

Besöksrapport

Göta Trängregemente T 2

11 oktober 2025

Pliktrådet

Enligt förordning 2017:1249 utgör Pliktrådet det centrala medinflytandeorganet för totalförsvarspliktiga under grundutbildning. Pliktrådet, som består av fem värnpliktiga väljs på den årliga Värnpliktskongressen, företräder samtliga värnpliktiga och bedriver intresse- och rättighetsbevakning för deras räkning. Förbandsbesök är en viktig del i Pliktrådets löpande verksamhet.

Rapporten

I rapporten redovisas de intryck som Pliktrådet fick vid besöket. Den belyser såväl brister och utmaningar som det som fungerar väl och annat som bidrar till positiv utveckling på förbandet. Genom detta uppmuntras andra förband att ta efter goda exempel och gemensamt arbeta för att utveckla verksamheten i enlighet med utbildningens mål och främja goda utbildningsförhållanden.

Pliktrådets besökare:

Lina Hedman

Jonathan Gahns Nordahl

Allmänt

Göta trängregemente T 2 ingår i Skövde garnison tillsammans med Skaraborgs regemente P 4, Logistiskolan och Markstridsskolan. Göta trängregemente är Försvarsmaktens enda logistikregemente. Några av de befattningar som förbandet utbildar mot är trafiksoldater, mekaniker, logistiksoldater, sjukvårdare och närskydd. I år utbildas totalt ca 400 värnpliktiga under tre kompanier T 2; Alfhem, Nora och Karlsborg. Utöver värnpliktiga utbildar även T 2 åtta plutoner kadetter som kräver en stor mängd resurser.

Under besöket på T 2 mötte Pliktrådet förtroendevalda, Försvarshälsan och delar av kompani-/plutonsledning. Dagen avslutades med ett möte med förbands- och bataljonsledning. I rapporten beskrivs de delar som sticker ut i positiv eller negativ mening. Det som inte lyfts i rapporten fungerar utan anmärkning eller inte kommit Pliktrådet till känna. Pliktrådets huvudsakliga erfarenheter från besöket har kommunicerats till T 2.

Sammanfattning

Förbättringspunkter

- Arbeta på problemen med jargong, speciellt mot kvinnliga värnpliktiga och befäl.
- Strukturera upp Nätverk Värnpliktiga Kvinnor med protokoll och möten under tjänstetid.
- Upphör omedelbart med kollektiva samt fysiska bestraffningar.

Positiva exempel

- Ett gott samarbete mellan Försvarshälsan och Värnpliktskonsulenter samt deras stöd till förbandet och de värnpliktiga.
- Förbandet håller på att utveckla ett nytt informationsbrev samt en film för att ge de värnpliktiga en ökad insyn inför inryck.

Innehåll

Arbetsmiljö och säkerhet	4
Materiel och personlig utrustning	4
Försvarshälsan	4
Attityder och jargong.....	5
Värnpliktigas rättigheter och skyldigheter	5
Information och mönstring	6
Medinflytande	6
Fritid	7
Soldathem	7

Arbetsmiljö och säkerhet

De värnpliktiga upplever att befälen har en avdramatiserande kultur kring CLP-hantering som har lett till att samtliga har vårdat på sina egna liggunderlag och utan skyddshandskar i fält. Efter skyddsassistentsutbildningen inventerade även de förtroendevalda vapenvårdslokalerna och upptäckte att delar av de handskar som används för vård inte är av godkänt material. Förbandet bör se över rutiner och repetitionsutbilda befälslag på CLP-hantering.

Torkburarna på förbandet är inte tillräckliga. De upplevs som för små för att samtliga ska få plats med sin materiel, det finns även en timer som räcker i 4 timmar vilket leder till att materielen antingen inte torkar eller att värnpliktiga behöver vakna för att förlänga tiden. På grund av bristande torkburar nyttjar värnpliktiga sina egna logement för att torka materiel vilket riskerar att leda till ett arbetsmiljöproblem i längden på grund av hög luftfuktighet och risk för mögel.

Befäl på förbandet är bra på att uppmuntra de värnpliktiga till att skriva avvikelserapporteringar men kunskapen kring hur det görs hos de värnpliktiga är låg. Strukturen gicks endast igenom ytligt under skyddsassistenternas utbildning och flertalet upplever att de hade behövt mer djupgående information om användning och syfte. Skyddsassistenten som deltog under Pliktrådets Huvudförtroendekonferens tog initiativ till att samla övriga förtroendevalda efter mötet för att översprida kunskapen. Förbandet bör inventera eventuellt behov av vidare utbildning för att säkerställa att de värnpliktiga kan rapportera eventuella skador, problem med utrustning och andra avvikelser på ett strukturerat sätt.

Samtliga värnpliktiga kvinnor fick utbildning i mens i fält innan första fältperioden. Det finns även ett brett utbud mensartiklar samt tillgång till intymvåtservetter. På vissa plutoner har man även tagit initiativ till att manliga värnpliktiga bär på "mens-kit" för att det ska finnas att tillgå oavsett vilket storlek på enhet man rör sig i.

Materiel och personlig utrustning

De värnpliktiga upplever problem med CONTAX och Hjälms 24 i kombination då det skapas glipor som leder till risk för hörselskador. För att förebygga bullertrauma får de värnpliktiga bära dubbla hörselskydd.

I början av användningen av AK M4 upplevde de värnpliktiga att befälen saknade kunskap kring hantering och egenskaperna hos vapnet. Detta ledde till att värnpliktiga lades för när varandra i stridsställningar och på grund av hur AK M4 kastar patroner har delar av de värnpliktiga fått in varma tomhylsor innanför krage och klädesplagg vilket har lett till brännskador. Detta är ett tydligt exempel på risken med förhastad implementering av ny materiel där befälslag ej getts tillräcklig tid att lära känna det nya vapnet. Vid möte med befäl höll de med om att de fått begränsat med tid att lära känna materielen innan de skulle utbilda de värnpliktiga. De upplever dock att de kunnat vidareutbilda de värnpliktiga med tidens gång när de kommit fram till bra lösningar.

Försvarshälsan

Vid ett tillfälle har ett befäl rivit en sjuk-lapp på grund av att den inte tyckte att förkylning var en tillräcklig anledning att söka vård. Utöver det har ingen värnpliktig nekats vård men de upplever en negativ jargong mot att vara sjuk och att det uppmuntras till att bita ihop istället. Detta verkar

komma från både befäls och andra värnpliktigas håll. Pliktrådet uppmuntrar förbandet att arbeta för att stävja en negativ jargong mot att uppsöka vård då det innebär en risk för förvärrade symtom.

Försvarshälsan upplever ett gott samarbete med förbandet. Befäl har möjlighet att konsultera Försvarshälsan angående värnpliktiga via telefon om de behöver hjälp. Exempel på detta är tidsbokning samt sätt att göra anpassningar i tjänsten vid lindrigare skador som inte kräver vård. Försvarshälsan och Värnpliktskonsulenterna upplever ett bra samarbete och stöd av varandra med en tydlig arbetsfördelning. Värnpliktskonsulenternas fokus ligger på att vara verksamhetsnära och att skapa en låg tröskel till att söka samtalsstöd hos dem. Försvarshälsan och Värnpliktskonsulenterna har i samarbete med befäl tagit fram ett stödkort som hjälp för att navigera när en värnpliktig mår dåligt. Det beskriver tydligt första åtgärder vid akuta behov och vidare steg för uppsökandet av vård.

Attityder och jargong

Överlag upplever de värnpliktiga jargongen som bra, både från befälens håll och värnpliktiga emellan. Förtroendevalda lyfter dock problem med en sämre jargong mot kvinnor i allmänhet och även specifikt kvinnliga befäl. Problemet har lyfts och upplevs ha blivit bättre men inte helt åtgärdat. Det handlar om dåligt språkbruk och att kvinnliga befäl inte känner sig lika respekterade eller hörda som sina manliga kollegor. Ett befäl har försökt stävja jargongen genom att förklara att gruppchefens order tekniskt sett är en förlängning av plutonchefens order, och att man går emot även högre befäl genom att inte lyssna. Pliktrådet vill uppmärksamma att roten till jargongproblemet behöver arbetas med att och kvinnliga befäls mandat inte ska behöva stärkas av högre manlig chef för att få gehör. Huvud-NVK förtroendevald har upprättat en enkät för att kartlägga problemet. Pliktrådet vill gärna ta del av resultatet och vad T 2 planerar för åtgärder utifrån det.

De förtroendevalda beskriver även hur vänskaplig konkurrens mellan kompanierna ibland kan gå för långt och snarare övergå till en destruktiv jargong. Förtroendevalda upplever även svårigheter med att stävja oreda under plutons timme och att individer som blir tillsagda agerar motsträvt. I dessa fall bör befäl och plutonsledning tillse att repetitionsutbilda på Försvarsmaktens värdegrund och arbeta med CASE-frågor kopplade till verklighetsförankrade exempel som tvingar de värnpliktiga att reflektera över eget beteende. De värnpliktiga upplever att jargongproblem redan tas seriöst från befälens håll och att det har skett en förbättring men det finns fortfarande delar att arbeta på.

Ett befäl har upplevts som överdrivet aggressiv och hårdhänt under närkampen mot både befäl och värnpliktiga under förevisningsmoment. Detta ledde till att en annan instruktör skadades och ett obehag hos de värnpliktiga. Händelserna är sedan tidigare lyfta till LMA (lokalt medinflytande ansvarig) samt av Pliktrådet under återkoppling till individens kompanichef.

Värnpliktigas rättigheter och skyldigheter

De värnpliktiga upplever att de blivit utsatta för kollektiv bestraffning. En individ på en pluton glömde även sitt käl till utspisning vilket ledde till att hela plutonen fick springa och lämna sina kärl, ställa upp, och sedan hämta dem igen. En pluton tvingades även äta upp all mat vid utspisning av ISO på grund av glömda sopsäckar. Befäl hänvisar till att ISO-rester ska hanteras genom att samla det i sopsäckar som sedan slängs i en avsedd container. Pliktrådet anser att det ej är motiverat att tvinga de värnpliktiga att äta upp, utan att sopsäckar i så fall får framskaffas i ett senare skede vid behov. Vid samtal med kompani-/plutonsledning uttryckte de en frustration över bristen på handlingsfrihet när en värnpliktig vid upprepade tillfällen missköter sig. Pliktrådet påminner om att befälen har

disciplinamälningar som verktyg och att de måste hålla sig till de lagrum som finns – kollektiv och fysisk bestraffning är inte tillåtet. Pliktrådet uppmanar förbandet till att genomföra repetitionsutbildning inom juridiska rättigheter och skyldigheter.

De värnpliktiga hade dålig koll på vad en disciplinmälan är och vad de används till. De var väl medvetna om att de själva kan bli disciplinmälda men inte att de kan upprätta dem själva om de upplever att de blir felaktigt behandlade. Pliktrådet trycker på att de värnpliktiga behöver repetitionsutbildas för att ges verktyg att rapportera missförhållanden.

Information och mönstring

Förbandet höll i fysiska informationsträffar för blivande plutons-/gruppbefäl. Övriga soldater gavs möjlighet att delta på digitala informationsträffar vilket upplevts som väldigt givande av de värnpliktiga. De hade dock önskat fysiska träffar vilket förbandet bör ta till sig. För att ge likvärdiga förutsättningar till samtliga värnpliktiga bör förbandet se över möjligheten att erbjuda fysiska informationsträffar för alla. Ett positivt lokalt initiativ: som komplement till informationsträffarna håller värnpliktshandläggare på förbandet på med att utarbeta en ny informationsbroschyr samt film. Dessa kommer innehålla exempelvis tips på förberedelser, hur förbandet ser ut och vad man kan förvänta sig av sin grundutbildning.

Ingen av de värnpliktiga som skulle på centrala befattningsutbildningar har fått höra det under mönstringen. Majoriteten fick reda på det vid inryck men kocksoldaterna fick informationen någon vecka innan de åkte iväg. Mekanikerna ska utbildas i Halmstad i flera månader och upplever ett stort missnöje med detta, och främst att informationen kommit så sent. Pliktrådet trycker på att de värnpliktiga har rätt att motsätta sig utbildningen om de inte får informationen vid det slutgiltiga inskrivningsbeslutet. Förbandet uppger att de delgivit informationen till Plikt- och Prövningsverket samt att det står med i respektive berörd befattningsbeskrivning. Förbandet bör se över om det finns ett informationsglapp för att förebygga liknande problematik kommande värnpliktskullar.

Medinflytande

Generellt sett så fungerar medinflytandestrukturen väl och nämnder hålls enligt rutin. De värnpliktiga upplever att befäl på alla nivåer tar till sig av det som lyfts och att åtgärder vidtas. På Nora kompani har de värnpliktiga haft en del utmaningar med att hålla plutonens timme seriöst och engagerat från de värnpliktigas håll. Detta har åtgärdats genom att ha med en plutonsbefälselev under forumet som lämnat salen när "jargong värnpliktig till befäl" diskuterats. Det upplevs som att det har gett effekt. Nora kompani upplever även något sämre återkoppling från kompaninämnder, men de tror att det kommer struktureras upp framöver.

De förtroendevalda har fått utbildning i respektive uppdrag och upplever att de har koll på vad deras roller går ut på. Delar av skyddsassistenterna upplevde en bristande struktur kring informationen om utbildningen. Utebliven kommunikation från befäls håll ledde till att individer missade vissa delar. Detta omhändertogs i ett senare skede med kompletterande utbildning i samband med de som varit frånvarande på grund av sjukdom.

Förtroendevalda lyfter att NVK (Nätverk Värnpliktiga Kvinnor) funktionen brister i vissa avseenden. Alla enheter har inte protokoll vilket lett till dålig struktur på mötena. Karlsborgs kompani hade till en början möten efter tjänstetid men detta har lösts efter samverkan med befäl. Mötena hålls nu under

veckoslutsrutin. På Nora kompani är NVK möten efter övrig verksamhet avslutats. Det upplevs från de värnpliktigas håll att manliga värnpliktiga behöver sitta av tiden tills att NVK mötet är slut för att det ska räknas som tjänstetid. Befäl uppger att manliga värnpliktiga påbörjar hemrese-/städrutin; om detta är syftet behöver det kommuniceras tydligare och de värnpliktiga bör ges möjlighet att tycka till kring ifall de anser att det är ett bra system. Förbundet bör se till att skapa gemensamma rutiner. Befäl hänvisar till att det är svårt med tillgång till lektionssalar samt att befattningsutbildningar försvårar att möjligheten till att ha gemensamma möten under tjänstetid. Förslagsvis ta efter Karlsborgs kompani och ha samtliga möten under veckoslutsrutin, samt tillse att alla har tillgång till protokoll i syfte att göra mötena meningsfulla och strukturerade. De plutoner som inte har möjlighet att ha NVK-möten under veckoslutsrutin bör se över andra möjligheter som gör att nätverket upplevs som prioriterat och strukturerat av samtliga. Ett exempel på detta är att många förband bedriver NVK-möten under kompani-fys.

Fritid

Samtliga värnpliktiga har tillgång till stomscheman med kommande permissioner. Överlag är även vecko- och dagsscheman av god kvalitet. På Nora kompani upplever dock majoriteten av plutonerna problem med avsaknaden av sluttider och att scheman inte följs. Befäl hänvisar till att de värnpliktiga fått individuella uppgifter som inläsning eller vård och att deras sluttid avgörs utifrån när de blir klara. I detta fall bör de värnpliktiga delges en sluttid för den gemensamma verksamheten och slutet på dagen. Därefter kan de värnpliktiga själva ta ansvar för att disponera tiden för övriga uppgifter.

De värnpliktiga upplever att det är oorganiserat centralt från förbundet hur schemadelgivningen ska struktureras. Detta syns även då en pluton på Nora kompani är mycket nöjda med sina scheman. Pliktrådet uppmanar förbundet till att skapa en gemensam syn på schemadelgivning som tillgodoser de värnpliktigas behov för att kunna planera ledig tid och återhämtning.

Soldathem

Soldathemmet Skövde Garnison är Sveriges största och ett enormt uppskattat bidrag till de värnpliktigas närvaro och fritid. Soldathemmet är bland annat utrustat med cafeteria och matsal, uppehållsyta med diverse aktiviteter, rep-lokal och andaktsrum. Soldathemsföreståndaren upplever en god kontakt med T 2 och möjlighet att besöka verksamheten. Hon får även en god insyn i de värnpliktigas schema vilket underlättar planeringen av aktiviteter.

Avslutning

Pliktrådet vill avsluta med att tacka för besöket och ser fram emot att komma tillbaka i vår. Vid kommande tillfälle kommer punkter som; jargong, NVK-struktur samt ett fortsatt välfungerande samarbete med Förvarshälsan att följas upp.

Lina Hedman

lina.hedman@pliktradet.se

070 848 61 29