet.

De afgåede fra M2XX deler utilfredsheden med udstikkerfunktionen. Dog viser tallene, at færre havde problemer med at få fat på udstikkeren, når de havde brug for det: 16% er uenige eller helt uenige i udsagnet mod 37% blandt alle afgåede under ét.

Tabel 6.2  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed hos de  
afgåede fra M2XX

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
Ressourcer	Når man bestilte materiel, kom det som regel inden for en rimelig tidsfrist	17%	21%
	Opgaverne blev tilpasset det antal medarbejdere, der var til rådighed	29%	8%
	Der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne	21%	8%
Udstikker	Udstikkeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret	17%	29%
	Jeg synes, jeg havde en god kontakt til udstikkeren	17%	17%
	Jeg kunne få fat på min udstikker, når jeg havde brug for det	8%	8%
	Udstikkeren var god til at koordinere med min nærmeste leder	21%	25%
Løn	Det var nemt at overskue, hvor meget af ens løn der var fast, og hvor meget der var variabel	29%	12%
	Jeg var enig i de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter	25%	21%

Tabel 6.2  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed hos de  
afgåede fra M2XX

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
	Den samlede løn under udsendelse var tilfredsstillende	21%	21%
Ledelse	Der var konsistens i, hvad Forsvarets ledelse meldte ud – fra den øverste ledelse til min nærmeste leder	21%	8%
Karriere-muligheder	Jeg havde drøftet et flerårigt perspektiv for min ansættelse i Forsvaret med enten min nærmeste leder eller udstikkeren	25%	17%

I forhold til lønnen er der blandt de afgåede fra M2XX flere, der er uenige eller helt uenige i, at det var nemt at overskue de faste og variable dele af lønnen (41%), end det er tilfældet blandt alle afgåede set under ét (28%). Der er ligeledes flere, der erklærer sig uenige eller helt uenige i de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter (46%), end blandt samtlige afgåede 30%). Og der er flere, der er uenige eller helt uenige i, at den samlede løn under udsendelse var tilfredsstillende (42%), end blandt samtlige afgåede under ét (19%).

Omkring en tredjedel (29%) af de afgåede fra M2XX er uenige eller helt uenige i, at der var konsistens i, hvad Forsvarets ledelse meldte ud. Utilfredsheden er her på samme niveau som for alle afgåede set under ét.

42% af de afgåede fra M2XX erklærer sig uenige eller helt uenige i, at de havde drøftet et flerårigt perspektiv for deres ansættelse med enten nærmeste leder eller udstikkeren. Dette svarer til niveauet blandt alle afgåede.

## 6.3 M3XX

Der indgår kun 10 interview med afgåede fra M3XX i undersøgelsen. Derfor skal resultaterne fortolkes med stor varsomhed.

Resultaterne viser, at de afgåede fra M3XX i høj grad oplevede en mangel på personelressourcer. 60% (mod 35% blandt alle afgåede) af de afgåede fra M3XX er således uenige eller helt uenige i, at opgaverne blev tilpasset antallet af medarbejdere. Tilsvarende er 40% (mod 22% blandt alle afgåede) uenige eller helt uenige i, at der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne.

60% af de afgåede fra M3XX er uenige eller helt uenige i, at arbejdsgangene i Forsvaret som regel var fornuftige i forhold til at løse opgaverne. Blandt samtlige afgåede er det tilsvarende tal 28%.

De afgåede fra M3XX deler utilfredsheden med udstikkerfunktionen. 80% er således uenige eller helt uenige i, at udstikkeren var deres sparringspartner i forhold til deres muligheder i Forsvaret; 60% er uenige eller helt uenige i, at de havde en god kontakt til udstikkeren; og 70% er uenige eller helt uenige i, at udstikkeren var god til at

koordinere med nærmeste leder. Dog er der noget, der tyder på, at de afgåede fra M3XX i lidt mindre grad havde problemer med at få fat på udstikkeren, når de havde brug for det: 20% erklærer sig her uenige eller helt uenige, mod 37% blandt alle afgåede.

Tabel 6.3  
De vigtigste kilder til  
utilfredshed hos de  
afgåede fra M3XX

Område	Udsagn	Uenig	Helt uenig
Ressourcer	Opgaverne blev tilpasset det antal medarbejdere, der var til rådighed	50%	10%
	Der var tilstrækkeligt med militært materiel til at løse opgaverne	20%	20%
Planlægning og fleksibilitet	Arbejdsgangene i Forsvaret var som regel fornuftige i forhold til at løse opgaverne	40%	20%
Udstikker	Udstikkeren var min sparringspartner i forhold til mine muligheder i Forsvaret	50%	30%
	Jeg synes, jeg havde en god kontakt til udstikkeren	50%	10%
	Jeg kunne få fat på min udstikker, når jeg havde brug for det	10%	10%
	Udstikkeren var god til at koordinere med min nærmeste leder	30%	40%
	Jeg var enig i de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter	30%	40%
Ledelse	Der var konsistens i, hvad Forsvarets ledelse meldte ud – fra den øverste ledelse til min nærmeste leder	20%	40%

Utilfredsheden med lønnen ser for de afgåede fra M3XX primært ud til at fokusere på de kriterier, engangsvederlagene blev givet efter. Her erklærer 70% sig uenige eller helt uenige i de kriterier, der blev anvendt. Det tilsvarende tal for alle afgåede er 30%.

Også hos de afgåede fra M3XX handler utilfredsheden med ledelsesforholdene primært om konsistensen i ledelsens udmeldinger. 60% er således uenige eller helt uenige i udsagnet, hvor det tilsvarende tal for alle afgåede er 29%.

## 7. Motiver og barrierer for at vende tilbage til Forsvaret

Vi vil i dette kapitel se på de afgåedes syn på genrekruttering – herunder i forhold til, hvorvidt de kan genrekrutteres, og hvad der i givet fald skal være de bærende elementer.

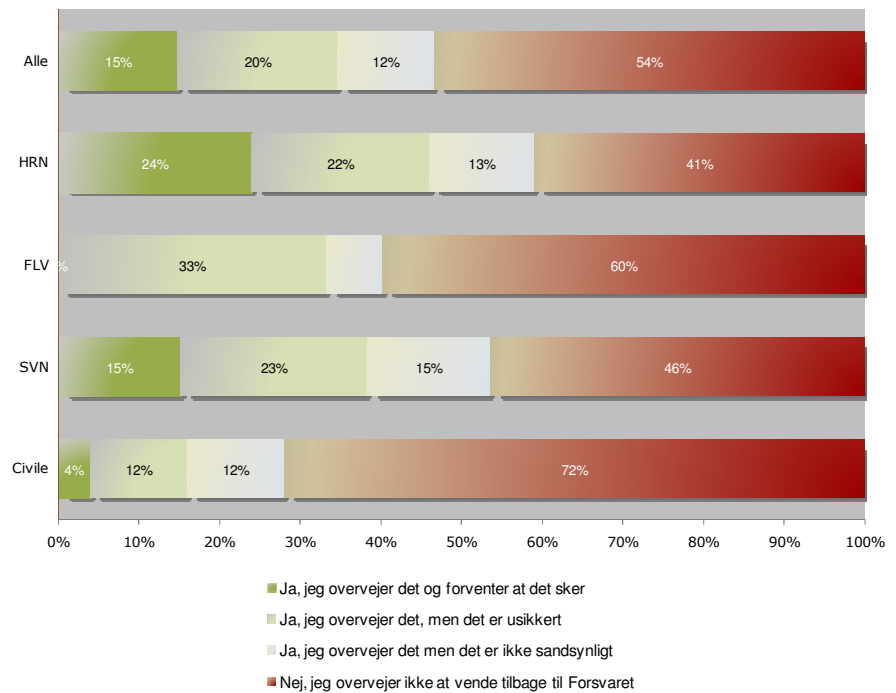
### 7.1 Synet på genrekruttering

Som det var tilfældet i den forrige undersøgelse, er de afgåede blevet spurgt om deres forventninger til at vende tilbage til Forsvaret.

Svarene er gengivet i figuren herunder. Som det ses, overvejer omkring en tredjedel (35%) af samtlige afgåede at vende tilbage, og 15% forventer ligefrem, at det sker. Mere end halvdelen (54%) overvejer ikke at vende tilbage.

De afgåedes forventninger til genrekruttering er væsentligt lavere end dem, de afgåede i Q1 havde: Her var det 16%, der forventede at vende tilbage, og yderligere 36%, der overvejede det, selv om det var usikkert. En tredjedel (31%) overvejede ikke at vende tilbage.

Figur 7.1  
Syn på genrekruttering – alle og  
fordelt på værn



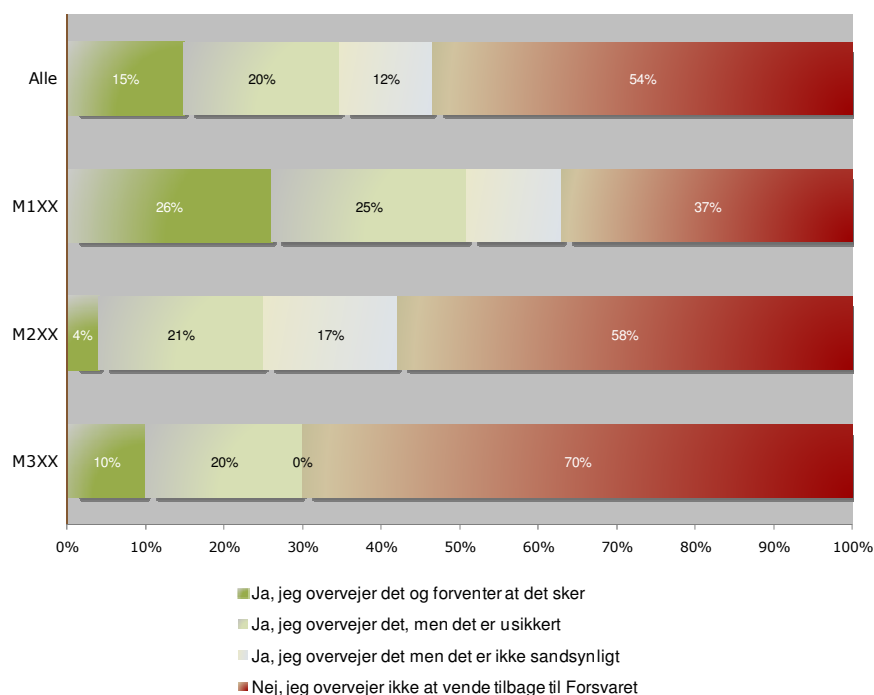
Som det ses af figuren, er andelen, der overvejer genrekruttering, størst i Hæren, hvor en fjerdedel af de afgåede i Q2 og Q3 forventer at vende tilbage, og yderligere 22% overvejer det, selv om det er usikkert. I Søværnet forventer 15% at vende tilbage, mens en fjerdedel (23%) overvejer det, om end det er usikkert.

I Flyvevåbnet forventer ingen at vende tilbage. En tredjedel (33%) overvejer det, selv om det er usikkert – og hele 60% overvejer end ikke at vende tilbage. Tendensen til, at de afgåede fra Flyvevåbnet i størst omfang har sagt endeligt farvel til Forsvaret, når de søger deres afgang, stemmer med tendensen fra den forrige undersøgelse, ligesom det også i forrige undersøgelse var blandt de afgåede fra Hæren, der var størst potentiale for genrekruttering.

Blandt de civile er det stort set ingen (4%), der forventer at vende tilbage; få, der overvejer det; og tre ud af fire (72%), der ikke overvejer genrekruttering.

Figur 7.2 viser tilbøjeligheden til genrekruttering i forhold til funktionsniveau. Som det ses, falder tilbøjeligheden til genrekruttering, når funktionsniveauet stiger: Hvor det er en fjerdedel af de afgåede fra M1XX-gruppen, der forventer at vende tilbage til Forsvaret; yderligere en fjerdedel (25%), der overvejer det, om end det er usikkert; og en tredjedel (37%), der ikke overvejer at vende tilbage til Forsvaret, er det blandt de afgåede fra M2XX-gruppen stort set ingen (4%), der forventer genrekruttering; hver femte (21%), der overvejer det, om end det er usikkert; og mere end halvdelen (58%), der slet ikke overvejer det.

Figur 7.2  
Syn på genrekruttering fordelt på  
funktionsniveau



Blandt de afgåede fra M3XX er det hver tiende (10%), der forventer genrekruttering; hver femte (20%), der overvejer det, selv om det er usikkert; og mere end to ud af tre afgåede (70%), der slet ikke overvejer genrekruttering.

Mønsteret svarer til det, der fremkom blandt de afgåede i Q1. Også her var det i højere grad en endegyldig beslutning, der blev truffet, jo højere funktionsniveau afgangens skete fra.

## 7.2 Motiver og barrierer for genrekruttering

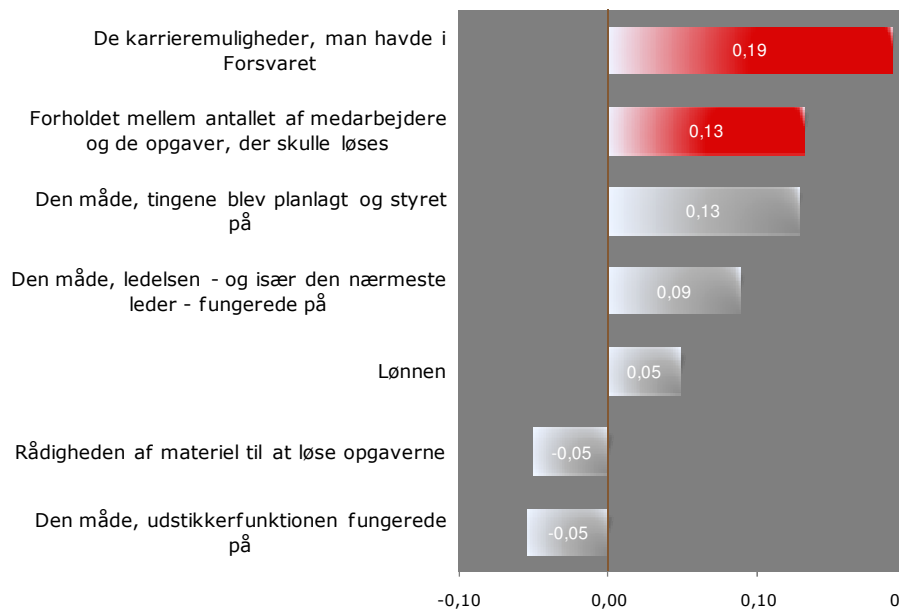
Som det var tilfældet i forhold til den unødvendige afgang, har vi ved hjælp af en statistisk analyse (en regressionsanalyse) set på, hvilke faktorer der påvirker lysten til at vende tilbage til Forsvaret.

Svarene er vist i figur 7.3 herunder. Som det ses, er det synet på karrieremulighederne og forholdet mellem antallet af medarbejdere og opgaver, der er de vigtigste (og signifikante) forklaringskræfter.

Det ene område er Forsvarets karrieremuligheder, som er den faktor, der har størst betydning. Resultaterne viser, at sandsynligheden for at vende tilbage til Forsvaret stiger med 19%, for hver gang man bliver mere tilfreds med karrieremulighederne (f.eks. fra *tilfreds* til *meget tilfreds* i udsagnet).

Den anden faktor, som har signifikant betydning for lysten til at vende tilbage til Forsvaret, er forholdet mellem antallet af medarbejdere og de opgaver, der skal løses. Faktoren har en betydning på 0,13, hvilket betyder, at lysten til at vende tilbage stiger med 13%, for hver gang man bliver mere tilfreds med personsituationen (f.eks. fra *tilfreds* til *meget tilfreds*).

Figur 7.3  
Motiver og barrierer for  
genrekruttering<sup>3</sup>



Hvis man sammenligner disse resultater med de tilsvarende resultater fra Q1-undersøgelsen, går betydningen af personsituationen igen: Som det var tilfældet i den tidligere undersøgelse, skal man overbevise om, at personsituationen er blevet bedre, hvis genrekruttering skal overvejes.

I forhold til den tidligere undersøgelse er det til gengæld nyt, at synet på karrieremulighederne i Forsvaret spiller en signifikant rolle – og endda er blevet den mest betydende faktor til forklaring af lysten til genrekruttering. En tolkning kan her være, at de generelt dårligere karrieremuligheder i det private erhvervsliv betyder, at et posi-

<sup>3</sup> Modellen inkluderer 168 respondenter og har en forklaringskraft på  $R^2 = 0,121$ . Det betyder, at modellen kan forklare 12% af variationen af lysten til at vende tilbage til Forsvaret. Dette forklaringsniveau betragtes som relativt lav, idet en stærk forklaringskraft i denne type undersøgelser typisk er defineret ved  $R^2 > 0,35$ . Det skal dog bemærkes, at den samlede model er signifikant ved signifikansniveau  $p < 0,01$  (f-værdi = 3,2). Signifikante faktorer er vist med rødt ( $p < 0,1$ ); ikke-signifikante med gråt.

ti tv syn på karrieremulighederne i Forsvaret lettere lader sig omsætte til et ønske om genrekruttering.

## A. Tabelrapporter

Tabelrapporter for:

- Alle besvarelser samt fordeling på værn og funktionsniveau
- Særskilt tabelrapport for Hæren
- Særskilt tabelrapport for Flyvevåbnet
- Særskilt tabelrapport for Søværnet