

## Förbandsrapport: Södra skånska regementet (P 7)

### Rapportens syfte

Efter Pliktrådets besök på P 7 den 14–15 oktober 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 skapar även underlag för Pliktrådets stora slutrapport. Den andra anledningen är att Pliktrådet kan 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 Malin Eidmann i Pliktrådet. Detta görs lättast genom att skicka ett mejl till [malin.eidmann@pliktradet.se](mailto:malin.eidmann@pliktradet.se). Det går också att ringa på 070-848 61 29.

### Begreppslista

FM	Försvarmakten
GU	Grundutbildning
BU	Befattningsutbildning
LMA	Lokalt medinflytandeansvarig
TRM	Totalförsvarets Rekryteringsmyndighet
FH	Försvvarshälsan
PV	Personalvårdskonsulent
HKV	Försvvarsmaktens högkvarter

## Om Pliktrådet

Pliktrådet är det centrala medinflytandeorganet för totalförsvarspliktiga 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
Organisation .....	4
Personal .....	4
Befäl och ledarskap .....	5
Utbildning.....	5
Befattningar .....	5
Högvakt .....	6
Arbetsmiljö och säkerhet.....	6
Attityd och jargong.....	6
Verksamhets säkerhet.....	6
Fysisk och psykisk hälsa .....	6
Boendemiljö, lokaler och vistelseutrymmen .....	7
Materiel och utrustning.....	7
Resor.....	7
Kollektiv bestraffning och grå arbetskraft.....	7
Kost.....	7
Soldathem .....	8
Försvarshälsan .....	8
Granskningsnämnd .....	9
Information och mönstring .....	9
Information inför inryck.....	9
Samarbete med TRM.....	9
Avslutning .....	10

## Sammanfattning

P 7, liksom övriga pansarförband, anser en kommande växtvärk kopplat till tillgång och utbud av avgörande utrustning och fordon samt behov av personal.

Pliktrådet har i övrigt fått ett mycket gott intryck av utbildningen på P 7. Det har uppdagats en del problem kopplat till befäl och jargong, däremot anses detta hanteras på ett rimligt sätt både från de värnpliktigas samt ledningens håll.

## Inledning

Pliktrådets första besök på P 7 syftade till att få en övergripande uppfattning om regementet och grundutbildningen. Under dagen genomfördes möte med SSHF, ledning ur GU-enheten, Försvårshälsan, kompaniledning och plutonledning. Vidare samtalade Pliktrådet med de värnpliktiga, genomförde utbildning i medinflytande för de förtroendevalda samt inspekterade de olika utbildningsmoment som genomfördes under dagen, bland annat skjutning, teori för fordonsförare och granatkastning. Pliktrådet besökte även de värnpliktigas vistelseutrymmen.

Närvarande på mötet med GU-enheten var rekrythandläggare, LMA samt C GU.

## Organisation

Södra skånska regementet, P 7, är ett markstridsförband med pansarfordon. Förbandet utbildar i och nyttjar huvudsakligen Pansarterrängbil 360, Stridsfordon 90 och Stridsvagn 122.

Förbandet är förlagt i Revingehed. Landskapets många stora, öppna fält innebär ett betydligt högre krav på välkoordinerade förflyttningar på operativ nivå, till skillnad från de flesta andra förband som kan nyttja terrängen som skydd och skyl.

Än så länge upplever förbandet i allmänhet, och GU-enheten i synnerhet, att ökningen värnpliktiga är hanterbar. Däremot upplevs en del växtvärk när det kommer till infrastruktur och tillgång till fordon. Även antalet officerare och instruktörer upplevs vara hanterbart än så länge utifrån ledningen på GU-enhetens perspektiv. Däremot uppger befäl att de är överbelastade med tilläggsuppgifter. Det uttrycks en önskan om att kunna avlasta vissa administrativa uppgifter så att de själva kan fokusera mer på truppen.

## Personal

LMA är placerad i regementsstaben. Hon upplever ett bra samarbete med GU-kompanierna och hänvisar till sin befattning som en "kontrollfunktion".

Två PV är på väg att anställas. Tidsramen för tillträde är innan årsskiftet 19/20. Deras huvudsakliga ansvarsområden kommer vara att bistå vid juridiska, sociala och ekonomiska frågor samt att erbjuda mentalt stöd till värnpliktiga.

Arbetsuppgifterna är fördelade så att utbildningslaget ansvarar för planeringen, medan plutonslaget ansvarar för administrationen.

### **Befäl och ledarskap**

Ledningen på GU-enheten och trupp nära befäl uppger att antalet befäl är hanterbart, samtidigt uttrycker de att de är i behov av fler befäl. De lyfter att det sker många tillägg till verksamheten och utbildningen på order. Detta upplevs problematiskt både ur de värnpliktigas och befälens perspektiv då de blir överbelastade, samtidigt som detta inte syns på den övergripande planeringen.

Pliktrådet uppfattar en förväntan från ledningens håll om att nuvarande befäl ska fortsätta kommande år. Detta menar ledningen är väsentligt för att säkerställa en kontinuitet samt för kompetensöverskridning.

### **Utbildning**

P 7 har två inryck. Det första sker v.30 och det andra v.38. Sammanlagt ryckte 324 värnpliktiga in 2019. Vid Pliktrådets besök v.42 hade sju värnpliktiga avbrutit sin utbildning och ytterligare fyra skulle med hög sannolikhet komma att avbryta sin utbildning inom en snar framtid. Rekryteringshandläggaren uppger att de avbrott som skett grundas på ungefär likvärdiga siffror av fysiska och psykiska besvär.

GU-enheten består av tre kompanier: ett skyttekompani, ett pansarskyttekompani samt ett mindre stridsvagnskompani. Individerna utbildas mot förbandet, medan kompanierna läggs upp och planeras för att öka tillväxten för krigsorganisationen. Möjligheten till denna sorts flexibilitet uppges beror på att de tidigare styrningarna för GMU-skedet har lättats på. Detta upplevs positivt både från GU-ledningens håll, bland kompaniledning och plutonchefer. Delvis innebär flexibiliteten att de olika utbildningsmoment som ska genomföras inte blir lika "hetsiga" och delvis underlättar planeringen när nya direktiv från högre ort inkommer (högvakt eller motsvarande).

### **Befattningar**

Befattningsplacering sker vid mönstring. Ledningen för GU-enheten uppger dock önskemål om en mer flexibel placering för att på ett bättre sätt kunna möta de förväntningar de värnpliktiga kommer med. Med flexibel placering menas möjligheten att tilldelas befattning efter ett antal månader in i utbildningen, till skillnad från att bli tilldelad en befattning av TRM.

Ledningen för GU-enheten uppgav att det inte sker övertag på några befattningar. Däremot menade plutonsbefäl att man gjort övertag på förare till Pansarterrängbil 360, vilket inneburit att besättningen för dessa fordon behövt göra befattningsbyten.

I övrigt uppger rekrythandläggaren att huvuddelen av befattningsplaceringarna har blivit korrekt. Han uppger att det finns möjlighet att byta befattning, om än väldigt liten.

FM:s hänvisas ofta befattningsbyten mot den värnpliktiges vilja som motivationssänkande för individen, vilket i sin tur minskar chanserna för ett vidare engagemang inom myndigheten. Pliktrådet vill även belysa att misstag av denna karaktär inskräps då individer enligt lag tvingas fullfölja en utbildning de inte valt. Desto viktigare blir det då att de värnpliktiga kan fatta ett beslut baserat på rimliga förutsättningar hos mönstringsförrättaren samt att det arbetas för att beslut i så liten mån som möjligt ändras mot individens vilja.

### **Högvakt**

P 7 har blivit tilldelad en högvaktsperiod i mitten av verksamhetsåret.

### **Arbetsmiljö och säkerhet**

#### **Attityd och jargong**

Tidigt i utbildningen uppstod problem i jargong mellan värnpliktiga och befäl. Det berörda befälet var ny i sin roll som instruktör. Problemet omhändertogs genom att högre chef samtalande med berörd personal och vid tillfället för besöket upplevdes problemet vara löst.

Värnpliktiga uppgav att befälet stundom ännu begick överträdelse vid tiden för besöket. I och med ett högt förtroende för högre chefer anser de värnpliktiga att det är ett överkomligt problem som omhändertas på ett rimligt sätt. Detta främst tack vare att högre chefer tog till sig av de värnpliktigas åsikter och genast hanterade situationen.

Sammantaget upplevde Pliktrådet att attityd och jargong fungerar mycket bra, både värnpliktiga sinsemellan och mellan värnpliktiga och befäl.

#### **Verksamhetssäkerhet**

Pliktrådet har inga anmärkningar på verksamhetssäkerheten. Avvikelseberättelser hanteras av adjutanten.

#### **Fysisk och psykisk hälsa**

Plutonchef upplever att det rör sig om ungefär tre fall av skador eller rehab per pluton vid tiden för besöket 5 respektive 13 veckor in i utbildningen.

Det har hanterats fler ovanliga ärenden i år till skillnad från tidigare år. Exempelvis nageltrång som tvingades opereras samt svåra fall av infekterade skavsår. På grund av stopp i avloppet i duschen bildades bakterier, vilket i sin tur orsakade infektioner för de värnpliktiga som hade öppna skavsår.

Samtliga värnpliktiga tilldelas sulor till Känga 90. Försvarshälsan upplever att sulorna har medfört stora förbättringar kopplat till marschskador. De uppger att under "gamla värnplikten" uppkom cirka 10 procent fall av marschfraktur. Efter införandet av sulor har detta sjunkit till cirka 1 procent.

### **Boendemiljö, lokaler och vistelseutrymmen**

Logement, våtutrymme och vistelseutrymmen är fräscha och håller en mycket god standard. Lektionssalarna är rymliga. Det finns ett stort gym med ett ovanligt gott utbud av träningsredskap. Vidare finns en idrottshall, fotbollsplan, en stridshinderbana om cirka 2 kilometer och löpspår.

Förutsättningen för de värnpliktiga att upprätthålla den fysiska formen som krävs för tjänsten är mycket god.

### **Materiel och utrustning**

De brister kopplat till personlig utrustning uttrycktes främst i helt avsaknad av camelback och spork, samt ej tillräckligt många Kroppsskydd 94 i små storlekar.

De som är i behov av syninsatser har fått besked om att de med hög sannolikhet kommer få dem tilldelade i slutet av utbildningen, alternativt inte alls.

Utöver detta påpekade en plutonchef att det inte finns tillräckligt med fordon vilket lett till att de värnpliktiga tvingats byta befattning till följd av detta.

### **Känga 90**

Försvarshälsan upplever att ca 25–26 värnpliktiga bytt känga på grund av diverse komplikationer. Däremot upplevs att skador kopplat till kängan drastiskt minskat till följd av inköpta sulor.

### **Resor**

Det framkom inga anmärkningar vad gäller resor.

### **Kollektiv bestraffning och grå arbetskraft**

Inga fall av kollektiv bestraffning eller grå arbetskraft framkom.

### **Kost**

Lunds universitet har beräknat näringsvärdet i de portioner de värnpliktiga blir tilldelade (ISO) och kommit fram till att näringsvärdet är för lågt samt att de innehåller för få kalorier. Detta har varit känt i flertalet år och trots detta upplever FM ännu problem med upphandlingsavtalet med Fazer.

## **Soldathem**

Michael Persson är soldathemsföreståndare sedan 2018. Michael är mycket engagerad och hängiven uppdraget. Soldathemmet bidrar till en trevlig miljö i uppehållsrummet med spel, böcker, Soldat shop och möjlighet till att kolla på film, tv, motsvarande.

Michael uppger att han har mycket att göra men att han än så länge känner sig tillräcklig i tjänsten.

Michael har planer på att göra sig mer tillgänglig för de värnpliktiga. Detta genom att exempelvis följa verksamheten med fältmarkan och bjuda på fika vid bakomstationer under fält och möjligtvis övning. Han upplever att det finns ett behov bland värnpliktiga vad gäller avslappnade informella samtal. Exempel som ges är samtal om flickvänsproblem, små konflikter eller bara att få prata av sig och känna stöd från en vuxen förstående individ. Under tiden i värnplikten saknas forum för just sådana samtal som i vanliga fall kommer naturligt i vardagen. Givet detta styrks behovet för PV som kan bidra med liknande tjänster.

Michael upplever att hans tjänst tas tillvara av GU-ledningen och han finner gehör för sina förslag. Vidare upplever Michael att han har tillräckligt god insyn i de värnpliktigas verksamhet för att kunna planera sin egen efter den.

Soldathemmet ligger inne på området och har ca 900–1500 besök per vecka.

## **Försvarshälsan**

Försvarshälsan upplever att de har ett gott samarbete med plutonsbefäl. Vid morgonens sjukmönstring närvarar samtliga tjänster som FH har att tillgå.

FH uppger att de upplevde ett lågt antal avbrott år 2018. Däremot hade de en del magbesvär på grund av för lite tid till toalettbesök i kombination med dålig kost. Detta jobbades det med och det har inte varit ett stort problem detta år.

FH uppger att de arbetar mycket preventivt genom att vara ute mycket bland de värnpliktiga. Delvis underlättar det för de värnpliktiga att självmant komma i kontakt med FH och delvis underlättar det för FH att fånga upp gamla skador, i synnerhet de med psykiska besvär. Vidare understryker FH att det är viktigt att tidigt fånga upp individer med psykisk ohälsa.

## Vaccin

Vid inryck tilldelas TBE-, meningit- och influensavaccin till samtliga värnpliktiga. Dessutom kan värnpliktiga ta vaccin civilt innan inryck och lämna in kvitto till adjutanten. Vidare tilldelas vid behov vaccin mot kikhosta och stelkramp.



## Medskick till Pliktrådet

FH framför under besöket medskick till Pliktrådet som i sammanhanget av denna rapport är meningsfulla att delge:

1. Vikten av att koppla värnpliktig till civil aktör vid behov av rehabilitering efter granskningsnämnd. Detta görs inte alltid vid alla förband, trots att de värnpliktiga ska få stöd i detta.
2. Nuvarande riktlinjer enligt TRM:s föreskrifter lyder: *“Förändring mellan mönstring och inryck skall anmälas”* av den värnpliktige. FH upplever att detta sällan görs. Enligt deras egen analys efter samtal med värnpliktiga beror detta oftast på att formuleringen är tvetydig och att de värnpliktiga som berörs inte själva uppfattar att de berörs. Slutsatsen är att formuleringen måste göras tydligare.

## **Granskningsnämnd**

Granskningsnämnder som genomförts sammanfattades med: “verkar fungera bra”. Utfallet för nämnden är oklart vid mötets inledande och under nämnden kommer närvarande parter tillsammans fram till vilket utfallet blir. Både utbildningsenheten och förtroendevalda upplever att närvarande varit överens om utfallen. Förtroendevald har närvarat på granskningsnämnder vilket tyder på att informationen gällande rätten till personstöd framgått.

## **Information och mönstring**

### **Information inför inryck**

GU-ledningen lyfter att det nuvarande systemet om informationsförfattning från HKV innebär att de värnpliktiga vid mönstringen får en felaktig befattningsbeskrivning.

Som exempel lyfts ledningssoldat. LedR har flest ledningssoldater och således ligger dessa till grund för befattningsbeskrivningen för samtliga ledningssoldater/signalister. Däremot menar GU-ledningen att det är stor skillnad mellan en signalist på P 7 och en signalist på LedR och således blir även befattningsbeskrivningen felaktig.

### **Samarbete med TRM**

Ledningen på GU upplever ett gott samarbete med TRM i allmänhet. Det hänvisas till att små fel, missar och dylikt har gjorts men upplever ändå att TRM gör ett “fantastiskt jobb”. Rekrytthandläggaren upplever att majoriteten av årets värnpliktiga har fått en korrekt och relevant befattningsplacering.

Värnpliktiga vid P 7 får befattning vid mönstring men ledningen anser att en del “små fel och missar” som görs i nuläget kan motverkas. Detta genom att vid mönstringen få en bredare befattningsplacering, för att sedan få sin befattning en bit in i utbildningen på förbandet.

Dessutom menar de att felaktiga förväntningar efter informationen från TRM då upphör.

### **Avslutning**

Pliktrådet hoppas att vi med denna rapport har förmedlat våra intryck och förmedlat en bedömning som kan bidra i processen att skapa konstruktiva åtgärder. Vi upplevde ett gott och samarbetsvilligt mottagande från förbandet. Pliktrådet har förhoppningar om, och ser fram emot, ett fortsatt gott samarbete mellan oss och Södra skånska regementet.

Tack för ett givande besök,

*Malin Eidmann*

Kommunikationsansvarig