

Förbandsrapport: Skaraborgs Flygflottilj (F 7)

Rapportens syfte

Efter Pliktrådets besök på F 7 den 12 november 2019 redovisas här de intryck som gavs vid besöket.

Det finns två anledningar till att Pliktrådet skriver rapporter. För det första underlättar en rapport att minnas alla intryck från de förband som besökts och ger underlag för Pliktrådets slutrapport. För det andra kan Pliktrådet erbjuda feedback till det förband som besökts.

Om ni hittar något i denna rapport som är felaktigt eller illa underbyggt går det bra att ta kontakt med Ben Solimanaznavi i Pliktrådet. Detta görs lättast genom att skicka ett mail till ben.solimanaznavi@pliktradet.se. Det går också att ringa på 070-848 65 91.

Begreppslista

PR	Pliktrådet
GU	Grundutbildning
BU	Befattningsutbildning
LMA	Lokalt medinflytandeansvarig
Flygtimme	En timmes flygande
NOAK	Nätverk för Officerare och Anställda Kvinnor
R GURU	Reglemente grund- och repetitionsutbildning

Om Pliktrådet

Pliktrådet är det centrala medinflytandeorganet för totalförsvarspiktiga under grundutbildning. Rådet består av fem före detta värnpliktiga, där ledamöterna väljs vid den årliga Värnpliktskongressen. Pliktrådet företräder på nationell nivå samtliga värnpliktiga i Sverige och bedriver intresse- och rättighetsbevakning för deras räkning. Förbandsbesök är en viktig del i Pliktrådets löpande verksamhet.

Om rapporten

Pliktrådet tillser att detta dokument går ut till LMA/rekrythandläggare, förbandschef eller motsvarande funktion samt förtroendevalda värnpliktiga på relevant förband. LMA ansvarar i sin tur för att vidarebefordra rapporten till relevanta funktioner på förbandet och de Pliktrådet träffat under sitt besök samt till berört soldathem. Från och med att Pliktrådet skickat ut rapporten har förbandet två veckor att återkoppla på dess innehåll. Därefter gör rapporten publik genom att skickas ut brett inom Försvarsmakten, andra totalförsvarsmyndigheter, riksdagens försvarsutskott, regeringskansli och media.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
Inledning.....	4
Besöksprogram.....	5
Organisation.....	6
Utbildning.....	6
Arbetsmiljö och säkerhet.....	7
Fysisk och psykisk hälsa.....	7
Boendemiljö.....	8
Lokaler och vistelseutrymmen.....	8
Materiel och utrustning.....	8
Soldathem.....	9
Information och mönstring.....	9
Civilt meritvärde.....	9
Medinflytande.....	9
Diskussion.....	10
Avslutning.....	10

Sammanfattning

F 7 styr i dagsläget om fokus från intern utveckling och verksamhet till centralstyrd GU, och har hittat framgångsfaktorer såväl som utmaningar på vägen. För att hantera tillskottet av värnpliktiga har flottiljen anställt nyexaminerade officerare, vilka å ena sidan tycks bidra med god stämning och värdegrund, å andra sidan sakna välbehövlig truppvana och erfarenhet. På flottiljen ligger också en stor utmaning i att bibehålla ett visst antal flygtimmar samtidigt som specialinstruktörer tas i anspråk inom ramen för GU.

PR tycker att det är utmärkt att F 7 genomför månatliga NOAK-luncher samt att de förtroendevalda producerar erfarenhetsliggare inför nästkommande år. Däremot är det viktigt att F 7 utökar antalet förbandsnämnder för att säkerställa ett bättre medinflytande. Överlag ger de värnpliktiga intrycket av att vara nöjda med och uppskatta sin utbildning. Det tycks råda ett välkomnande klimat på flottiljen.

Inledning

PR besökte F 7 under vecka 46. Under besöket fick PR möjlighet att träffa bland annat värnpliktiga på flottiljen, flottiljledningen, chefen BasE, försörjningsavdelningen, Försvarshälsan samt kompaniledning. Detta har hjälpt PR att skapa en bild av den GU som genomförs på flottiljen samt hur stämningen är på flottiljen.

Besöksprogram

Dagen fortlöpte enligt följande schema:

Tid	Aktivitet	Plats	Ansvarig
07:30	Samling	Byggnad 21	Rekrythandläggare LMA
07:40	Uppställning rekryter kaserngården	Byggnad 21	
07:50	Genomföra information angående val av ombud till värnpliktskongressen och träffa förtroendevalda vid första pluton	Byggnad 21 (källaren)	Rekrythandläggare LMA
09:10	Träffa företrädare för plutons- och kompaniledning, besöka kasernens lokaler och lektionssalar	Byggnad 21	C GU-komp Rekrythandläggare LMA
10:30	Besöka första pluton, närkampsutbildning ¹	Byggnad 99	Rekrythandläggare LMA
11:30	Följa verksamheten i samband med lunch och genomföra information angående val av ombud till värnpliktskongress samt träffa förtroendevalda ur andra och tredje pluton	Övningsfält	Rekrythandläggare
13:00	Träffa och samtala med förbandsledning	Byggnad 01	Flottiljförvaltare LMA
14:00	Träffa och prata med representanter från Försvvarshälsan	Byggnad 16	C FH LMA
14:30	Besök och fika soldathemmet	Soldathemmet	LMA
15:00	Träffa och samtala med Idrottsofficer och besöka idrottsanläggning	Byggnad 10	Chef stabsgrupp LMA
15:30	Träffa och samtala med lokalt medinflytandeansvarig, rättsbefäl och NOAK-representant	Byggnad 115	Chef A1 LMA
16:30	Middag	Byggnad 60	LMA Representanter från Ledning/GU-komp

¹ Detta besök uteblev då första pluton redan genomfört närkamp när vi anlände.

Organisation

Skaraborgs flygflottilj består av sex divisioner och åtta kompanier varav ett GU-kompani. Flottiljen har 900 anställda och producerar årligen 9000 flygtimmar. Detta är det andra året av GU på F 7 sedan pliktens återinförande. Chefen GU-kompaniet anser att den stora utmaningen hittills har varit att hantera det ökade antalet som ska utbildas i och med GU. Liksom på de flesta GU-förband som PR besökt är det tydligt att verksamheten är i ett expansivt skede och att behovet för att expandera är stort. En kvartermästare samt stabsassistent har anställts sedan fjol och befälslaget i GU-komp har utökats med nyexaminerade officerare.

Utbildning

Befattningsutbildningar F 7 GU 2019/2020	Utbildningsort
Stabsassistent	F 7 Skaraborg
Flygmekaniker	F 7 Skaraborg
Flygbassäkerhetsoldat	LSS Uppsala
Logistiksoldat	F 21 Kallax
Sjukvårdssoldat	F 21 Kallax
Flygterminalssoldat	LSS Uppsala
BK Luft	LSS Uppsala

Skaraborgs flygflottilj är i ett skede där fokus i verksamheten skiftar från att uteslutande vara på intern utveckling och verksamhet, till att i högre grad handla om utbildning av värnpliktiga. Därmed anser flottiljen att det ständigt dras lärdomar och att nya rutiner upprättas.

I samtal med flottiljen framkommer att BU som hålls för de värnpliktiga skapar friktioner i verksamheten. Detta då de specialinstruktörer som behövs för nämnda utbildningar också måste upprätthålla ett visst antal flygtimmar. Det framkommer inte under besöket hur eller om dessa friktioner har påverkat de värnpliktiga på flottiljen.

Något flottiljen belyser som positivt ur den värnpliktiges perspektiv är att det sker stor tillförsel av ny personal. Enligt kompaniledningen bidrar detta till en god stämning och värdegrund inom plutonslagen samt att de nyexaminerade befälen kommer in med hög motivation. Nackdelen är dock från kompaniledningens håll att befälen upplevs brista i truppvana och saknar den erfarenhet som brukade finnas innan frivillighetstiden.

Under besöket gavs PR möjlighet att träffa värnpliktiga under såväl formella som informella former. På så vis har PR kunnat skapa sig en god uppfattning om hur de värnpliktiga ser på sin utbildning. De värnpliktiga ger intrycket av att hittills vara nöjda med sin tid på F 7, även om det ska nämnas att de befinner sig i ett tidigt skede. Att befälen bidrar med god stämning är en uppfattning som de värnpliktiga tycks dela. Det tåls i sammanhanget nämnas att det fortsatta engagemanget bland de värnpliktiga enligt flottiljen föregående år låg på mellan 70 och 80 procent.

En brist i utbildningen som nämns är avsaknaden av målkataloger. Dessa ska beskriva vilka krav varje soldat har på sig och i sina befattningar. Att målkataloger ska finnas regleras i R GURU. Följaktligen uppstår problem då man ska ta i anspråk individer till krigsorganisationen ett par år efter genomförd värnplikt, då individer med samma befattningar innehar olika kompetenser. Det medför också att betygsättningen av värnpliktiga inte sker rättssäkert, då det inte finns tydliga mål eller krav att utgå ifrån. PR kräver att dessa målkataloger tas fram. De värnpliktiga och deras utbildning ska hanteras korrekt och rättssäkert, och PR kommer att följa upp på målkatalogerna kommande besök.

I samtal med de värnpliktiga uttrycks sist men inte minst en oro över att det på grund av tidsbrist inte kommer ges någon gruppbefälsutbildning till de som är uttagna till gruppchefer. Dessa kommer istället att få 'lära sig efterhand'. PR anser att relevanta befattningshavare på flottiljen bör föra ett samtal om detta med de värnpliktiga. Detta för att tillse att de värnpliktiga får lyfta eventuella funderingar så att de känner sig säkra i sina roller.

Arbetsmiljö och säkerhet

Fysisk och psykisk hälsa

Denna kull ryckte 74 individer in och hittills har två avhopp skett. Ett avhopp rörde knäproblem och det andra psykosociala skäl. Detta kan jämföras med förra året med 15 avhopp ur en kull på 122 värnpliktiga. PR anser i sammanhanget att statistiken för innevarande kull är positivt överraskande, då avgångssiffrorna på förband normalt är högre. Vid besöket undrar PR om Försvarshälsans uppfattning kring varför avhoppet minskat jämfört med föregående år. Enheten i fråga har inte kunnat dra några slutsatser om att minskningen beror på något särskilt, utan menar istället att det är slumpen.

Vidare förmedlar Försvarshälsan till PR ett önskemål om att TRM inför "något slags knätest". Detta för att säkerställa att knäna håller under värnplikten, mot bakgrund att flera värnpliktiga visat sig ha knäproblem de förvärvat innan de ryckt in. De påpekar att om man har dåliga knän går det inte att rehabilitera samtidigt som belastningen trappas upp. Något Försvarshälsan även efterfrågar är en bättre medicinsk enkät som kontrollerar individens knä- och bålstabilitet. Detta som underlag för att bedöma lämpligheten att få göra värnplikt.

Försvarshälsan anser att det finns en god medvetenhet om upptrappning och belastning på flottiljen och inläggssulor delas ut till samtliga värnpliktiga.

På ämnet om fysisk och psykisk vård för värnpliktiga är tystnadskultur kring att söka hjälp något som fortfarande förekommer. Försvarshälsans anser dock att det råder en kultur av öppenhet på F 7, i bemärkelsen att det inte upplevs som svårt att söka fysisk eller psykisk vård. Detta var något de värnpliktiga gav intrycket av att hålla med om. PR:s uppfattning är att de värnpliktiga på F 7 upplever att det råder ett öppet och transparent klimat.

PR ser därtill positivt på att psykologen är med under inryck samt informationshelgen och informerar om psykisk hälsa, då detta kan bidra till att minska eventuella stigman kring att söka psykisk vård.

Boendemiljö

Kasernerna är fräscha och håller en hög standard. I och med tillskottet av värnpliktiga under kommande utbildningsår planeras en renovering av kasern 21 på flottiljen.

Lokaler och vistelseutrymmen

I matsalen finns en våning med soffor och sittplatser, ett pingisbord samt läshörna. I nuläget saknas datorer men enligt flottiljen kommer snart tre att finnas på plats. PR anser att detta är viktigt. Datorer ger, bland mycket annat, de värnpliktiga en möjlighet att skriva dokument såsom CV, bibehålla kontakt med vänner och familj under ledighet, samt koppla av.

I dagsläget får befäl och anställda ta del av de värnpliktigas fritidsutrymmen. PR menar att det bör finnas minst ett utrymme som de värnpliktiga kan vistas i helt ostört. På så vis har de ett 'civilt' alternativ till den militära miljön, när utbildning eller verksamhet inte bedrivs.

Vidare behöver utrymmena för närkampsutbildning utökas då de vid vårt besök genomfördes i ett garage.

Ett stort problem som lyftes var avsaknaden av en lektionslokal, där man kan samla hela kompaniet, likt en aula för informationsstunder eller utbildningar. PR anser att detta bör anskaffas för att underlätta i utbildning. Under PR:s besök höll vi vår genomgång med de förtroendevalda utan tillgång till teknologisk utrustning, vilket medförde att delar av vår utbildning inte förmedlades fullt ut.

Materiel och utrustning

Det framkommer att kängor och underkläder är stora samtalsämnen bland kvinnorna på plutonens timme samt kompaninämnder. PR kommer att följa upp på detta under framtida besök och uppmanar flottiljen att hålla fortsatt fokus på frågan.

Soldathem

Soldathemmet på F 7 drivs av pastoriatet och har, olikt normalfallet på regementen, ingen SSHF-anställd. Huvudfokus ligger i dagsläget på hantering av värnpliktiga och GU-frågor generellt. Veteraner och anhöriga är andrahandsmålgrupper, liksom i övrigt inom SSHF.

PR anser att soldathemmet F 7, som i dagsläget huserar i en mindre trästuga, behöver större ytor då antalet värnpliktiga nästintill ska tredubblas de kommande åren. Detta tycktes man vara medveten om på flottiljen.

Information och mönstring

De värnpliktiga förmedlade under besöket att många inte fått någon information på förhand om vart deras utbildning ska genomföras: till exempel om de ska till Uppsala, Ronneby eller Luleå. PR tydliggjorde att sådan information är en rättighet att få som värnpliktig och anser att man bör undersöka om någon värnpliktig i skrivande stund ännu går runt i ovisshet om sin kommande utbildningsort.

De värnpliktiga uttryckte vidare att befattningen *officersaspirant* är otydlig och i praktiken är densamma som en stabsassistent. För flera värnpliktiga kom det som en chock att få reda på att de inte fick en garanterad plats på officersprogrammet, då detta var något de fått höra. PR anser det som mycket viktigt att de värnpliktiga ges utförliga och korrekta befattningsbeskrivningar. Förbanden behöver, genom att säkerställa adekvata underlag i framtagandet av sådana beskrivningar, aktivt medverka till att inskrivningsförfarandet sker rättssäkert.

Flottiljledningen påtalade att informationshelgen gav mycket goda "resultat" och sågs som en framgång.

Civilt meritvärde

PR ser positivt på att flottiljen erbjuder utbildning i CV-skrivning till de värnpliktiga. Vi anser att flottiljen ska fortsätta arbeta för att utveckla formerna för civil meritering för de värnpliktiga.

Medinflytande

På F 7 har det på varje pluton tillsatts en förtroendeperson och ett skyddsombud med varsin ersättare samt ett NOAK-ombud.

PR får uppfattningen att flottiljen gjort framsteg avseende medinflytandet sedan föregående utbildningsår. En LMA finns tillsatt och har introducerats för de värnpliktiga. PR ser mycket positivt på den månatliga NOAK-lunch som genomförs, där de anställda och värnpliktiga NOAK-ombuden kan samtala. Detta skapar en bra kanal för det värnpliktiga perspektivet. På flottiljen har man även infört att de förtroendevalda producerar en erfarenhetsliggare till nästkommande kulls förtroendevalda, vilket är positivt och bör vara ett standardförfarande på alla förband.

Dock genomfördes endast tre förbandsnämnder föregående år. PR anser att flottiljen ska genomföra fler förbandsnämnder. Vidare framstår det under besöket som att det råder dålig koll på en LMA:s uppgifter, liksom på de förtroendevaldas utbildningar.

PR förutsätter att F 7 vidtar åtgärder i dessa frågor, för att stärka de värnpliktigas förutsättningar till ett medinflytande. Under kommande förbandsbesök vid F 7 kommer PR att följa upp på samtliga av ovanstående punkter.

Diskussion

PR anser överlag att flottiljen ger ett gott intryck och att miljön för de värnpliktiga är trivsamt. Vidare är det tydligt att befälen är ansträngda och jobbar hårt för att förmedla kvalitativ utbildning samtidigt som verksamheten ständigt expanderar. Det framgår som tidigare nämnt att somliga värnpliktiga upplever sig dåligt informerade kring sina befattningar och utbildningsorter. Detta kräver PR att flottiljen åtgärdar. Därtill anser vi att det bör finnas minst en egen vistelseyta, enbart tillägnad de värnpliktiga på flottiljen. Sist men inte minst anser vi att F 7 ska öka antalet förbandsnämnder per år.

Avslutning

PR mottogs väl av flottiljen och fick goda möjligheter att skapa sig en uppfattning om GU:n på förbundet och de värnpliktigas förhållanden. Vi har förhoppningar om att framsteg kommer kunna ses inom de kommande åren, och ser fram emot nästa besök.

Tack för det givande besöket,

Ben Solimanaznavi

Pliktrörelse- och mönstringsansvarig

Joel Kihlbert

Medinflytande- och förbandsbesöksansvarig