



PLIKTRÅDET

VÄRNPLIKTSUTBILDNINGEN
2022–2023

Årsrapport av Plikträdet

Sammanfattning

Som det centrala medinflytandeorganet för Sveriges totalförsvarspliktiga innehar Pliktrådet uppgiften att företräda värnpliktiga och utveckla deras utbildning. Under verksamhetsåret har Pliktrådet genomfört 62 rutinmässiga förbandsbesök som ger en unik insyn i de värnpliktigas vardag. Under besöken samtalar vi med värnpliktiga, den lokala medinflytandeorganisationen, förbandsledningen och stödfunktioner liksom Försvarshälsan och värnpliktskonsulent. Erfarenheterna från förbandsbesöken blir direkta vittnesmål från utbildningsenheterna.

Under verksamhetsåret har Pliktrådet noterat att medinflytandeorganisationen inte nyttjas till sin fulla potential. På somliga utbildningsplatser är den lågt utvecklad eller uppfyller till och med inte de regler som finns. Exempel är att plutonens timme inte genomförs tillräckligt ofta eller att utbildningen för förtroendevalda förskjuts alternativt förkortas. Detta gör att de värnpliktiga hålls omedvetna om den påverkansmöjlighet som finns och organisationsenheten begränsar förutsättningar att uppmärksamma, hantera och förebygga oönskade händelser. För nätverk värnpliktig kvinna (NVK) varierar och skiljer sig upplägget mycket beroende på utbildningsplats. Det behövs en tydligare bild av förtroendeuppdragen och en gemensam standardiserad lägstanivå för NVK för att mötena ska vara givande.

Plikt- och prövningsverkets kommunikation till mönstrande har varit otillräcklig och flera gånger felaktig i sak. Många värnpliktiga vittnar om att de förväntningar de fick vid mönstringen, rörande utbildningen i sin helhet och tilldelad befattning, sällan överensstämde med verkligheten på utbildningsplatsen. Idag råder en förvirring och känsla av att vid mönstringen ha vilseletts till vissa befattningar med felaktig information. Befattningsbeskrivningar och delgivandet av korrekt information behöver förbättras och tillgängliggöras. Likaså behöver beställarkompetensen höjas ute på förbanden för att rätt information från Försvarsmakten ska delges Plikt- och prövningsverket.

Pliktrådet konstaterar att behovet av funktionsduglig och ändamålsenlig utrustning bland värnpliktiga är akut. Såväl värnpliktiga som befäl och förbandschefer uppger stora behov kopplat till materiel. De gäller både kvantitet och kvalitet där storlekar saknas, har förlorat passformen eller orsakar skador. Berörda persedlar är främst kängor, ryggsäckar, underkläder till kvinnor och arbetshandskar. Problemen är ofta gemensamma inom, och uppmärksammade av, Försvarsmakten sedan tidigare men värnpliktiga upplever ingen förändring. Pliktrådet har även observerat ett behov att omfördela befintlig materiel mellan organisationsenheterna istället för att de med överskott hamstrar medan andra lider brister som påverkar värnpliktiga.

Det är också tydligt att många utbildningsplatser har infrastrukturella utmaningar med bland annat lokaler, Försvarshälsans tillgänglighet och tillräckligt stora skjutfält. Detta påverkar de värnpliktigas utbildningsmiljö och måste tas i beaktning under Försvarsmaktens tillväxt. Vidare har Pliktrådet uppmärksammat en generell befälsbrist där framför allt erfarenhet saknas. Detta gör värnpliktsutbildningen sårbar för personalbortfall av singelkompetenser.

Försvarsmakten bör tillvarata möjligheten att utfärda YKB och C-körkort. Militärtjänstgöring behöver få en höjd status i samhället genom utökad civil meritering i form av exempelvis YKB och C-körkort efter godkänd utbildning. En uppjusterad och indexreglerad dagarsättning är också ett led i att höja statusen.

Nyckelord:

Persedel:	Enskild utrustning som nyttjas, avser exempelvis känga och hjälm.
OrgE:	Organisationsenhet. Ett förband (regemente, flottilj, skola eller centrum) som bedriver militär verksamhet. I rapporten åsyftas de som bedriver värnpliktsutbildning med plikt.
Förtroendeorganisation:	Organisationen där värnpliktiga genom förtroendevalda bedriver medinflytande.
FG:	Försvarsgren, avser marinen, armén och flygvapnet.
SK:	Stridskraft, avser exempelvis: hemvärn, logistik, ledning, underrättelse.
Befattning:	Den specifika tjänst man utbildas till. Exempelvis lastbilsförare, skyttegruppchef eller stridsbåtsförare.
Plikt- och prövningsverket:	Den externa myndighet som kallar, mönstrar och placerar personer i Försvarmakten, bland annat för utbildning mot en viss befattning.
Indexreglering:	(Avseende dagersättning). Principen att summan baseras på samhällets ekonomiska utveckling; till exempel inflation och konsumentprisindex (KPI).

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Nyckelord:.....	2
Innehållsförteckning	3
Inledning	4
Om Pliktrådet.....	4
Värnpliktskullen 2022/2023.....	4
1. Värnpliktigas rätt att göra sin röst hörd.....	5
1.2 Nätverk värnpliktig kvinna (NVK).....	5
1.3 Lokala initiativ för medinflytande	5
1.4 Slutsatser och åtgärdsförslag.....	6
2. Information inför inryck och under utbildning	7
2.1 Slutsatser och åtgärdsförslag.....	7
2.2 Beställningar av värnpliktiga.....	7
2.3 Slutsatser och åtgärdsförslag.....	8
3. Bra materiel är en förutsättning för en god soldat och ett starkt försvar	9
3.1 Personlig utrustning.....	9
3.2 Underkläder för kvinnor.....	9
3.3 Fordon.....	10
3.3 Slutsatser och åtgärdsförslag.....	10
4. Utbildningsmiljö	12
4.1 Infrastruktur.....	12
4.2 Befälsbrist	12
4.3 Meningsfull fritid.....	12
4.4 Psykisk hälsa och ovälkommet beteende	13
4.5 Slutsatser och åtgärdsförslag.....	13
5. Villkor & förmåner	14
5.1 Civila meriter.....	14
5.2 Ekonomiska förmåner	14
5.3 Slutsatser och åtgärdsförslag.....	14

Inledning

Om Pliktrådet

Pliktrådet utgör enligt förordning (2017:1249) om medinflytande för totalförsvarspliktiga under grundutbildning det centrala medinflytandeorganet för totalförsvarspliktiga. I praktiken innebär det i dagsläget att vi företräder Sveriges värnpliktiga eftersom det inte finns några civilpliktiga under grundutbildning. Ledamöterna i Pliktrådet väljs årligen på Värnpliktskongressen med ett års mandat.

Att vara nationellt förtroendevalda av Sveriges värnpliktiga innebär ett förtroende att förvalta efter bästa förmåga. Trovärdigheten i våra utlåtanden och vårt agerande rotar sig i en kontinuerlig kontakt med, och förmåga att relatera till, värnpliktiga. Under verksamhetsåret besöker Pliktrådet varje värnpliktsutbildande organisationsenhet (OrgE) minst två gånger för att dels träffa de värnpliktiga, dels samtala med förbandsledningen och värnpliktsnära befäl liksom stödfunktioner. Detta för att få en så god uppfattning om de värnpliktigas utbildningsförhållanden som möjligt från förstahandskällor. De förtroendevalda utgör Pliktrådets direkta kontakt med värnpliktiga inom respektive OrgE.

Pliktrådet för värnpliktigas talan gentemot politiken. Detta sker bland annat genom direktkontakt med riksdagen och regeringen där upplysning och politiskt påverkansarbete utgör ett verktyg för att förbättra utbildningsförhållandena för totalförsvarspliktiga under grundutbildning.

Vi samverkar även med andra myndigheter som har inverkan på värnpliktsutbildningen, däribland Plikt- och prövningsverket, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och Försvarets materielverk (FMV). Pliktrådet strävar efter att upprätthålla goda relationer med alla instanser vars verksamhet berör totalförsvarspliktiga för att inkluderas i beslutsprocesser och händelseförlopp.

Värnpliktskullen 2022/2023

Pliktrådets observationer utgår från att antalet inryckande för utbildningsåret 2022/2023 var 5585 varav 24% kvinnor. Vidare utbildar Försvarmakten i dagsläget värnpliktiga på 31 olika utbildningsplatser där armén omfattar 23, marinen tre och flygvapnet fem. Vi stöter på förband där värnpliktiga fortfarande benämns som "rekryter". "Rekryt" är en benämning som baseras på frivillighet och dagens värnpliktiga är, genom pliktlagen, pliktade till utbildning mot krigsplacering. Mot denna bakgrund bör användandet av ordet "rekryt" upphöra.

1. Värnpliktigas rätt att göra sin röst hörd

Medinflytande är ett uttryck för de demokratiska ideal och den grundläggande människosyn som ska präglade verksamheten i en demokratisk försvar. Som pliktad till utbildning inskränks många av individens rättigheter. Syftet med medinflytandesystemet är att värnpliktiga, som befinner sig längst ner i Försvarsmaktens hierarki, ska ges möjlighet att göra sina röster hörda och tillsammans med förbandet utveckla verksamheten. Försvarsmaktens medinflytandestruktur är således de värnpliktigas främsta medel för att förbättra sina utbildningsförhållanden. I värsta fall är medinflytandet den enda befintliga nödbromsen för värnpliktiga som blivit illa eller orättvist behandlade. Pliktrådet upplever å ena sidan att medinflytandet har en låg prioritering hos vissa förband vilket både är oroväckande och alarmerande. Å andra sidan finns det förband som genom egna initiativ och en bra ledning gör sitt yttersta för att utveckla det lokala medinflytandet.

För att medinflytandeorganisationen ska fungera är det väsentligt att de förtroendevalda förvaltar sina kamraters förtroende väl. En förutsättning för det är i sin tur att de ges tid åt sitt arbete samt att den tiden räknas som en ordinarie del av utbildningen för att undvika underminering. Tilläggningsvis får de förtroendevaldas vitsord inte påverkas negativt på grund av att arbete i förtroendespåret inneburit frånvaro från betygsgrundande moment. Arbetet kan exempelvis innebära möten eller nämnder där förtroendevalda måste närvara. Förtroendeuppdraget bör betraktas som en ytterligare merit.

Kompani- och skavdrönsnämnd ska hållas månadsvis och förband- eller flottiljnnämnd varannan månad. Detta är, trots att bestämmelserna är förordning- och föreskriftsstyrda, inte verklighet på alla utbildningsplatser. När Pliktrådet uppmärksammar dessa brister, till exempel att endast en kompaninämnd genomförts trots att inryck skett fem månader tidigare, ges ofta bortförklaringar. Det kan exempelvis hävdas att logistiken med att samla förtroendeorganisationen är för svår under befattningsutbildningar eller att permissioner och fältperioder omöjliggör genomförandet av nämnder. Svår schemaläggning får inte tillåtas vara en godtagbar ursäkt för att väsentliga delar av medinflytandet. Pliktrådets uppfattning är att de förband som ännu inte förstått vikten av värnpliktigas rätt att göra sin röst hörd är de som problematiserar medinflytandeorganisationen mest. Det är på dessa utbildningsplatser som plutonens timme, skvadron- och kompaninämnder samt bataljon- och förbandsnämnder skjuts upp eller inte hålls. Plutonens timme ska genomföras en gång per tjänstgöringsperiod eller som minst en gång i månaden.

1.2 Nätverk värnpliktig kvinna (NVK)

NVK är en del av Försvarsmaktens arbete med att inkludera värnpliktiga kvinnor, som i myndigheten i stort och på de flesta utbildningsplatser fortfarande är i minoritet, och Pliktrådet ser mycket positivt på nätverkets potential. Dessvärre organiseras nätverket olika beroende på utbildningsplats och lägstnivån av NVK behöver höjas. Som ett led i detta har Pliktrådet under året producerat en utredning som kartlägger dagens NVK samt presenterar konkreta förslag på dess framtida utövande och fortsatta utveckling. Utredningen går att ta del av på Pliktrådets hemsida.

1.3 Lokala initiativ för medinflytande

De värnpliktsutbildande utbildningsenheterna som förstått vikten av medinflytandet upplevs ha fungerade system där värnpliktiga har möjlighet att uttrycka sina åsikter. Några förband har dessutom tagit initiativ för fortsatt utveckling av medinflytandeorganisationen. Exempelvis har

sjöstridsskolan (SSS) tagit initiativ till införandet av ett förtroendespar för HBTQI+. Ett fåtal förband har introducerat Nätverk värnpliktig man (NVM). Trängregementet (T 2) provar i år ge värnpliktiga plutonbefälselever (PB) egna representanter i förtroendeorganisationen för att de ofta driver egna frågor som inte rör gruppchefer och soldater. Dessa initiativ är glädjande att ta del av och Pliktrådet ser fram emot vidare utvärdering under nästkommande år. Vi hoppas också att flera utbildningsplatser inför liknande system.

Under helgen vecka 46 anordnade Pliktrådet en huvudförtroendekonferens där huvudförtroendeperson, huvudförtroendevald NVK-representant samt huvudskyddsassistent från respektive värnpliktsutbildande enhet deltog. Konferensen syftade till att vidareutbilda de huvudförtroendevalda i sina respektive uppdrag, uppmuntra till fortsatt arbete samt utbyta erfarenheter. Utvärderingen konstaterar att helgen gav deltagarna mycket information och nya insikter. Dessutom drogs lärdomar från andra som inspirerade till vidareutveckling av medinflytandesystemet på hemförbanden. Efter de positiva erfarenheterna från huvudförtroendekonferensen 2022 har Pliktrådet för avsikt att årligen anordna en huvudförtroendekonferens.

1.4 Slutsatser och åtgärdsförslag

Medinflytandets syfte är tydligt. Det ger de värnpliktiga, som befinner sig längst ner i Försvarmaktens hierarkiska organisation, möjlighet att göra sin röst hörd. Ibland är medinflytandet den enda nödbroms som finns för värnpliktiga som blivit illa behandlade. Trots medinflytandets syfte, bortprioriteras det i alltför stor utsträckning. För värnpliktiga kan förtroendeorganisationen och sammankomster som plutonens timme, nämnder och NVK-möten vara avgörande för psykiskt välmående och trivsel. Medinflytandet får inte tillåtas bortprioriteras på samma sätt under nästkommande utbildningsår. Plutonens timme ska genomföras varje tjänstgöringsperiod, skvadron- eller kompaninämnder och NVK-möten ska genomföras en gång i månaden och förbands- eller flottiljnämnder ska genomföras varannan månad i enlighet med föreskrift om medinflytande (2020:1).

NVK är en viktig del i Försvarmaktens jämställdhetsarbete. Likt andra delar av medinflytandeorganisationen bortprioriteras nätverket och dess viktiga funktion går förlorad. Myndigheten måste bli bättre på att inkludera NVK som en naturlig del av värnpliktsutbildningen och i detta arbete ingår exempelvis att skapa större förståelse för nätverkets syfte och informationsspridning av samtalen från nätverksträffarna.

Fortsättningsvis måste förtroendevalda få tid att lösa sitt uppdrag. Förtroendevalda förväntas ta ett extra ansvar och vara beredda att uttala sig i frågor som rör kollektivet. För att möjliggöra detta måste tid till förberedelse inför exempelvis kompani- eller förbandsnämnd ges och betraktas som tjänstgöringstid. Medinflytandearbetet bör inte ske under permissioner eller lediga kvällar.

Pliktrådet imponeras ständigt över de förtroendevaldas engagemang och drivkraft. Deras förslag liksom åsikter är en fantastisk tillgång i utvecklandet av en säker, pedagogisk och effektiv utbildning som behöver tillvaratas bättre.

2. Information inför inryck och under utbildning

Eftersom värnplikten och de specifika befattningarna man kan utbildas inom skiljer sig drastiskt från den civila miljön har Plikt- och prövningsverket liksom Försvarsmakten en skyldighet att tydligt informera om plikttjänstgöringens innehåll och innebörd. Detta bidrar till att minska klyftan mellan den civila och militära sektorn av samhället. Genom att ge framtida värnpliktiga en inblick i vad olika tjänster inom försvaret innebär reduceras risken för att skillnaden mellan förväntningar och verklighet blir alltför stor. Fortsättningsvis kan det stärka motivationen hos individen vilket bidrar till fler välmående värnpliktiga och bättre soldater.

I dagsläget uppfylls sällan denna skyldighet av myndigheterna. Majoriteten av utbildningarna överensstämmer inte med den tillgängliga informationen och verkligheten man möts av vid utbildningsenheterna. Information om värnpliktsutbildning fås främst via två officiella källor: *Befattningsguiden* på Försvarsmaktens hemsida och inskrivningshandläggaren hos Plikt- och prövningsverket vid mönstringstillfället. Vidare är befattningsbeskrivningarna generellt otydliga eftersom innehållet ofta är kortfattat och dessutom utdaterat. I flera fall är informationen inkorrekt vilket i praktiken innebär att den mönstrande motiveras till utbildningslinjer på felaktiga premisser. Trots att värnplikten är tvingande behöver kommunikationen kring den förtydligas.

Eftersom utbildningsenheterna styr hur grundutbildningen utformas lokalt bär även de ett ansvar för att delge Försvarsmakten och Plikt- och prövningsverket korrekta underlag för befattningsbeskrivningarna. I dagsläget genomförs detta oregelbundet eftersom vissa värnpliktsutbildande enheter löser uppgiften på ett föredömligt sätt medan andra enheter antingen saknar tillräcklig befattningskompetens eller nedprioriterar uppgiften. Till följd av detta cirkulerar många ryktesbaserade och delvis inkorrekta befattningsbeskrivningar. Plikt- och prövningsverket upplever att de saknar förutsättningar för att ge korrekt och tillräcklig information till de mönstrande om befintliga utbildningslinjer och behöver därför förlita sig på att respektive utbildningsenhet skickar in ett tillräckligt detaljerat underlag för att inskrivningshandläggaren ska kunna fatta ett så bra beslut som möjligt.

2.1 Slutsatser och åtgärdsförslag

Försvarsmakten har under det gångna utbildningsåret påbörjat ett nytt arbete med beskrivningar kopplat till grundutbildningsbefattningar i förhoppning om att problematiken med befattningsguiden och det som upplevs under mönstringen åtgärdas. Pliktrådet har varit delaktig i processen och ser positivt på initiativet. Däremot kommer det att krävas uppföljning för att tillse att dessa beskrivningar blir korrekta och kontinuerligt uppdaterade.

2.2 Beställningar av värnpliktiga

Värnpliktiga beställs idag två år innan utbildningsstart till både befattning och utbildningsplats. Detta underlag används av Plikt- och prövningsverket under mönstringen och det är beställningen från Försvarsmakten som ligger till grund för vilka som blir inskrivna till värnplikt. Det är därför av största vikt att beställningen sker med noggrannhet och av personal med erforderlig kunskap.

Idag upplevs stora problem med värnpliktsbeställningarna. Vissa utbildningsenheter har exempelvis beställt 100 gruppchefer och 30 soldater, vilket hade medfört att varje gruppchef skulle leda 0,3 soldater. Dessa fall av oaksamhet har konsekvenser för den enskilda värnpliktiga. Konsekvenser kan exempelvis vara sena byten av befattningar eller en utbildning som inte matchar det som den värnpliktige först blev uttagen till. Detta kan påverka individens motivation och förtroendet för myndigheten.

I dag ligger beställansvaret inte på en specifik individ eller funktion utan skiljer sig från förband till förband. Detta medför att vissa som inte har utbildning eller erfarenhet av att beställa värnpliktiga blir ansvariga för denna process.

2.3 Slutsatser och åtgärdsförslag

Beställarkompetensen på förbanden kommer kontinuerligt behöva förbättras, och en lägstanivå för utbildning eller erfarenhet i beställarkompetens kommer behöva utvecklas. Utbildande organisationsenhet bör tillse att beställning av värnpliktiga sker utifrån krigsförbandens behov och att beställningen motsvarar de befattningar som utbildande enhet har möjlighet att utbilda med tillgängliga resurser. Överuttag av gruppchefer och beställningar som kräver resurser som inte med säkerhet finns vid enheten bör undvikas. Den funktion som svarar för att göra beställningen mot Plikt- och prövningsverket ska ha tillräcklig kunskap om såväl grundutbildning som den egna organisationens förutsättningar att tillhandahålla en god och meningsfull utbildning.

3. Bra materiel är en förutsättning för en god soldat och ett starkt försvar

3.1 Personlig utrustning

Materiel frågan är sedan länge omdiskuterad och även värnpliktskullen 2021/2022 konstaterade på Värnpliktskongressen 2022 att omfattande utmaningar kvarstår. Materiel frågan har således varit en stående punkt vid samtliga förbandsbesök liksom representativa möten med riksdagsledamöter, ministrar, myndighetspersonal och Försvarets högsta chefer.

Den personliga utrustningen är något som soldaten bär med sig och brukar dagligen vilket ställer höga krav på såväl passform som kvalitet och ändamålsenlighet. Till personlig utrustning räknas hela uniformen och utrustning som nyttjas av den enskilda. Bland annat inkluderas vätskesystem, soldatkök, ryggsäck, hörselkåpor och skyddsmask. I dagsläget råder en omfattande kvantitativ brist på diverse persedlar som har direkt inverkan på enskild värnpliktig, vilket i sin tur påverkar gruppen, plutonen och förbandet.

En observation som gjorts är att defekta hörselkåpor delats ut till värnpliktiga på samtliga förband. Även syninsatser till skyddsglasögon har varit en brist under utbildningsåret. Värnpliktiga i behov av synhjälpmedel uppger det vid mötet och ska därefter få instruktioner för hur syninsatser införskaffas. Problemet är att insatser inte tillverkats och distribuerats till de värnpliktiga, vilket innebär att berörda individer i stället använder civila glasögon. Det innebär både en ekonomisk risk för den enskilda och en säkerhetsrisk.

Pliktrådet har under verksamhetsåret träffat Försvarets materielverk för en demonstration av det framtagna uniformssystemet *Nordic Combat Uniform* (NCU). Dess material och egenskaper är en uppgradering från dagens uniformssystem och Pliktrådet avser följa upp införandet av NCU bland värnpliktiga.

3.2 Underkläder för kvinnor

En kvarstående problematik som även ineliggande värnpliktskull mötts av är avsaknaden av bekväma och ändamålsenliga underkläder för kvinnor. Kvinnor har genomfört grundutbildning med värnplikt i 43 år men trots det har ingen framgångsrik lösning på central nivå presenterats. Dagens trosor orsakar skav och sår i framför allt ljumskarna där de oelastiska sömmarna skär in. Till följd av detta väljer värnpliktiga kvinnor ofta bort Försvarets trosor för att i stället nyttja egna civila, vilket egentligen inte är tillåtet men ofta sker med chefers goda minne. Medvetenhet kring att det i teorin är ett brott mot bestämmelserna för uniforms bärande råder, men nackdelarna med trosorna trumfar helt enkelt rädslan för tillsägelse. Under Pliktrådets förbandsbesök har vi samtalat med respektive förbandsledning. Det har inte varit ovanligt att möta bekymrade förbandschefer där en skamsenhet kring det kvarstående problemet med underkläder för kvinnor uppfattats.

Detsamma gäller Försvarets behåar. I dagsläget finns det två BH-modeller: "sport" och "komfort", vilka erbjuds i tre olika storlekar S, M och L. För värnpliktiga med större eller mindre byst passar inte de tilldelade behåarna. Modellen "komfort" har dessutom en dragkedja fram till som ofta fastnar i bärarens hud. Behovet efter ändamålsenliga, säkra och bekväma underkläder är skriande.

Förband runtom i landet har valt att hantera problematiken genom olika tillvägagångssätt. Somliga löser det genom att använda en del av verksamhetsmedel för att köpa in en civil uppsättning av civila trosor och sportbehåar. Dessa tilldelas därefter till värnpliktiga kvinnor som får tvätta dem på egen hand, antingen hemma eller i tvättmaskiner på kasern, eftersom rutiner för tvättbyte med avvikande artiklar inte finns. Vid muck tillfaller underkläderna därefter den värnpliktige.

Fortsättningsvis finns det även förband där värnpliktiga kvinnor erbjuds att hämta ut kalsonger i stället för trosor men det är både en förnedrande, och kvantitativt ohållbar lösning eftersom allt fler skrivs in för militärtjänstgöring och tillräckligt, ändamålsenlig utrustning i rätt storlek behöver kunna tilldelas alla.

3.3 Fordon

Till materiel hör även fordon vilka fördelas enligt materielfördelningsorder med två års framförhållning. Den bestäms efter behov och en aktuell prognos men kan förändras efter att ordern är satt om Försvarmaktens behov ändras.

På högre nivå inom organisationen samt hos Pliktrådet finns förståelse kring att yttre faktorer och okända variabler kan förändra fordonsuppsättningen. Däremot kommuniceras detta sällan till de värnpliktiga vars utbildning kan ändras av till synes oförklarliga skäl. Således riskerar värnpliktiga att tappa förtroendet för Försvarmaktens förmåga att planera och kommunicera. Pliktrådet tror att detta kan motverkas genom tydlig och rak kommunikation.

Vidare har befäl som Pliktrådet träffat under förbandsbesök uttryckt bekymmer över att deras respektive förband har för få fordon till värnpliktsutbildningen och skarp verksamhet. Instruktörer har visat Pliktrådet fordon med rostig plåt och slitage orsakat av ålder och flitigt användande. Givetvis genomför befäl utbildningsmomenten efter bästa förmågas med de förutsättningar som finns, men det är viktigt att utmaningen belyses och fordonen ersätts. Behovet av nya, körbara fordon är stort och en nödvändighet för att upprätthålla verksamhetssäkerheten.

3.3 Slutsatser och åtgärdsförslag

Att arbeta i illapassande uniform och med defekt utrustning påverkar individens fokus och därmed inlärningsförmåga. Likaså ökar skaderisken av att befintlig materiel varken passar eller är ändamålsenlig för att lösa uppgifter med så stor framgång som möjligt. Exempel på problematiska persedlar är bl. a. marschkänga 90, ryggsäck 12, stridssäck 12 och kroppsskydd 90 som har lett till överbelastningsskador. Den personliga utrustningen är en grundläggande förutsättning för soldatens prestation- och inlärningsförmåga. Idag råder en generell numerär brist på persedlar och storlekar inom hela Försvarmakten vilket blir ett problem för de värnpliktiga som är svårt att ignorera. Bristen berör samtliga lager som de värnpliktiga bär. Plaggen närmast kroppen likt underkläder, strumpor och T-shirtar, men även mellanlager och själva uniformen. Det saknas således tillräckliga antal av artiklar på många förband och Sveriges värnpliktiga vittnar även om att storleksspannet är otillräckligt. Detta avser specifikt underkläder för kvinnor, BH och trosa, men också byxor där passformen helt enkelt inte fungerar eftersom plaggen är anpassade efter en mans kroppstyp. Lösningar behöver framarbetas från centralt håll i Försvarmakten så att de värnpliktiga märker en förbättring.

Pliktrådet har också identifierat ett behov av att serviceförråden vid förbanden, centrum och skolorna behöver inventera sina lagersaldon samt fördela persedlar sinsemellan efter behov. I dagsläget råder en uppfattning om att Försvarsmakten inte har full koll på sin materiel, var olika utrustningsdelar befinner sig eller hur de effektivare kan fördelas. Respektive stridskraft- och försvarsgrensstab kan se lagersaldot för respektive logistikenhet vilket innebär att fördelningen av materiel mellan olika serviceförråd inte borde vara ett lika stort problem som det är idag. Försvarsmakten har förklarat detta genom underbemanning men problematiken är så utbredd och brådskande att det behöver prioriteras högre.

4. Utbildningsmiljö

4.1 Infrastruktur

Försvarsmakten står inför en mycket ansträngande tillväxt vilket ställer höga krav på utbildningsenheternas infrastruktur. Under förbandsbesöken har Pliktrådet uppmärksammat kaserner med dålig ventilation, bristande vårdlokaler, för små eller för få lektionssalar och Försvarshälsan förlagda orimligt långt från utbildningsplatsen. En välfungerande infrastruktur är oerhört viktigt för både soldaternas välmående och utbildningskvaliteten. Pliktrådet har fått vittnesmål från ett antal kompani- och förbandsledningar som uttryckt oro gällande tillväxt och dagens infrastruktur. Somliga påtalar svårigheter att ta emot flera värnpliktiga och samtidigt upprätthålla en hög kvalitet på utbildningen. De befarar att ytterligare infrastrukturella brister kommer att uppstå till följd av den numerära upprustningen som är planerad.

Vidare drar sig många värnpliktiga generellt från att uppsöka sjukvård på de enheter där Försvarshälsan ligger långt bort. Detta för att ett besök dels upptar utbildningstid för individen, dels kräver ytterligare logistik och resurser i form av befäl och/eller fordon. Från instruktörer förmedlas ofta bilden av att utbildningstiden är knapp, att man som individ inte kan missa någonting för att bli godkänd och att allt som avviker från ordinarie utbildning utgör ett störningsmoment. Som värnpliktig vill man därför sällan besvara genom att anhålla om att få träffa Försvarshälsan. Att samtliga värnpliktiga ska kunna uppsöka sjukvård liksom att besöken går snabbt är en förutsättning för att utbildningen ska kunna genomföras på ett säkert sätt. Ett fåtal organisationsenheter har en s.k. kompanisjuksköterska som finnas omedelbart tillgänglig för de värnpliktiga.

4.2 Befälsbrist

Under verksamhetsåret har Pliktrådet fått en insyn i den hårt arbetsbelastade verklighet som plutonchefer ofta befinner sig i. Förtroendevalda har bland annat yttrat: "Vi har det bra men jag är orolig för vår plutonchef som snart lär gå in i väggen". Det finns således en uppriktigt oro bland värnpliktiga som specifikt rör plutonchefernas arbetssituation. Generellt har plutoner många befäl till antalet men dessa saknar kompetensbredd. Att en instruktör utan officersutbildning saknar en fänriks kompetens är självklart. Lika självklart är det att fänriken i sin tur inte har en kaptens kompetensbank. I alla led saknas personal och många befattningsutbildningar bemannas av singelkompetenser vilket gör de momenten extra sårbara för sjukdomsbortfall. Under förbandsbesöken har Pliktrådet exempelvis bevittnat att vissa utbildningsmoment ställts in på grund av personalbrist. Dock ser vi att engagemanget är stort och befäl bedriver en högkvalitativ utbildning efter givna förutsättningar.

4.3 Meningsfull fritid

Ytterligare en sak som tillhör Pliktrådets verksamhet är att arbeta för en mer meningsfull fritid åt de värnpliktiga under tjänsteperioder. Detta görs delvis genom ett nära samarbete med Svenska soldathemsförbundet vars styrelse Pliktrådet har en adjungerad ledamot i. Genom styrelsemötena lyfts värnpliktsperspektivet. Vidare är det framför allt de lokala soldathemsföreningarna som står för de värnpliktigas fritid genom soldathemmet och externa aktiviteter. Pliktrådet besöker varje soldathem åtminstone en gång under verksamhetsåret för att tillsammans utveckla verksamheten. Ännu ett led i värnpliktigas meningsfulla fritid är att Pliktrådet under besöken besöker och diskuterar dagrummen med förbandsledningen. Idag saknar många värnpliktiga tillgångar till dags- och

stomplanering samt permissionsschema vilket omöjliggör deras möjlighet att planera sin fritid. Dessutom skapar det onödig oro och stress.

4.4 Psykisk hälsa och ovälkommet beteende

Den psykosociala arbetsmiljön är för Pliktrådet alltid prioriterad då värnplikten av många upplevs vara mentalt påfrestande. Vi verkar för en hälsosammare utbildningsmiljö genom att samla in underlag på utbildningsplatserna från samtal med förtroendevalda och övriga värnpliktiga. Vi tar även emot personärenden genom våra kanaler. När uppseendeväckande företeelser uppmärksammas, oavsett om det är verbalt från värnpliktiga eller observationer som vi gör, agerar vi direkt. Varje fall hanteras individuellt, men i rutinförfarandet ingår bland annat ofta samtal med en eller flera chefer, förtroendevalda och den värnpliktiga själv. Ovälkommet beteende förekommer på ett flertal utbildningsplatser och de fall som uppmärksammats av Pliktrådet har alltid kommunicerats med förbandsledningen och andra berörda. Vi har observerat att Forsvarsmakten generellt blivit bättre på att hantera ovälkommet beteende och arbetar hårt med att förebygga det.

Däremot är en generell uppfattning att den psykiska ohälsan jämförelsevis har ökat mer än den fysiska. Detta är försvarsmaktsgemensamt och oberoende av geografisk placering eller stridskraft/forsvarsgren. Däremot avviker framförallt vissa nyetablerade förband och militärregionerna där en gemensam nämnare är avsaknaden av tillräcklig och tillgängliga stödfunktioner likt psykolog och värnpliktskonsulent. Även utbildningsenheter med större värnpliktsvolym är särskilt aktuella.

4.5 Slutsatser och åtgärdsförslag

Värnpliktiga går idag med skador eller smärtor för att de saknar tillräcklig tid och möjlighet att uppsöka Forsvarshälsan. Pliktrådet ser positivt på kompanisjuksköterskor och uppmanar flera utbildningsplatser att ta efter eftersom sjukvård då blir mer lättillgänglig. Vidare behöver infrastrukturen utvecklas för att dels tillgodose värnpliktigas behov idag och dels ta höjd för ökade värnpliktsvolym. Till exempel har kaserner med undermålig ventilation där luften inte uppfyller godkänd nivå och våtutrymmen med svartmögel noterats. Hälsovådliga vistelselokaler och boendetrymmen behöver åtgärdas.

Ytterligare en utmaning är den numerära avsaknaden av erfarna officerare till värnpliktsutbildningarna. Det leder till att befintliga befäl har en väldigt hög arbetsbelastning och utbildningen blir sårbar för bortfall.

Ovälkommet beteende förekommer och ett viktigt led i att upptäcka fallen är en välfungerande medinflytandeorganisation. Pliktrådet har observerat att det sällan är hanteringen av ovälkommet beteende som fungerar illa utan snarare att incidenterna inte kommer till pluton- eller kompaniledningens kännedom. När ömsesidigt förtroende mellan värnpliktiga, förtroendeargamenten och ledningen råder är det större sannolikhet att händelser fångas upp och kan hanteras. En del av hanteringen bör alltid vara att kunna erbjuda värnpliktiga lättåtkomligt samtalsstöd på plats vilket understryker behovet av välfungerande stödfunktioner och försvarshälsa.

5. Villkor & förmåner

5.1 Civila meriter

Försvarsmakten fick under år 2022 tillstånd att utbilda och examinera för CE- körkort (tung lastbil med släp) samt yrkeskompetensbevis (YKB). Detta mottogs som mycket glädjande av värnpliktiga som länge efterfrågat denna möjlighet. Även transportföretagen mottog beskedet som positivt eftersom det innebär att färdigutbildad personal kan finnas redo för anställning direkt efter slutförd värnplikt. Försvarsmakten har i och med detta också möjlighet att bevara och vidareutveckla kompetens när värnpliktiga arbetar som yrkesförare i den civila sektorn efter genomförd grundutbildning.

Pliktrådet har under förbandsbesöken observerat att ingen organisationsenhet ännu realiserat detta. Orsaker som uttalats är att förbanden i mycket stor utsträckning saknar tillräcklig information eller kunskap om hur de kan möjliggöra för värnpliktiga att få YKB under grundutbildningen. Likaså har brist på utbildningstid eller behörig personal som kan ge YKB-utbildning förklarat frånvaron.

Genom åren har Försvarsmakten också arbetat med att ta fram och implementera militära kompetenser i Sveriges referensram för kvalifikationer (SeQF). SeQF syftar bland annat till att nivåplacera och ge arbetsgivare möjlighet att kvalitetssäkra utbildning. ”Militära generella kompetenser”, ”militär kock” och ”militär gruppchef” är kvalifikationer som hittills har inkluderats i SeQF och kan begäras ut från kompetensbanken efter genomförd grundutbildning.

5.2 Ekonomiska förmåner

Totalförsvarspliktiga under grundutbildning har rätt till förmåner enligt förordning (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga¹. Under de senaste åren har Sverige drabbats av mycket hög inflation vilket lett till oro för hur den personliga ekonomin påverkas under grundutbildningen. Detta innefattar särskilt individer som har bostad och familj sedan innan de ryckte in. Samtidigt konstateras att dagersättningen legat på 146 kronor sedan år 2017 vilket påverkat värnpliktigas privatekonomi. Det kan också konstateras att regeringen och Försvarsmakten kraftigt vill öka antalet värnpliktiga vilket föranleder behovet att överse ersättningsnivån för värnpliktiga. Den samhällsstatus som värnpliktiga innehar går att härleda till ersättningsnivån som utbetalas för uppdraget. Idag används värnpliktiga dessutom allt oftare i skarp tjänstgöring likt bevakning, högvakt eller beredskapsuppgifter.

5.3 Slutsatser och åtgärdsförslag

För att realisera möjligheten att erhålla civilt lastbilskörkort med YKB krävs att samordningen blir bättre. Eventuellt kan det ske regionalt samtidigt som rätt och utförlig information finns lättillgängligt. Utbildningen och arbetsscheman borde också planeras efter instruktörernas närvaro vid utbildningsorten. När fler värnpliktiga rycker in, det ställs högre krav, fler skarpa uppgifter löses och samhället har hög inflation, borde ekonomiska kompensationer förbättras. För att stärka både samhällsstatus och ekonomiska förutsättningar för värnpliktiga bör dagersättningen höjas till 200 kronor. För att motverka urholkning borde ekonomiska kompensationer indexregleras och justeras årligen.

¹ Förordning (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga



PLIKTRÅDET

Gustavslundsv. 135, 167 51 Bromma
info@pliktradet.se • www.pliktradet.se