



PLIKTRÅDET

HALVÅRSRAPPORT

**VÄRNPLIKTSUTBILDNINGEN
2025-2026**

Inledning

Enligt förordning (2017:1249) om medinflytande för totalförsvarspiktiga utgör Pliktrådet det centrala medinflytandeorganet för totalförsvarspiktiga under grundutbildning. Pliktrådet, som består av fem värnpliktiga, väljs vid den årliga Värnpliktskongressen, företräder samtliga värnpliktiga under grundutbildning och bedriver intresse- och rättighetsbevakning för deras räkning.

Under utbildningsåret 2025/2026 har Pliktrådet genomfört 36 förbandsbesök – 30 formella och 6 informella – vilket sammantaget har gett en unik och fördjupad lägesbild av de värnpliktigas utbildningsförhållanden. De formella besöken, genomförda mellan den 23 september och 27 november, omfattade samtliga regementen, flottiljer och skolor med grundutbildning. Vid varje besök har Pliktrådet fört dialog med förtroendevalda och plutons-, kompani/skvadron- och förbandsledning, samt med Förvarshälsa, Försörjningsavdelning och Soldathem där så varit möjligt.

Den samlade lägesbilden utgör grunden för denna halvårsrapport. Här presenteras såväl goda exempel och styrkor som de brister och utvecklingsområden som bedömts ha störst påverkan på utbildningsmiljön och på totalförsvarets funktion i stort.

Sammanfattning

Pliktrådets halvårsrapport visar att värnpliktsutbildningen präglas av hög vilja men ojämn verkan. Strukturella brister underminerar förtroende, rättssäkerhet och utbildningskvalitet, fundament som måste fungera för att totalförsvarspikten ska vara legitim. Arbetsmiljöarbetet saknar systematik, informationen före och under utbildningen brister, medinflytandets genomslag avgörs av lokala attityder, de praktiska förutsättningarna varierar kraftigt och grundläggande lagrum tillämpas oenhetligt eller inte alls. Helheten tappar styrfart när ansvar och information inte möts i rätt tid på rätt nivå, trots hög motivation hos både värnpliktiga och befäl.

Värnpliktiga möter motstånd i uppsökandet av vård, kemikaliehanteringen är otillräcklig och skyddsassistenter saknar utbildning och faktisk delaktighet. Avvikelserapportering faller bort och ny materiel som inte tillpassas orsakar skador som hade kunnat förebyggas. Redan vid mönstring saknas spårbara befattningsbeskrivningar och centrala befattningsutbildningar kommuniceras för sent. Medinflytandet begränsas när förtroendevalda saknar verktyg och kultur ersätter struktur. Förutsättningarna för lärande urholkas när scheman uteblir. Den juridiska tillämpningen brister när lagrum inte är kända och efterlevda, vilket möjliggör otillåtna frihetsinskränkningar, kollektiva bestraffningar och ett disciplinansvar som i praktiken inte används.

Ett totalförsvar som bygger volym utan att samtidigt säkra arbetsmiljö, information, rättssäkerhet och förutsägbarhet riskerar att producera belastning snarare än förmåga. Det som inte fungerar i fred kommer inte fungera i krig. Totalförsvaret måste täppa till dessa systemglapp nu, innan de provas i ett läge där konsekvenserna inte går att reparera.

Innehållsförteckning

Inledning	2
Sammanfattning	2
Innehållsförteckning	3
Ett totalförsvar	5
Olikheter – delande eller enande	5
Myndigheterna – när kuggarna snurrar i olika riktningar	5
En riktning framåt	5
En kvalitativ grundutbildning	6
"mjuka värden"	6
Rätten till vård	6
Avbrott	7
Stora risker, enkla åtgärder	7
Infrastruktur	8
Skyddsassistenter – en nyckelroll	8
Avvikelseberättelser – när fel inte når fram	9
Personlig utrustning – framsteg och kvarstående friktion	9
Med totalförsvarsplikt kommer informationsplikt	11
Utbildningsbeskrivningar – en instabil grund	11
Informationsträffar – ett uppskattat verktyg	12
Centrala befattningsutbildningar – rättigheter som inte når fram	13
Befattningsbyten – beslut som kräver mer än ett besked	13
Mandatfördelning – förkorta tiden till beslut och besked	14
Medinflytande	15
Struktur finns – viljan finns inte alltid	15
Medinflytande som utvecklingsverktyg – inte klagoforum	15
Mottaglighet och kultur – där viljan finns, finns utvecklingen	16
Förtroendevalda – en resurs, inte en formalitet	16
Utbildning av förtroendevalda – roller som måste fyllas med innehåll	17

Goda exempel - när medinflytandet fungerar fördelaktigt	17
Förutsättningar för lärande	18
Ovisshet hör hemma i skogen	18
Närhetsprincipens effekt	18
Resekostnadsersättning – en outnyttjad resurs	18
När adjutanter och befäl arbetar tillsammans.....	19
Juridiska rättigheter och skyldigheter	20
Okunskap gör oss inte farligare för fienden	20
<i>"Kasernförbud"</i> utgått, <i>otillåtna frihetsinskränkningar</i> ingått	20
Kollektiva bestraffningar åter i verksamheten.....	21
Särskilt krävande tjänst – ett begrepp utan kompass	21
Disciplinansvar utan verktyg	22
Värnpliktsfabriken	23
Tack	24

Ett totalförsvar

Totalförsvaret beskrivs i det offentliga ofta som ett enda stort kugghjul – en robust konstruktion som drivs framåt av egen kraft. Men verkligheten motsvarar inte den bilden. Totalförsvaret är inte byggt kring ett hjul, utan av tusentals små.

Friktionen uppstår först när kuggarna inte möts. Enskilda funktioner utgör varsin komponent i ett stort maskineri som bara fungerar när delarna hakar i varandra. När en kugge glider ur läge tappar hela konstruktionen fart, även om alla andra delar fortsätter snurra. I år har Pliktrådet sett hur detta tar sig uttryck – inte i brist på engagemang, utan mellan nivåerna där samordning borde ske, där information borde flöda och där ansvar borde vara tydligt.

Olikheter – delande eller enande

Stridskrafter och förband är olika för att de måste vara olika. De värnpliktiga utbildas mot olika mål, med olika materiel och i olika miljöer. En jägarpluton kan inte utbildas som en mekaniserad grupp, och ett sjöstridskompani kan inte organiseras som en flygbasbataljon. Problemet uppstår först när det som borde vara gemensamt – information, medinflytande och bemötande – blir lokala tolkningar istället för enhetliga förutsättningar. Förband med hög mottaglighet, god samordning och vilja att förbättra lyckas få kuggarna att mötas. Förband där dessa delar brister påverkar samtliga delar i negativ riktning.

Variation är därför inte ett hinder utan en förutsättning för att systemet ska ha bredd, flexibilitet och uthållighet. Men förmågan skapas inte i enskilda prestationer, utan i samspelet. Det är först när förståelsen rör sig obehindrat mellan nivåer och funktioner som vi bygger ett gemensamt försvar. Utbildningslogiken måste vara begriplig för dem som ska följa den så att helheten kan röra sig i rätt riktning. Där brister det i nuläget på flera håll.

Myndigheterna – när kuggarna snurrar i olika riktningar

Totalförsvarets myndigheter som främst berör de värnpliktiga; Försvarsmakten, Plikt- och Prövningsverket, Fortifikationsverket och Försvarets Materielverk är centrala kuggar i maskineriet. Var och en är nödvändig. Var och en bär ett eget ansvar. Men år efter år ser Pliktrådet samma mönster: kuggarna snurrar, men inte i takt.

När rolltolkningar och ansvarsfördelning skiljer sig åt, när informationsflöden bryts eller försenas, och när processer inte är synkroniserade, påverkas de värnpliktiga omedelbart. Sena utbildningsbesked, otydliga utbildningsbeskrivningar, undermåliga förutsättningar för infrastruktur och släpande materielanskaffningar är inte isolerade företeelser, de är tecken på att kopplingarna mellan myndigheterna inte synkroniserar.

En riktning framåt

Totalförsvaret står inför den största omställningen i modern tid. Specialiseringen inom försvarsgrenarna behövs. Skillnaderna mellan förbanden är logiska. Myndigheternas olika roller är nödvändiga. Men olikheterna får inte utvecklas till egna maskiner där ansvar, information och struktur förändras beroende på var man råkar befinna sig. Ett system där varje kugge snurrar åt sitt håll flyttar ingen last.

Det vi möter idag är inte ett system som saknar förmåga, utan ett system som läcker onödig energi. För att totalförsvaret ska fungera när det verkligen gäller måste vi få samspelet att fungera. Kraften ligger inte i att alla gör samma sak, utan i att alla drar åt samma håll. Ett totalförsvar som drar åt samma håll är inte en ambition, det är vårt enda alternativ.

En kvalitativ grundutbildning

En fungerande arbetsmiljö är inte en trivsselfråga vid sidan av utbildningen. Den är en förutsättning för att totalförsvaret ska få ut den effekt som förväntas av värnplikten. De värnpliktiga utbildas, bor och lever i verksamheten dygnet runt. När arbetsmiljön brister märks det direkt i hälsa, motivation och utbildningskvalitet.

”Mjuka värden”

Efter besök på samtliga värnpliktsutbildande förband konstaterar Pliktrådet att jargongen i huvudsak upplevs som god och håller en acceptabel nivå. Där värdegrunden används som styrmedel fungerar klimatet – där den reduceras till ord på papper gör den det inte. Avvikelse förekommer, men tenderar att fångas upp tidigt, hanteras och åtgärdas. Det är en utveckling Pliktrådet vill framhålla som positiv och uppmana förbanden att aktivt värna om.

En respektfull ton är inte heller någon trivsselfråga vid sidan av ”den riktiga” tjänsten. Den är en del av arbetsmiljön och direkt avgörande för den psykiska hälsan och trivseln under utbildningen. Förband som accepterar och inte åtgärdar en nedvärderande jargong och kränkningar på andras bekostnad undergräver sin egen utbildningskvalitet.

Att kalla värdegrunden för ”mjuka värden” är missvisande. Försvarmaktens värdegrund – öppenhet, resultat och ansvar – är ett krav och inte en rekommendation. Den gäller på övningsfältet, i logementet och i befälsrummet. Där den inte omsätts i handling ersätts den omedelbart av andra normer som tystnadskultur och en acceptans för beteenden som inte hör hemma i en profession som ytterst ska försvara demokrati och mänskliga rättigheter.

Pliktrådet har under hösten identifierat både föredömligt och destruktivt ledarskap. Det handlar om att professionellt kunna leda, ta emot och ge order, rätta fel, hantera konflikter och vara mottaglig och agera på felaktigheter. Där värdegrunden brister faller också förtroendet, för befälen, för förbandet och för Försvarmakten som arbetsgivare. Det har Försvarmakten inte råd med.

Rätten till vård

Värnpliktiga har lagstadgad rätt till fri hälso- och sjukvård. Trots detta ser Pliktrådet att denna rätt inte genomsyrar hela organisationen. På sju förband har det framkommit allvarliga brister i processen för att uppsöka vård.

Ett återkommande problem är att befäl gör egna medicinska bedömningar eller agerar som ett informellt filter innan värnpliktiga tillåts söka vård. Det är oacceptabelt. Pliktrådet vill vara tydliga, värnpliktiga ska gå linjevägen och informera befäl när vård behöver uppsökas. Befäl kan, och bör, ge stöd, råd och anpassa tjänsten eller hänvisa till sjuklogementet när vila är lämpligt. Men befäl får aldrig ersätta medicinsk kompetens, aldrig neka en värnpliktig att

söka vård och aldrig fatta beslut som endast legitimerad vårdpersonal får fatta. När värnpliktiga hindras eller fördröjs från att nå vården uppstår en arbetsmiljö där förtroendet för systemet eroderar.

Under upptrappningen av värnpliktskullarna måste Försvarshälsans resurser följa med i samma takt. När förbandens behov ökar utan att den medicinska kapaciteten skalar upp motsvarande uppstår flaskhalsar. Försvarshälsan måste därför ges de personella, infrastrukturella och materiella förutsättningarna som krävs för att möta förbandens faktiska efterfrågan. En fungerande försvarshälsa är en förutsättning för att kunna arbeta förebyggande och därmed minska antalet skador, avbrott och onödiga belastningar på både individen och systemet. Pliktrådets bedömning är att Försvarshälsans möjlighet till det preventiva arbetet sitter i förutsättningarna från förbandet. De värnpliktiga behöver en försvarshälsa som inte endast kan ta emot skadan när den redan är ett faktum, utan en som förhindrar att den uppstår.

Erfarenheten visar tydligt vad som står på spel när framför allt psykiatriskt stöd och tidiga insatser inte fungerar. Värnpliktsutbildningen har varken råd med långa väntetider eller vårdkedjor som i praktiken blir trånga passager.

Avbrott

Under höstens förbandsbesök har Pliktrådet följt upp avbrottsstatistiken. Sett till helheten avviker den inte markant från tidigare år. Den ökade psykiska ohälsan i samhället speglas i värnpliktskollektivet. Värnpliktiga och befäl vittnar om att orsaker till avbrott ofta uppstår i glappet mellan mönstring och inryck, där livssituation och hälsa hinner förändras innan utbildningen påbörjas.

Pliktrådet ser dessutom att vissa psykiska och fysiska besvär inte uppmärksammas under mönstringen. Det kan bero på brister i processen, men ofta beror det på att den mönstrande medvetet undanhåller tidigare problem i viljan att bli inskriven. Här finns ett tydligt behov, de som ska mönstra måste få bättre information om att även "övervunna" besvär riskerar att återkomma när utbildningens krav ökar.

Samtidigt bedömer Pliktrådet att en del fysiska avbrott är fullt möjliga att förebygga. Tilldelad och felaktigt tillpassad materiel, inte minst kängor, orsakar onödiga skador tidigt i utbildningen. Om mätning sker korrekt redan vid mönstring kan materielen anpassas från början, skador förebyggas och onödiga avbrott undvikas.

Stora risker, enkla åtgärder

Värnpliktiga måste kunna förvänta sig att utbildningen de genomgår är riskbedömd och riskhanterad. Att använda kemikalier och hälsovådliga ämnen är inte ett problem i sig, problemet uppstår när grundläggande skyddsåtgärder inte tillämpas.

På 15 av 28 förband har brister i skyddshandskar förekommit. Det innebär att en betydande del av utbildningsverksamheten genomförs utan att ens de mest grundläggande delarna av en korrekt CLP-hantering är på plats. Motsvarande mönster syns i andra delar av skyddsutrustningen. På 23 av 28 förband har de värnpliktiga vårdat direkt på liggunderlag, vilket leder till att hälsovådliga kemikalier tränger in i utrustning och hud.

Det handlar om lågtröskelåtgärder med hög effekt. Men de måste prioriteras och följas upp.

Infrastruktur

Det är tydligt att det sker infrastrukturella upprustningar på förbanden och att det prioriteras. På stora delar av förbanden räcker infrastrukturen inte till, ett problem som stödfunktionerna uttrycker.

De renoveringar och nybyggnationer som sker ute på förbanden ger de värnpliktiga en förbättring i levnadsvillkor. Trots att de sker ett gediget arbete är det långt ifrån avklarat. En viktig del i att säkerställa goda levnadsvillkor för värnpliktiga är att inkludera dagrum i planeringen av infrastruktur. Det ger värnpliktiga en plats i nära anslutning till logementen att koppla av, samverka och umgås mellan grupper och plutoner.

Skyddsassistenter – en nyckelroll

Skyddsassistenterna är tänkta att vara en nyckelresurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Pliktrådets iakttagelse är att de inte får den rollen i praktiken.

Utbildningen skyddsassistenterna erhåller framstår som ett grundproblem. På majoriteten av förbanden är den bristfällig i både innehåll och genomförande. Den som utbildar har inte alltid egen förståelse för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet faktiskt fungerar på förbandet. Utbildningsunderlagen är spretiga, abstrakta och svåra att omsätta i vardagliga situationer. Resultatet blir skyddsassistenter som formellt bär ett ansvar, men saknar verktygen att utöva det.

De behov som framträder är tydliga: mer praktisk och konkret utbildning om roll, ansvar, dokumentation och typfall, tydligare pedagogisk struktur med tid och utrymme för frågor, stödmaterial och uppföljning efter genomförd utbildning.

Men utbildning räcker inte. Skyddsassistenterna måste också få tillträde till de forum där arbetsmiljöfrågorna faktiskt avgörs. De bör vara en självklar del av förbandens arbetsmiljökommittéer, skyddsronder och delar av riskanalyser inför större övningar. Utan detta faller funktionen tillbaka till en papperskonstruktion.

Pliktrådets Huvudförtroendekonferens bekräftar bilden. I en riktad undersökning bland samtliga närvarande huvudskyddsassistenter uppgav 24 av 27 att deras upplevelse av inkludering i förbandets arbetsmiljöarbete låg på 1–5 av 10. Det är ett resultat som inte bara

pekar på bristande delaktighet, det signalerar även att en grundläggande funktion i arbetsmiljö- och medinflytandesystemet inte fungerar.

Att involvera skyddsassistenter är inte ett organisatoriskt plus i kanten. Det är ett krav. Och när deras perspektiv uteblir, uteblir också den värnpliktigas röst i arbetsmiljöarbetet. I nuläget ges skyddsassistenter inte nycklarna.

Avvikelseberapportering – när fel inte når fram

På 24 av 28 förband är kunskapen om hur avvikelseberapportering upprättas kraftigt bristande. För de värnpliktiga blir detta särskilt tydligt inom personlig utrustning, där brister i funktion, passform eller hållbarhet ofta uppmärksammas i samtalet mellan kamrater, men inte i systemet.

När avvikelser inte rapporteras formellt syns de inte i statistiken, och när de värnpliktiga inte syns i statistiken, syns de inte heller i besluten. Det innebär att brister i övningsmoment, materiel eller passform aldrig når de nivåer som styr beställningar och utveckling. Resultatet blir att samma problem återkommer kull efter kull.

Avvikelseberapporteringen är den mest direkta länken mellan individens erfarenhet och organisationens lärande. Idag är den länken så svag att värnpliktigas perspektiv i praktiken faller bort ur systemet. Det är inte ett rapporteringsproblem, det är ett kunskaps- och ansvarsglapp. Så länge det består kommer brister att fortsätta upprepas i stället för att åtgärdas.

Personlig utrustning – framsteg och kvarstående friktion

Införandet av ny personlig utrustning – Hjälm 24, Stridsbärsystem 25, AKM4 och Kroppsskydd 22 och 23D – tas i huvudsak emot positivt av de värnpliktiga. Materielen är ett tydligt steg framåt i både funktion och skydd. Pliktrådet ser därför inga alarmerande brister i själva utrustningen.

Problemen har i stället uppstått i införandet. Befäl och instruktörer har ofta saknat egen erfarenhet av den nya materielen, vilket lett till bristande handledning i tillpassning och användning. Det är en förutsägbar konsekvens av större materielskiften – och något som måste planeras för, inte upptäckas i efterhand.

Vid kommande införanden behöver instruktörsutbildning, tillpassningsstöd och tydlig information till värnpliktiga vara en integrerad del av införandeprocessen, inte ett frivilligt tillägg.

Samtidigt kvarstår äldre utrustning. Stridssäck 2000 används fortfarande i delar av organisationen, trots tidigare rekommendationer, och skapar fortsatt belastningsrelaterade besvär. Här krävs att styrningar omsätts i faktisk utrustning – inte bara i dokument.

En uppmärksammat persedel är Känga 90B, som införts brett för värnpliktiga under årets kull. Både värnpliktiga och Försvarshälsor rapporterar återkommande besvär. Kängan är avsevärt smalare i tåboxen än Känga 90, vilket ger foten mindre utrymme att bredda ut sig under belastning. Resultatet blir i många fall onödiga skador tidigt i utbildningen, skador som är fullt möjliga att undvika. Alla människor ser olika ut och därav måste olika alternativ till persedlar, specifikt kängor, tillhandahållas. Dessutom är tjänsten som värnpliktiga bedriver kraftigt varierande och därmed måste även materielen som tilldelas kunna anpassas därefter.

Materiella framsteg gör skillnad först när införandet matchar ambitionen. Där står Försvarsmakten fortfarande inför tydliga förbättringsbehov.

Med totalförsvarsplikt kommer informationsplikt

Information är den första byggstenen i värnplikten. Det är där förväntningar formas, motivation grundläggs och förtroende byggs. Pliktrådets uppföljning visar att situationen inte förbättrats jämfört med tidigare år, i vissa delar har den till och med försämrats. De värnpliktiga beskriver informationen inför och under utbildningen som spretig, sen, motsägelsefull eller helt frånvarande.

Otydliga utbildningsbeskrivningar. Misskötta befattningsbyten. Uteblivna informationsträffar. Sena besked om centrala befattningsutbildningar. Det samlade resultatet är detsamma, sänkt motivation och minskat förtroende för myndigheten innan utbildningen ens har hunnit börja.

Utbildningsbeskrivningar – en instabil grund

Sveriges värnpliktiga upplever betydande brister i de utbildningsbeskrivningar som delges vid inskrivningssamtalet under mönstringen. Informationen förmedlas muntligen och ofta hastigt under en redan pressad och omfattande mönstringsdag. Problematiken vilar på två centrala delar.

Den första är inskrivningshandläggarens förutsättningar. I många fall saknas en skriftlig befattningsbeskrivning från Försvarsmakten och mer specifikt, från det förband där individen ska tjänstgöra. Utan ett tillförlitligt informationsunderlag tvingas handläggaren fylla i luckor med egna antaganden, vilket skapar variation och osäkerhet i den information som förmedlas.

Den andra delen rör de mönstrande. Yttre omständigheter under mönstringen, som tidspress, tester och beslut i snabb följd, gör det svårt att ta till sig muntlig information på ett sätt som ger en rättvisande bild av utbildningen. Mönstringsförfarandet i sig är fungerande, men ej förenligt med sättet informationen delges i nuläget. Därav behöver informationsdelgivningen formaliseras. När informationen dessutom saknar skriftlig spårbarhet finns ingen möjlighet att kontrollera vad som sagts eller återvända till uppgifterna i efterhand.

Tillsammans skapar detta ett tydligt glapp mellan den förväntansbild de värnpliktiga får vid inskrivningen och den verklighet som möter dem på förbandet.

För att täppa till detta informationsglapp har Plikt- och Prövningsverket, Försvarsmakten och Pliktrådet tillsammans tagit fram en ny mall för utbildningsbeskrivningar som ska kunna delges den mönstrande. Den kan endast få effekt om respektive förband fyller i den för varje befattning. Om inte blir den ytterligare ett dokument i mängden och inte den lösning som Sveriges värnpliktiga med rätta ska kunna förvänta sig.

Informationsträffar – ett uppskattat verktyg

Pliktrådet har identifierat ett tydligt samband mellan fysiska informationsträffar och hur väl förberedda de värnpliktiga känner sig inför inryck. När förbanden möter de blivande värnpliktiga innan utbildningsstart minskar den psykiska belastningen, förutsättningarna förbättras och förtroendet för Försvarsmakten ökar. Fysiska träffar är därmed ett av de mest effektiva verktygen för att säkerställa god informationsdelgivning.

Trots detta ser situationen för värnpliktskullen 2025/2026 ut enligt följande:

- **11 förband – fysiska träffar**
Majoriteten värnpliktiga mycket nöjda med informationen
- **6 förband – digitala träffar**
Varierande kvalitet, majoriteten önskar fysiska informationsträffar.
- **12 förband – inga träffar alls**
Majoriteten värnpliktiga missnöjda med informationen.

Vid samtal med förband som inte genomfört fysiska informationsträffar är den vanligaste förklaringen att Plikt- och Prövningsverket inte längre står för reskostnaderna.

Resebokningssystemet är dock fortsatt i drift, problemet är att Försvarsmakten ännu inte tagit beslut i om de vill använda systemet. Skillnaden är att fakturan för resorna numera skulle gå till förbanden istället för Plikt- och Prövningsverket. Flera förband som ändå genomfört fysiska träffar har gjort det genom lokala lösningar, där värnpliktiga först betalat resan och sedan blivit ersatta. Det visar att viljan finns, men att strukturen brister. Pliktrådets bedömning är att värnpliktiga inte ska behöva ligga ute med pengar när det finns ett fullt fungerande system avsett att användas. Pliktrådet uppmanar Försvarsmakten till att ge förbanden ett smidigt resebokningsalternativ till informationsträffar, antingen genom Plikt- och Prövningsverket eller eget system.

När informationsträffar uteblir måste andra informationskanaler hålla hög kvalitet. Här finns goda exempel. AMF 4 har tagit fram en omfattande inrycksbroschyr med packlista, träningsschema, förhållningsregler och råd för att hantera inrycksstress. F 7 har tagit efter AMF 4 och utformat en egen variant. Pliktrådet uppmuntrar samtliga förband till att ta efter dessa positiva lokala initiativ.

Inför nästkommande värnpliktskull behöver samtliga förband säkerställa adekvat informationsdelgivning till de värnpliktiga. Förbanden har allt att vinna på det och de värnpliktiga har rätt att förvänta sig det.

Centrala befattningsutbildningar – rättigheter som inte når fram

Vid inskrivningsbeslutet har den som skrivs in till lång grundutbildning med värnplikt en lagstadgad rättighet att få veta utbildningens längd, plats och om mer än fyra veckor ska genomföras på annan ort. Om dessa uppgifter saknas har den värnpliktige rätt att motsätta sig den centrala befattningsutbildningen. Trots detta var det endast 3 av 23 förband med centrala befattningsutbildningar där samtliga berörda värnpliktiga informerats redan vid inskrivningsbeslutet. Kunskapen om de egna rättigheterna är låg hos de värnpliktiga, och i flera fall har bristen på information lett till att värnpliktiga skickats iväg utan att de förstått att de haft möjlighet att motsätta sig förändringen.

Konsekvensen av den sena och ostrukturerade informationen blir att utbildningar upplevs som oplanerade, samt att förtroendet för Försvarmakten sjunker. Utöver detta kan det leda till en psykisk påfrestning hos den som informeras sent och flyttas med kort varsel. Försvarmakten hänvisar till att planeringshorisonten är lång och att detaljer inte alltid kan säkerställas två år i förväg. Pliktrådet konstaterar att detta kan förklara eventuella undantagsfall, men att detta aldrig kan accepteras som standard. Otydlighet får inte bli en rutin.

I de fall där förändringar uppstår efter inskrivningsbeslutet är det avgörande att det kommuniceras så tidigt som möjligt. Här finns goda exempel. När K 4 stod inför en osäkerhet kring vilka som skulle skickas på mekanikerutbildning i Boden valde förbandet att informera alla potentiellt berörda i ett särskilt utskick. Förbandet förklarade läget öppet, även fast styrningarna inte var fastställda. Det togs emot väl av de värnpliktiga. Transparens fungerar även när förutsättningarna är oklara. Otydlighet gör det aldrig.

Befattningsbyten – beslut som kräver mer än ett besked

Inför och under utbildningsstart har många värnpliktiga blivit föremål för befattningsbyten. Skälen kan vara legitima och påverkade av förändrat materielläge, personalbrist eller omprioriterade behov till krigsförbanden. Problemet ligger inte i att byten sker, utan i hur de genomförs.

I många av de fall där värnpliktiga flyttats på har individerna inte fått någon förklaring, dialog eller möjlighet att påverka beslutet. De värnpliktiga har rätt att motsätta sig byte när utbildningstid eller ort förändras. Även när dessa faktorer inte påverkas krävs ett tydligt syfte och en begriplig förklaring. Utan det saknar processen legitimitet. Pliktrådet har tagit del av exempel där byten kommunicerats först efter att utbildningen påbörjats, ibland helt utan individens perspektiv i åtanke. Ett tydligt fall är värnpliktiga som placerats om från trossplutonsbefäl (15 månader) till Archerförare (12 månader) och vagnchefer (10 månader) efter avslutat försteg, utan möjlighet att uttrycka sin vilja. Liknande situationer har uppstått på förband där värnpliktiga skrivits in som fordonsförare utan körkort vid inryck, vilket

tvingat fram kedjevisa omplaceringar som även drabbat de individer som faktiskt uppfyllt kraven.

Pliktrådets erfarenhet är tydlig. När förbundet förklarar bakgrunden och för dialog med individen accepteras förändringen. När information undanhålls faller motivationen omedelbart och förtroendet för myndigheten sjunker. Befattningsbyten kommer alltid att vara en del av utbildningssystemets verklighet. Men hur de hanteras avgör om de värnpliktiga antingen känner sig delaktiga i sin utbildning eller överkörda av den. Värnpliktiga är inte bara siffror i en krigsorganisation och plikten behöver nyttjas på ett acceptabelt sätt för att behålla folkförankringen.

Mandatfördelning – förkorta tiden till beslut och besked

Beställningen och inskrivningen av värnpliktiga är två av grundutbildningens mest avgörande processer. Både under och efter kan det ske förändringar i exempelvis utbildningsförutsättningar, materielläge eller befattningar som tillfälligt inte går att utbilda. Nuvarande process gör att samtliga förändringar kräver beslut från Försvarsstaben. Möjligheten till mandatfördelning bör undersökas för att skapa förutsättningar för snabbare beslut i mindre justeringar. Det kan handla om att ändra ett uttryckningsdatum med någon dag eller komplettera med körkortskrav på en förar-befattning. I slutändan kommer det att leda till att mönstrande och framtida värnpliktiga delges tidigare, och i högre utsträckning, korrekt information.

Förbundens önskan är tydlig, en enklare och mer direkt kontaktväg. En kanal som gör det möjligt att snabbt lyfta omständigheter som påverkar de värnpliktiga och utbildningen, och därigenom undvika sena besked, felaktiga placeringar och bristande förutsättningar.

Medinflytande

Medinflytande är inte ett frivilligt tillägg, utan den demokratiska motvikten i ett system där de värnpliktigas fri- och rättigheter är inskränkta. För de värnpliktiga är medinflytandesystemet både ett verktyg för utveckling och, i värsta fall, den enda nödbroms som finns när något är fel. För Försvarsmakten är det ett av de viktigaste instrumenten för att förstå utbildningens verklighet, utveckla verksamheten och bibehålla pliktens legitimitet.

Pliktrådets bedömning är att strukturen för medinflytande i huvudsak fungerar – men att utfallet avgörs av kultur, vilja och kunskap på lokal nivå.

Struktur finns – viljan finns inte alltid

Grundläggande medinflytandestruktur fungerar över lag på de värnpliktsutbildande förbanden. Plutonens timme, kompani- och förbandsnämnder genomförs i stort enligt FFS 2020:1 Medinflytande för totalförsvarspliktiga, och avvikelser har i regel hanterats när de uppmärksammas. Det som varierar är inställningen och förståelsen för syftet med medinflytande.

På flera förband får plutonerna inte tillräckligt med tid till plutonens timme. Det gör att fel, brister och förbättringsförslag aldrig hinner formuleras eller förstås. När frågor sedan lyfts på kompani- eller förbandsnämnd möts de ibland av beskedet att "det där ska lösas på plutonsnivå", samtidigt som förutsättningar för att göra det saknas på just plutonsnivå.

Återkoppling är en nyckelfråga. När inget återkopplas efter plutonens timme slutar värnpliktiga att lyfta problem och förbättringsförslag. Då läggs fel typ av frågor på högre nivå, samtidigt som de värnpliktiga tappar förtroende för medinflytandet, förbandet och i förlängningen Försvarsmakten.

På förbandsledningsnivå och centralt är inställningen positiv och syftet väl förstått. Ju närmare plutonsnivån det kommer, desto mer varierar det. En bidragande orsak är att befäl på lägsta nivå ofta är yngre och mindre erfarna och att medinflytande inte ingår som del i officersutbildningarna. Det lämnar många officerare utan verktyg att bedriva ett medinflytande som är något mer än en punkt i ett reglemente.

Medinflytande som utvecklingsverktyg – inte klagoforum

Medinflytande är en förutsättning för att utveckla både utbildningen och officerares ledarskap. När det fungerar, skapar det bättre utbildning och bättre arbetsmiljö.

Utbildningen om medinflytande behöver därför ses över för både anställda och värnpliktiga. För officerare behövs utbildning som tydliggör att medinflytande är ett gemensamt verktyg för förbättring, inte ett klagoforum. För värnpliktiga behövs en tydlig genomgång av syfte, struktur och påverkansvägar. Den utbildning som idag tillhandahålls centralt är i många fall ytlig och intetsägande.

Erfarenheten visar att de värnpliktiga tar med sig sin bild av medinflytande in i en eventuell officerskarriär. En dålig upplevelse från den egna grundutbildningen riskerar att reproducera en kultur där medinflytande ses som belastning. En god erfarenhet, kompletterad med utbildning under kadettiden, kan istället skapa officerare som tidigt ser medinflytande som ett verktyg för att utveckla både sig själva och sina krigsförband.

Det är här systemet antingen fortsätter vara självläkande, eller fortsätter skapa samma problem år efter år.

Mottaglighet och kultur – där viljan finns, finns utvecklingen

Pliktrådet ser ett tydligt samband, där befäl har en kollegial attityd, hög transparens och en ärlig dialog om problem och brister, där fungerar medinflytandet bättre och utbildningen blir mer effektiv.

Ett välfungerande medinflytande bygger en kultur av transparens, förtroende och sammanhållning. Att problem lyfts och tas på allvar och hanteras samt att befäl och värnpliktiga ser sig som ansvariga delar i samma uppdrag.

När befäl öppet redovisar vad som är möjligt att åtgärda, vad som tar tid och varför vissa saker inte kan förändras, skapas förståelse och motivation. När tystnad, bortviftande eller försvarsmekanismer möter det som lyfts, dör engagemanget.

Ett starkt medinflytandearbete ger dessutom bättre rekryteringsförutsättningar för förbanden. Värnpliktiga som upplever att deras erfarenheter tas tillvara på och att arbetsmiljö och utbildning utvecklas tillsammans med dem, är mer benägna att se Försvarsmakten som en framtida arbetsplats. Det ligger i linje med Överbefälhavarens budskap om "allt för krigsförbanden" – eftersom krigsförbanden börjar med motiverade värnpliktiga.

Förtroendevalda – en resurs, inte en formalitet

De förtroendevalda är Försvarsmaktens närmaste sensor mot utbildningens verklighet. De ser verksamheten där den bedrivs, i moment där befäl inte alltid kan vara närvarande. Men för att denna resurs ska fungera måste de också ses som just en resurs och inte en formalitet.

När befäl involverar förtroendevalda i planering, uppföljning och diskussioner om arbetsmiljö och utbildning, höjs kvaliteten på besluten. Det gäller särskilt skyddsassistenter, vars uppdrag direkt knyter an till risker, belastning och verksamhetssäkerhet.

Kollegialt förhållningssätt mellan befäl och värnpliktiga är ett av de tydligaste kännetecknen för förband där utbildningen upplevs som god. En del i detta är att integrera den värnpliktiga förtroendeorganisationen i befälens arbete.

Utbildning av förtroendevalda – roller som måste fyllas med innehåll

Syftet med medinflytande och hur systemet faktiskt fungerar är ofta ottydligt även för de förtroendevalda själva. Den centrala utbildning som finns upplevs ofta som ytlig, med översiktlig genomgång av struktur och allmänna råd om att vara "öppen och omtänksam", men få konkreta verktyg.

Värnpliktiga förtroendepersoner får ofta utbildning sent eller inte alls. Skyddsassistenter får ibland långa utbildningar med tunt, dåligt prioriterat innehåll och i andra fall ingen utbildning på flera månader. Resultatet är att de saknar praktisk kunskap om exempelvis avvikelserapportering, trots att det är en kärnuppgift. Det gör att problem inom arbetsmiljö och verksamhetssäkerhet inte fångas upp i tid – trots att skyddsassistenterna ofta ser dem först.

På grund av den bristande utbildningen för Nätverk Värnpliktiga Kvinnor (NVK)-representanter har Pliktrådet beslutat att genomföra en fördjupad uppföljning av den utredning som först genomfördes år 2022. Denna uppföljande utredning kommer att presenteras vid Försvarsmaktens jämställdhetskongress i januari 2026.

Försvarsmakten behöver stärka utbildningen av förtroendevalda, både i form och innehåll, så att de får tydlig rollförståelse, praktiska verktyg och tid att faktiskt utföra sitt uppdrag.

Goda exempel - när medinflytandet fungerar fördelaktigt

Det finns förband som visar att medinflytande fungerar när det tas på allvar.

K 4 lyfts återkommande för en kollegial stämning där värnpliktiga utan svårighet kan lyfta frågor och problem. Förtroendevalda inkluderas till exempel i förbandets arbetsmiljökommitté och ses som en naturlig del av arbetet.

FMTS har tagit fram en tydlig åtgärdsplan kopplad till förbandsnämnden, där varje ärende tilldelas ansvarig, status och tidsram. Värnpliktiga kan följa hur frågor hanteras. Det skapar transparens, förtroende och ett konkret bevis på att medinflytandet ger effekt.

Den gemensamma nämnaren i goda exempel är inte resurser, utan inställning.

Förutsättningar för lärande

Ovisshet hör hemma i skogen

Schemadelgivningen på förbanden är likt tidigare år fortsatt undermålig. På 23 av 28 förband efterföljs scheman bristfälligt eller saknas helt.

Ovisshet har sin plats i utbildningen, i skogen, i övningar och i moment där den fyller ett pedagogiskt syfte. Den har däremot ingen funktion i rutintjänsten på kasern. När värnpliktiga inte vet när dagen slutar eller vad som väntar under veckan, blir resultatet onödig psykisk belastning, sämre återhämtning och sämre möjlighet att planera meningsfull fritid.

Den bristande schemadelgivningen påverkar även soldathemmen negativt, då det försvårar planeringen av meningsfulla aktiviteter. För att soldathemmen ska kunna nyttjas optimalt krävs tydlig information och god dialog kring de värnpliktigas scheman.

Pliktrådets bedömning är att problemet är enkelt att åtgärda. De förband som konsekvent delger dags-, vecko- och stomscheman, även om förändringar kan behöva göras, ser direkt effekt i form av högre motiverade värnpliktiga med bättre förberedelser. Kravet är inte scheman som efterlevs i sekund och detalj, verksamheten kommer alltid styra. Kravet är grundläggande förutsägbarhet.

Närhetsprincipens effekt

Jämfört med tidigare år ser Pliktrådet en tydlig förbättring kopplad till närhetsprincipen. Plikt- och provningsverket har i högre grad prioriterat placering nära hemorten. Även om närhetsprincipen inte direkt syftar till att korta ner restiden för värnpliktiga i fredstid har det resulterat i mer tid hemma, färre långa komplicerade resvägar och bättre återhämtning. Det har blivit en del av förutsättningarna för att de värnpliktiga ska orka med en utbildning som är krävande både fysiskt och psykiskt.

Pliktrådet uppmanar Plikt- och Provningsverket att fortsätta prioritera närhet i placeringar, och Försvarsmakten att stödja detta genom att planera utbildning, resor och återhämtning med samma logik.

Resekostnadsersättning – en outnyttjad resurs

Kunskapen om reskostnadsersättning varierar kraftigt mellan förbanden. Vissa nyttjar resursen och möjligheten, medan andra inte alls. Resorna till och från förbanden är en av de viktigaste faktorerna för värnpliktigas återhämtning.

Pliktrådet har förståelse för att vissa förband har logistiska utmaningar. Det förändrar dock inte grundprincipen, där resorna är långa, komplicerade eller svårplanerade bör

reskostnadsersättning användas i högre grad än i nuläget. För många värnpliktiga innebär egen bil en kortare resa hem, mer tid för återhämtning och därmed bättre förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.

Problematiken beror främst på en okunskap bland adjutanter, befäl och värnpliktiga. Pliktrådet uppmanar därför förbanden att översprida kunskapen. När reskostnadsersättningen inte används, eller ligger på en nivå som inte motsvarar verkliga kostnader, riskerar värnpliktiga i praktiken att få betala för sina hemresor själva. Det är inte förenligt med rättigheten till fria hemresor.

När adjutanter och befäl arbetar tillsammans

Ett återkommande motargument mot reskostnadsersättning är svårigheten att säkerställa tillräcklig förarvila. Pliktrådet har dock sett positiva exempel där detta hanterats framgångsrikt. Ett exempel på det är I 21 Sollefteå där adjutanter har tät kontakt med befälslagen och god inblick i verksamheten. Det har gjort det möjligt att boka kollektiva resor när förarvila inte kan garanteras, planera avgångar i linje med verksamheten och skapa reselösningar som både är säkra och effektiva.

Pliktrådet uppmanar till att denna modell sprids. Adjutanter behöver ha tillgång till samma schemabild som de värnpliktiga och befälen, annars blir planeringen alltid reaktiv. Goda exempel visar att det går att kombinera säkerhet, återhämtning och rimliga resvägar när ansvariga funktioner arbetar tillsammans.

Juridiska rättigheter och skyldigheter

Värnpliktens juridiska ram är tydlig på papperet. Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt, förordningen (1995:649) om ledighet och fritid för totalförsvarspliktiga under tjänstgöring samt lag (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret mm. reglerar vilka skyldigheter som kan ställas och vilka befogenheter befäl har.

Det som avgör om utbildningen blir rättssäker är inte bara vilka regler som finns, utan vilken kultur som råder.

Okunskap gör oss inte farligare för fienden

Under höstens förbandsbesök har Pliktrådet återigen konstaterat en omfattande okunskap om de lagrum som styr grundutbildningen, både hos värnpliktiga och hos befäl.

För de värnpliktiga ges utbildning i rättigheter och skyldigheter ofta tidigt, komprimerat och med tyngdpunkten på skyldigheter, inte rättigheter. Därefter sker ingen repetitionsutbildning i ämnet under utbildningsåret.

För befäl är situationen lika problematisk. På officersutbildningarna ingår ingen sammanhållen utbildning om de lagar och förordningar som specifikt rör värnpliktiga. Mycket kunskap överförs informellt från äldre till yngre befäl, utan garanti för att det som var praxis förr fortfarande är lagligt eller förenligt med dagens värdegrund. Pliktrådet ser positivt på att en utbildning kommer inkluderas i officersprogrammet, men framhåller behovet av att utbildningen inkluderas för specialist- och reservofficerare. Samt att befintliga befäl repetitionsutbildas inför inryck.

Konsekvensen blir att praxis väger tyngre än juridikens styrningar. "Så som vi alltid gjort" ersätter en medveten tillämpning av gällande lag. Det är inte hållbart i en verksamhet som bygger på plikt och inskränkta fri- och rättigheter.

"Kasernförbud" utgått, otillåtna frihetsinskränkningar ingått

Begreppet "*kasernförbud*" har formellt fasats ut. Förbanden har tagit till sig att termen inte ska användas. Men principen lever kvar.

Antalet förband där Pliktrådet uppmärksammat otillåtna frihetsinskränkningar har ökat från 13 av 28 (2024–2025) till 18 av 28. I praktiken handlar det ofta om samma åtgärder som tidigare kallats *kasernförbud*, men med nya benämningar som indragen nattpermission eller stående order om att stanna på området. I majoriteten av fallen utfärdas detta av värnpliktsnära befäl, utan insyn från högre ledning. Enligt Försvarsmaktens föreskrifter (FFS 2018:4) 5 kap, får beslut om inskränkningar fattas av förbandschef eller den förbandschefen bestämmer.

Få värnpliktiga vet vad *kasernförbud* är som begrepp, men när Pliktrådet beskriver fenomenet känner många igen sig. Fri rörlighet under ledig tid ersätts av kvarhållande på området, utan laglig grund och utan att disciplinansvar tillämpas enligt gällande regelverk.

Lagen är tydlig. Värnpliktigas rätt att röra sig fritt får bara inskränkas under särskilda, reglerade bestämmelser och omständigheter. Besträffning genom frihetsinskränkning är inte en tillåten disciplinpåföljd.

Problemet är inte ordvalet. Problemet är att principen strider mot gällande lagrum.

Kollektiva besträffningar åter i verksamheten

Pliktrådet har under året identifierat kollektiva besträffningar till följd av enskilds handlande. På 13 av 28 förband har kollektiva besträffningar uppmärksammats, bland annat i form av straffvarv eller förnedrande moment inför gruppen. Detta bidrar till psykisk ohälsa, rädsla att bli uthängd och en kultur där fel hanteras genom besträffning istället för genom ledarskap.

Enligt lagen om disciplinansvar inom totalförsvaret är tillåtna disciplinpåföljder varning och löneavdrag. Straffträning, fysiska besträffningar eller "uppfostrande" moment saknar stöd i lag, oavsett vad de kallas.

När otillåtna besträffningar ändå används, ofta av yngre truppnära befäl, skickas en tydlig signal till de värnpliktiga: att rättssäkerhet är något som kan tänjas på om det är "effektivt". Det urholkar både motivationen och förtroendet för Försvarmakten som myndighet.

Särskilt krävande tjänst – ett begrepp utan kompass

Ett återkommande problem är fria tolkningar av vad som utgör särskilt krävande tjänst enligt förordningen om ledighet och fritid.

I nuläget varierar tolkningen kraftigt mellan förband och mellan befäl. Pliktrådet har tagit del av exempel där rutinmässiga uppgifter, som skoputs, enklare sysslor i anslutning till tjänsten, beskrivs som "i tjänst övertid" eller som så krävande att normal vila kan inskränkas.

Samtidigt saknas en tydlig, gemensam Försvarmaktsdefinition av vad som faktiskt kan klassas som särskilt krävande tjänst. Resultatet blir att samma situation kan bedömas helt olika beroende på var i landet den inträffar och vem som är chef.

Många befäl vet att *kasernförbud* inte får användas som sanktion, men saknar motsvarande förståelse för att dess princip, otillåten frihetsinskränkning, inte får återuppträda under andra namn. Utbildningen har stannat i teorin. Tillämpningen har inte följt med.

Här krävs tydliga styrningar från högsta nivå, med praktiska exempel som når hela vägen ut till truppnära befäl.

Disciplinansvar utan verktyg

Lag (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret och Lag (1994:260) om offentlig anställning finns – men används i praktiken i mycket liten utsträckning. Under höstens förbandsbesök har flera organisationsenheter uppgett att de haft noll eller enstaka disciplinanmälningar under året. Alla förseelser ska inte leda till disciplinpåföljd, men de ska utredas, dokumenteras och resultera i en tjänsteskrivelse. I nuläget sker detta bristfälligt på majoriteten av förbanden, särskilt där det saknas heltidsanställt rättsbefäl och där rättstjänsten inte är en prioriterad funktion.

Pliktrådet konstaterar dessutom att kunskapen om hur en disciplinanmälan upprättas är låg bland de värnpliktiga. På ett enda förband, A 8, kunde värnpliktiga utan följdfrågor redogöra för hur de skulle gå tillväga, de hade uppmuntrats att skriva en 7 S-rapport och lämna den till chef. På övriga förband var bilden den motsatta, värnpliktiga saknade kännedom om processen, och många hade aldrig hört talas om möjligheten att formellt disciplinamäla.

Resultatet blir ett system där regelverket finns, men rättssäkerheten inte omsätts i handling. När överträdelser inte dokumenteras, utreds eller följs upp försvinner också möjligheten att markera gränser, dra lärdom och skydda både individer och utbildningen som helhet.

Pliktrådets slutsats är därför tydlig: Det som inte fungerar i fred kommer inte fungera i krig.

Att åtgärda bristerna nu är inte en ambition. Det är en skyldighet, mot de värnpliktiga, mot förbanden och mot det totalförsvaret de ytterst förväntas försvara.

Värnpliktsfabriken

Höstens förbandsbesök visar att värnpliktsutbildningen i nuläget liknar ett maskineri som redan arbetar på gränsen till överhettning. Kuggarna snurrar, men friktionen ökar.

Smörjmedlet – tid, resurser, personal, struktur och rättssäkerhet – räcker inte längre till. Trots det skruvas maskinen upp ytterligare.

Den politiska viljan att öka värnpliktsvolymerna har blivit en kapplöpning där målsiffror dominerar retoriken. Men i maskintermer är detta att höja varvtalet utan att förstärka vare sig axlar, lager, drivremmar eller kylsystem. Maskinen går inte snabbare för att någon drar i reglaget. Den skakar, slits och riskerar att haverera. Totalförsvaret vinner inte på att flera kuggar kastas in i systemet om ingen säkerställer att de får plats, passar och synkroniserar.

I grunden finns en obestridd sanning, värnpliktiga är individer, inte insatsvaror. De går inte att stapla, växla ut eller räkna hem som "volym" i en produktionskedja. Ändå behandlas de allt oftare som just en kvantitet – in i utbildningen, genom utbildningen, ut till krigsorganisationen – utan att de delar av maskineriet som ska bära dem förstärks i motsvarande grad. När fler förs in i systemet utan att systemet byggs ut, förstärks samtliga svagheter: informationskedjor brister, instruktörsbristen ökar friktionen i varje led, materielinföranden släpar efter, arbetsmiljöarbetet reduceras till formalia och rättssäkerhetsfunktionerna och disciplinansvar faller bort när tid och kunskap saknas. Maskinen fortsätter gå, men utan de skyddssystem som ska fånga upp överbelastning.

Pliktrådets bedömning är därför tydlig, innan volymer kan öka måste systemet byggas ut. Maskinen måste förstärkas innan varvtalet höjs. Förbanden behöver tid, personal, utbildning, struktur, materiel, utrymme och fungerande rättssäkerhetsprocesser. Utan detta är varje volymökning inte en förstärkning av förmåga, utan en riskkonstruktion. Varje ny värnpliktig som skrivs in i systemet adderar kraft – men också belastning. Och när belastningen överstiger bärigheten påverkas hela totalförsvaret, från individ till krigsförband.

Det är inte de värnpliktiga som brister. Det är maskinen runt dem som inte längre klarar sitt uppdrag i den takt politiken beslutar. Totalförsvaret är inte starkare än sina svagaste kopplingar.

Det som inte fungerar i fred kommer inte fungera i krig.

Det som överbelastas i fred kommer haverera i krig.

Tack

Pliktrådet vill rikta ett stort tack till alla som bidrar till och utvecklar värnpliktigas utbildningsförhållanden. Värnpliktiga och Försvarmaktens personal har möjliggjort för konstruktiva och transparenta samtal och diskussioner under Pliktrådets förbandsbesök. Dialogen med Försvarmakten på central nivå och Plikt- och prövningsverket har präglats av en samarbetsvilja och en utvecklingsbenägenhet.

Goda exempel, förbättringspunkter och förslag på åtgärder har presenterats för cheferna för de olika organisationsenheterna, Försvarmaktens utbildningschef, chefen för Förvarsstaben samt Försvarmaktens Överbefälhavare.



PLIKTRÅDET

Tegeluddsvägen 100, 115 28 Stockholm
info@pliktradet.se www.pliktradet.se