



PLIKTRÅDET

NÄTVERK VÄRNPLIKTIGA KVINNOR

EN UPPFÖLJANDE UTREDNING -

*från nätverkets dåtid, i nätverkets nutid,
för nätverkets framtid.*



Prolog

Värnpliktiga kvinnor lyfter år efter år samma frågor, vid olika förband och under olika utbildningsomgångar. Detta kan inte längre betraktas som enskilda händelser eller lokala avvikelser, utan utgör ett strukturellt mönster. Denna utredning tar sin utgångspunkt i just detta återkommande, i det som inte förändras trots tidigare utredningar, tydligt identifierade behov och uttalade ambitioner.

Nätverk Värnpliktiga Kvinnor (NVK) är avsett att fungera som ett verktyg för erfarenhetsutbyte, trygghet och utveckling inom Försvarsmaktens värnpliktsutbildning. I praktiken visar denna uppföljning att nätverkets funktion i hög grad avgörs av var värnplikten genomförs, vilka individer som bär ansvaret och vilket utrymme som ges lokalt. Resultatet är ett system som formellt finns på plats, men som saknar de gemensamma strukturer och den kontinuitet som krävs för att fungera likvärdigt och långsiktigt.

Utredningen bygger på förbandens egna redovisningar samt värnpliktigas samlade perspektiv, företrädare av NVK-representanter. Tillsammans tecknar dessa underlag en samstämmig bild av ett nätverk där centrala styrningar lämnar betydande handlingsutrymme, men där detta utrymme inte konsekvent omsätts i ansvar, uppföljning eller faktisk effekt. I vissa fall utvecklas NVK till ett fungerande och verkningsfullt forum. I andra fall uteblir möten, kontinuitet och återkoppling helt.

Denna skillnad är utredningens kärna. När inflytande, trygghet och förtroende för systemet blir beroende av lokala tolkningar än gemensamma krav, påverkas de värnpliktigas upplevelse av utbildningen, ledarskapet och i förlängningen Försvarsmaktens operativa förmåga.

Utredningen syftar därför inte enbart till att beskriva hur NVK bedrivs vid olika förband, utan till att tydliggöra vad som krävs för att nätverket ska fungera som avsett: som en stabil, förebyggande och integrerad del av medinflytandesystemet. De slutsatser som följer ska läsas i ljuset av detta ansvar, och av de krav som Sveriges värnpliktiga demokratiskt har ställt.

A young woman with blonde hair in a braid, wearing a dark blue military jacket and a camouflage cap, stands in profile. She is part of a line of other soldiers in similar uniforms. The background shows a line of trees under an overcast sky.

För värnpliktiga kvinnors röster som har hörts, hörs och fortsätter att höras i tiden.

**– Alice Westlund
Ordförande Pliktrådet 2025-2026**

Innehåll

Prolog.....	3
Sammanfattning.....	7
Bakgrund.....	8
Syfte.....	8
Genomförande.....	8
NVK styrningar.....	9
NVK vid förbanden.....	9
A 8 Bodens artilleriregemente.....	9
A 9 Bergslagens artilleriregemente.....	11
Amf 1 Stockholms amfibieregemente.....	12
Amf 4 Älvsborgs amfibieregemente & FöMedC Försvarsmedicincentrum.....	14
F 7 Skaraborgs flygflottilj.....	16
F 16 Upplands flygflottilj.....	18
F 17 Blekinge flygflottilj.....	19
F 21 Norrbottens flygflottilj.....	21
FMTS Försvarsmaktens tekniska skola.....	22
FMUNDSÄKC Försvarsmaktens underrättelse- och säkerhetscentrum.....	24
HKPFLJ Helikopterflygflottiljen.....	25
I 13 Dalregementet.....	27
I 19 Norrbottens regemente.....	28
I 21 Västernorrlands regemente.....	30
I 21 Jämtlands fältjägarbatal.....	31
ING 2 Göta ingenjörregemente.....	32
K 3 Livregementets husarer.....	33
K 4 Norrlands dragonregemente.....	35
LEDR Ledningsregementet.....	36
LG Livgardet.....	38
LV 6 Luftvärnsregementet.....	38
MARINB Marinbasen.....	41
P 4 Skaraborgs regemente.....	43

P 7 Södra skånska regementet.....	46
P 18 Gotlands regemente.....	48
SKYDDC Totalförsvarets skyddcentrum	50
T 2 Göta Trängregemente	52
Sveriges värnpliktiga kräver	54
Samlad analys och slutsats	55
Tack.....	58
Bilagor.....	59

Sammanfattning

Pliktrådet har under verksamhetsåret 2025/2026 genomfört en uppföljande utredning av Nätverk Värnpliktiga Kvinnor (NVK) vid Försvarsmaktens värnpliktsutbildande förband. Utredningen bygger på förbandens egna redovisningar samt värnpliktigas samlade perspektiv, företrädna av NVK-representanter. Syftet har varit att följa upp utvecklingen sedan Pliktrådets utredning 2022 och bedöma om identifierade brister har åtgärdats.

Utredningens samlade slutsats är att NVK fortsatt är ett lokalt beroende system, där funktion, kvalitet och genomslag i hög grad avgörs av enskilda befäl, lokala prioriteringar och tillfälligt engagemang. Trots att NVK formellt är etablerat vid majoriteten av förbanden saknas i praktiken förutsättningar för ett likvärdigt, långsiktigt och systematiskt fungerande nätverk. En genomgående brist som identifieras är avsaknaden av kontinuitet. Vid flertalet förband startar NVK i praktiken om vid varje nytt inryck, utan fungerande överlämning, dokumentation eller strukturer att bygga vidare på. Detta innebär att samma frågor återkommer år efter år, att erfarenheter inte tillvaratas och att utveckling ersätts av upprepade nystarter. NVK:s funktion blir därmed personbunden snarare än systemburen.

Utredningen visar vidare på betydande variationer i befälsstöd och prioritering, där NVK i vissa fall ges utrymme på tjänstetid och integreras i medinflytandesystemet, medan det vid andra förband konkurrerar med övrig verksamhet eller helt nedprioriteras. Detta får direkta konsekvenser för värnpliktigas möjligheter till inflytande, trygghet och faktisk återkoppling vid lyfta frågor.

Återkommande och i stor utsträckning olösta problem rör jargong, bemötande, likabehandling, kvinnliga chefers förutsättningar samt materiella brister. Dessa frågor återkommer oberoende av kull och förband, vilket tydligt visar att erfarenheter inte systematiskt tas tillvara över tid. NVK:s grundläggande syfte är att möjliggöra erfarenhetsutbyte och bidra till utveckling av verksamheten genom ett preventivt arbetssätt. När samma problem återkommer år efter år reduceras dock nätverket i praktiken till ett reaktivt forum för akuta frågor, snarare än ett verktyg för långsiktig förbättring. Flera värnpliktiga bedömer därför att NVK i nuvarande form inte är tillräckligt för att hantera dessa strukturella utmaningar.

Sammantaget visar utredningen att NVK:s funktion och kvalitet inte kan anses vara likvärdig inom Försvarsmakten. Avsaknaden av efterlevda centrala styrningar, gemensamma strukturer och systematisk uppföljning innebär att NVK:s genomslag fortsatt är beroende av var värnplikten genomförs. Pliktrådet bedömer därför att NVK, i sin nuvarande utformning, inte fullt ut uppfyller sitt syfte som en stabil och integrerad del av medinflytandesystemet, vilket i förlängningen påverkar utbildningen och till följd dess operativa effekt.

Bakgrund

Nätverk Värnpliktiga Kvinnor (NVK) utgör en del av Försvarsmaktens arbete med jämställdhet, inkludering och därigenom operativa effekt. I Pliktrådets utredning från 2022 konstaterades att NVK-verksamheten präglades av stora skillnader mellan förband, samt att de dåvarande centrala styrningarna inte var tillräckliga för att säkerställa ett likvärdigt och fungerande nätverk vid samtliga värnpliktsutbildande enheter.

Sedan dess har andelen kvinnliga värnpliktiga fortsatt att öka, samtidigt som Försvarsmakten tydligare har betonat vikten av likabehandling, trygghet och ett gott utbildningsklimat som en förutsättning för utbildningens kvalitet och den samlade operativa förmågan. Mot denna bakgrund har Pliktrådet bedömt det som nödvändigt att genomföra en uppföljande utredning för att bedöma om identifierade brister har åtgärdats, samt om NVK fungerar i enlighet med sitt uttalade syfte.

Syfte

Utredningen syftar till att följa upp Pliktrådets utredning av Nätverk Värnpliktiga Kvinnor (NVK) från 2022 och bedöma i vilken utsträckning identifierade brister har åtgärdats. Vidare syftar utredningen till att analysera NVK:s funktion och genomslag som en del av Försvarsmaktens medinflytandesystem, samt att bedöma om nätverket i praktiken bidrar till ett likvärdigt utbildningsklimat, reellt inflytande och förbättrade förutsättningar för värnpliktiga kvinnor.

Utredningen har även haft som syfte att identifiera strukturella svagheter, återkommande problemområden och skillnader mellan förband, i syfte att synliggöra behovet av efterlevda och tydligt definierade centrala styrningar, ökad kontinuitet och systematisk uppföljning. Pliktrådet avser därigenom att skapa ett underlag för vidare utveckling av NVK, så att nätverket kan fungera långsiktigt, förebyggande och oberoende av enskilt lokalt engagemang.

Genomförande

Utredningen har genomförts genom en kombination av skriftliga redovisningar från Försvarsmaktens värnpliktsutbildande förband och insamlat underlag från NVK-representanter. Förbandens redovisningar avser nuläget och har i huvudsak inkommit via förbandens Lokalt medinflytandeansvarige (LMA) eller annan lokalt ansvarig funktion med ansvar för NVK-verksamheten.

Värnpliktigas perspektiv har inhämtats genom NVK-representanter vid respektive förband. Dessa representanter har företrätt det samlade perspektivet från de värnpliktiga kvinnor de representerar. I utredningen benämns detta konsekvent som "de värnpliktiga", i syfte att tydliggöra att det rör sig om ett kollektivt perspektiv snarare än enskilda individers upplevelser.

För varje förband redovisas:

- en sammanställning av tidigare utredning (2022),
- förbandets nuvarande lägesbild, samt
- de värnpliktigas perspektiv.

Där underlag helt eller delvis saknats har detta tydligt redovisats. Utredningen gör inga anspråk på att värdera enskilda befäl eller förband, utan fokuserar på strukturer, genomförande och systematiska förutsättningar för NVK:s funktion över tid.

NVK styrningar

Reglemente grund och repetitionsutbildning – *”Särskild uppmärksamhet ska fästas vid att kvinnor – vilka oftast är i minoritet – tydligt inkluderas i gemenskapen. Samtliga värnpliktiga vid förbandet som är kvinnor ska under utbildningens första fyra veckor beredas möjlighet att samlas inom ramen för nätverk värnpliktiga kvinnor (NVK).*

Vid första mötet bör alla värnpliktiga som är kvinnor delta, därefter väljer kvinnorna omfattningen av sitt engagemang i nätverket. Förbandet bereder möjlighet för värnpliktiga som är kvinnor att träffas ca 1 gång per månad i nätverk för kvinnor. Förbandet ska stödja nätverket i sitt arbete.

Syftet med nätverksmötet är att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte och gemenskap. Erfarenheter och synpunkter från nätverket rapporteras till kompanichef som vidtar adekvata åtgärder.

Representant för nätverket och en suppleant till denna ska väljas och ska delta i kompani- och förbandsnämnder. Uppgift för representanten är att fästa särskild uppmärksamhet vid kvinnors situation i den grupp hon valts som representant, föra deras talan i möten och nämndesammanhang, agera kontaktperson gentemot den som är ansvarig för informationsmöten och nätverksträffar och sprida information till alla berörda.

Förbandschef är lokalt ansvarig för nätverket och utser person/er som organiserar, kallar och genomför nätverksträffar för värnpliktiga som är kvinnor.”

De styrningar som reglerar NVK i dag är i huvudsak oförändrade sedan 2022. Utredningen visar att dessa styrningar fortsatt lämnar stort tolkningsutrymme till förbanden, vilket i praktiken har lett till betydande skillnader i genomförande, prioritering och kvalitet.

NVK vid förbanden

A 8 Bodens artilleriregemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod A 8 som ett förband med en relativt välfungerande och tydligt organiserad NVK-verksamhet. Representanter utsågs på plutons-, kompani- och förbandsnivå och möten genomfördes regelbundet, cirka var sju vecka. Mötena följde en fast struktur med dagordning, temabaserade utbildningsinslag, exempelvis uppförandekoden, chefsrollen, normer och rekrytering samt protokollfördes. NVK var obligatoriskt för samtliga värnpliktiga kvinnor och planerades ofta i anslutning till hemresor för att undvika påverkan på utbildning.

Förbandet hade en anställd kvinnlig soldat med övergripande ansvar samt ett nätverk av anställda kvinnor som kunde bistå med utbildning. Värnpliktiga män informerades om NVK via medinflytandespåret och genom Nätverk Värnpliktiga Män (NVM), och vissa möten inleddes gemensamt innan nätverken delades upp. De värnpliktiga kvinnorna uppfattade NVK som viktigt, medan vissa befäl hade en mer tveksam inställning och betraktade verksamheten som tidskrävande.

Förbandet lyfte även ett fadderprogram för kvinnliga värnpliktiga, vilket mottogs varierande men syftade till att stärka trivselen på förbandet. Vidare betonade förbandet behovet av att frågor som lyfts inom NVK ska gå linjevägen, vilket säkerställdes genom en särskild handlingsplan.

Förbandets nuvarande lägesbild

I den aktuella uppföljningen framstår NVK-verksamheten vid A 8 som betydligt mindre strukturerad än 2022 och utan den kontinuitet som tidigare fanns. Det är inte tydligt vem som bär det lokala ansvaret för NVK-organisationen och möten genomförs inte längre regelbundet, utan sker vid behov och främst på initiativ av värnpliktiga. Till skillnad från 2022 saknas en fast mötesstruktur, och förbandet uppger att systematiken behöver utvecklas. Endast det första mötet, i form av ett gemensamt uppstartstillfälle för Nätverk Värnpliktiga, är obligatoriskt. Möten hålls numera vanligtvis kvällstid och deras längd varierar.

Ingen anställd personal deltar i NVK-mötena och överlämningen mellan värnpliktskullar sker endast i begränsad omfattning. Då överlämningen är beroende av att tidigare representanter stannar kvar som anställda har den kunskap och kontinuitet som fanns 2022 i stor utsträckning gått förlorad.

Förbandet bedömer att anställda inte har tillräcklig information om nätverkets syfte och funktion. Detta påverkar förutsättningarna för stöd, och förbandet beskriver att okunskap snarare än motstånd präglar befälens inställning till NVK.

Vidare uppger förbandet att de värnpliktiga kvinnorna upplever att NVK i praktiken inte fungerar och att de efterfrågar råd och stöd. Förbandet kan inte redogöra för återkommande teman i mötena eller bedöma om dessa förändrats över tid, då personalomsättning och bristande överlämning medfört att kunskap gått förlorad.

Förbundet framhåller att det inte finns några formella hinder för att utveckla NVK, men att verksamheten behöver prioriteras högre och ges tid i utbildningen. Förbundet betonar även att likabehandlingsarbetet bör omfatta fler minoritetsgrupper och att man därför uppmuntrar organisatorisk frihet.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representantens beskrivning bekräftar i hög grad de brister som förbundet identifierar, men tecknar samtidigt en tydligare bild av konsekvenserna i praktiken. Det saknas en fungerande struktur för ansvarsfördelning och överlämning, vilket lett till att den nuvarande NVK-organisationen haft begränsad kunskap om uppdraget. Informationen från de anställda upplevs som bristfällig och NVK-möten har i praktiken reducerats till korta inslag under Plutonens timme, ofta 10–15 minuter och utan dagordning, protokoll eller dedikerad tid. Ingen anställd personal deltar under mötena och första mötet är inte obligatoriskt för alla värnpliktiga.

De värnpliktiga kvinnorna upplever att NVK inte fungerar och uttrycker osäkerhet kring hur rollen ska utövas. Återkommande frågor rör grundläggande behov såsom mensskydd, utrustning och möjligheter till pauser, vilket bedöms spegla att NVK inte haft tid eller struktur att hantera mer långsiktiga eller principiella frågor. Enstaka förbättringar har genomförts, exempelvis bidrag till inköp av BH.

NVK-representanten beskriver att verksamheten inte är prioriterad, att utbildning och dokumentation saknas, samt att frånvaron av en hållbar struktur gör att varje årskull behöver "uppfinna hjulet på nytt". De efterfrågar större engagemang från anställda, tydligare information och en fungerande modell som säkerställer kontinuitet.

A 9 Bergslagens artilleriregemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

A 9 omfattades inte av Pliktrådets NVK-utredning 2022 på grund av att förbundet då var under etablering.

Förbundets nuvarande lägesbild

A 9 har inte besvarat Pliktrådets nuvarande frågeformulär, vilket innebär att ingen uppdaterad bild av NVK-verksamheten vid förbundet har kunnat sammanställas.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten vid A 9 upplever NVK som ett tryggt och meningsfullt forum. Representer utses, det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK-organisationen och möten genomförs regelbundet, cirka en gång per månad. Mötena hålls på måndag morgon

parallellt med annan verksamhet, vilket upplevs fungera väl då kvinnorna inte missar utbildningsmoment.

NVK-mötena har en fast struktur med dagordning och protokoll. En anställd leder mötena, vilket beskrivs som mycket uppskattat och bidragande till kontinuitet och kvalitet. Protokoll följs upp vid efterföljande möten, och de värnpliktiga upplever att frågor som lyfts också leder till faktisk förändring. NVK ges utrymme under plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder.

De värnpliktiga uppger att nätverket fyller sitt syfte som erfarenhetsutbyte och stöd. Återkommande teman i diskussionerna rör materiella brister, främst storlekar, samt jargong. Ett särskilt uppskattat initiativ är gemensam fysisk träning för kvinnor efter NVK-möten, vilket stärker gemenskapen mellan plutonerna och bidrar till ökad trygghet.

Det finns ingen överlämningsstruktur mellan värnpliktskullarna. Det första mötet är inte obligatoriskt för samtliga värnpliktiga och de värnpliktiga männen uppges inte informeras om nätverkets syfte och funktion.

Amf 1 Stockholms amfibieregemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod Amf 1 som ett förband med en relativt stabil och fungerande NVK-verksamhet. Möten genomfördes månadsvis och lades huvudsakligen under lunchtid för att undvika påverkan på utbildningen. NVK-representanter utsågs på plutons- och kompaninivå och även om formell dagordning saknades fördes anteckningar som möjliggjorde att frågor kunde lyftas vidare av ansvarigt befäl. NVK-mötena var cirka en timme långa och genomfördes avskilt i en matsal.

Vid mötena deltog NVK tillsammans med delar av NOAK samt ansvariga befäl, inklusive bataljonschef och bataljonsförvaltare. Vid behov bjöds ytterligare personer in, exempelvis tidigare värnpliktiga som delade erfarenheter av fysisk prestation. En gruppchatt hade även etablerats, vilket gav värnpliktiga direktkontakt med NVK-ansvarigt befäl och underlättade informationsutbyte. Det första mötet var ordersatt, medan kommande lunchmöten genomfördes frivilligt.

Återkommande samtalsämnen rörde logistik, prestation, utrustning, hygien i fält och underklädesfrågor. Förbandet bedömde att kvinnorna överlag upplevde NVK som positivt, även om övningsverksamhet ibland begränsade deltagande. Befälens inställning varierade, där vissa ansåg NVK vara tidskrävande, vilket ansågs motivera tydligare information om NVK:s syfte.

Förbandets nuvarande lägesbild

I den aktuella uppföljningen framstår NVK-verksamheten vid Amf 1 som fortsatt välfungerande och mer formaliserad än tidigare. Förbundet beskriver att ansvarsfördelningen är tydlig. Representanter utses fortsatt på både kompani- och bataljonsnivå och ansvarig utbildningsbataljonschef har det övergripande ansvaret för NVK.

En central förändring jämfört med 2022 är att mötena nu genomförs med fast dagordning och protokollföring. Detta markerar en tydlig förbättring mot den tidigare situationen där formell dokumentation saknades. Mötesfrekvensen är densamma som tidigare, ungefär en gång per månad, och mötena hålls även fortsatt under lunchtid för att undvika krockar med utbildningen.

Värnpliktiga män informeras om NVK:s syfte genom utbildningen i medinflytande och genom redovisning av protokoll under Plutonens timme. Befäl informeras genom ordinarie utbildningskanaler, och LMA tar del av protokollen för att kunna agera vid behov av snabba åtgärder.

Återkommande frågor vid NVK-mötena rör främst utrustning och krav kopplade till amfibiefys. Förbundet beskriver att flera frågor som lyfts inom NVK har lett till utveckling inom verksamheten, bland annat genom erfarenhetsutbyte från anställda GSS som stärkt motivationen bland de värnpliktiga. Inställningen bland befäl uppges som överlag positiv även om variation förekommer, vilket förbundet kopplar till personalomsättning. Friktion som uppstått har främst berört plutonsnivån och bedöms ha varit kopplad till medinflytandeverksamheten generellt snarare än NVK specifikt. Sammanfattningsvis bedömer förbundet att NVK fungerar väl och fyller sin funktion.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representantens beskrivning bekräftar förbundets bild av en fungerande och välorganiserad NVK-verksamhet, men tillför också viktiga tillägg om den praktiska upplevelsen. Representanten beskriver ansvarsfördelningen som tydlig, och att det anställda befälets närvaro vid mötena skapar ordning, kontinuitet och en struktur som upplevs trygg. Befälet ansvarar för dagordning och protokollföring, vilket säkerställer att mötena får ett enhetligt genomförande. Särskilt uppskattat har varit anställdas och tidigare värnpliktigas medverkan i NVK-träffar där de delat erfarenheter.

Överlämningen mellan värnpliktskullar beskrivs som begränsad, men de erfarenheter som förmedlats via anställda har varit till nytta. Möten under lunchtid upplevs fungera väl för de flesta värnpliktiga och vid tillfällen då någon missat utbildningsinslag till följd av NVK har kompletterande information enligt uppgift tillhandahållits.

NVK upplevs som ett tryggt forum där frågor kan diskuteras öppet. Värnpliktiga beskriver att NVK inte ses som ett störande moment av befäl och att befälets närvaro bidrar till att frågor

hanteras mer skyndsamt. Återkommande teman rör utrustning, hygien i fält, jargången mellan värnpliktiga och befäl, samt praktiska råd. Inga särskilda aktiviteter utöver lunchmöten har genomförts under året.

De värnpliktiga upplever att NVK fungerar mycket väl och fyller sin funktion. Den tydligaste förbättringspunkten är främst kontinuitet och vikten av en fungerande överlämning.

Amf 4 Älvsborgs amfibieregemente & FöMedC Försvarsmedicincentrum

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod NVK-verksamheten vid Göteborgs garnison som gemensam för Amf 4 och FöMedC. NVK-representanter utsågs vid den första nätverksträffen och möten genomfördes ungefär en gång per månad. Mötena var cirka en och en halv timme långa, hölls kvällstid och protokollfördes. Det första mötet var ordersatt, efterföljande möten var frivilliga, något som enligt LMA ledde till varierande deltagande eftersom flera värnpliktiga valde bort NVK då mötena krockade med annan verksamhet.

Verksamheten omfattade både öppna och slutna möten. De öppna mötena var tillgängliga för alla värnpliktiga och fokuserade på värdegrundsövningar, dilemman och gästföreläsningar, exempelvis om karriärvägar. De slutna mötena riktade sig enbart till kvinnliga värnpliktiga och behandlade mående, känslor och praktiska frågor. Värnpliktskonsulenter och kvinnliga anställda från NOAK närvarade och erbjöd stöd samt vägledning. Vid behov uppmuntrades värnpliktiga att föra ärenden vidare linjevägen.

Pliktrådet intervjuade även en tidigare värnpliktig vid FöMedC, (VPL FöMedC). VPL FöMedC beskrev att NVK-möten genomfördes ungefär var sjätte vecka och att hälften var öppna och hälften slutna. Mötena inleddes alltid med en månderunda och leddes av fyra anställda kvinnor ur Amf 4 samt utbildningsbataljonens LMA. De öppna mötena inkluderade ofta planerade aktiviteter och föreläsningliknande inslag, vilket lockade många värnpliktiga och bidrog till att nya perspektiv kom fram, även från män.

VPL FöMedC upplevde både öppna och slutna möten som trygga forum. Protokoll fördes dock inte, utan anställda tog vidare frågor på eget ansvar. VPL FöMedC beskrev informationen till manliga värnpliktiga som god vid Amf 4 men bristfällig vid FöMedC, vilket VPL FöMedC kopplade till att NVK var en stående punkt på Plutonens timme vid Amf 4. LMA och värnpliktiga framhöll att NVK-träffar ofta prioriterades ned i konkurrens med övrig verksamhet. LMA lyfte därför behovet av en tydlig funktion med formellt ansvar för NVK-organisationen och av central styrning för att säkerställa långsiktighet och kontinuitet.

Förbandets nuvarande lägesbild

NVK-verksamheten vid Göteborgs garnison drivs fortsatt gemensamt av utbildningsbataljonen, där LMA har det samordnande ansvaret. Representanter utses på

plutons-, kompani- och förbandsnivå. Genomförandet delas mellan LMA och utsedda kvinnliga anställda, men förbanden konstaterar att NOAK:s tidigare aktiva stöd numera är mer begränsat. Detta beskrivs som en förändring jämfört med 2022.

En central brist som kvarstår sedan tidigare utredning är avsaknaden av en formaliserad överlämningsstruktur. Tips och erfarenheter förs muntligen vidare vid sista nätverksträffen, men ingen systematik finns. Vilket är ett hinder för kontinuitet och att kunskap riskerar att förloras mellan kullar.

Möten genomförs med ambitionen om en gång per månad, men genomförandet påverkas återkommande av annan verksamhet. En förändring jämfört med 2022 är att stängda möten för kvinnliga värnpliktiga nu hålls på lunchtid för att undvika krockar med utbildning, medan öppna möten fortsatt hålls kvällstid. Mötena är 1,5 timme långa, följer en dagordning och protokoll förs och delges kompanichefer. Detta beskrivs som en förbättring i formell struktur jämfört med tidigare.

Anställda resurspersoner deltar vid mötena och deras närvaro upplevs som uppskattad och stödjande. Samtidigt varierar befälens inställning, vilket förbanden kopplar till personalomsättning och andra samtidiga arbetsuppgifter. Återkommande teman är mående, utrustningsfrågor, mens i fält, tillpassning och utbildningsrelaterade frågor, vilket i stort följer tidigare mönster.

Förbanden bedömer att NVK är uppskattat men att verksamheten behöver tydligare centrala styrningar, framför allt kring ansvarsfördelning, struktur och förväntad nivå av formalisering. Förbanden lyfter även behovet av en bredare diskussion om NVK:s roll då förbanden menar att andelen kvinnor ökar.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanterna vid Amf 4 och FöMedC beskriver NVK som ett i huvudsak positivt forum som erbjuder möjlighet att lyfta frågor, få stöd och diskutera gemensamma erfarenheter i en mindre och mer trygg grupp. Representanter utses och ansvarsfördelningen upplevs som tydlig. NVK-representanterna lyfter att det saknas tillgång till dokumentation, vilket medför att de värnpliktiga inte fullt ut vet hur NVK-organisationen fungerar i praktiken.

I båda förbandens verksamhet saknas en formaliserad överlämningsstruktur mellan värnpliktskullar. Amf 4 beskriver viss muntlig vidareföring av tips och synpunkter från tidigare representanter, medan FöMedC uppger att ingen överlämning sker. Det begränsar de värnpliktigas möjlighet att bygga vidare på tidigare arbete, och att kunskap därmed går förlorad mellan kullar.

Möten genomförs ungefär en gång per månad, även om genomförandet ibland påverkas av annan utbildningsverksamhet. Mötestiden är cirka 1,5 timme och förläggs ofta under lunch. Amf 4 beskriver att detta fungerar väl och inte krockar med verksamheten, medan FömedC upplever att mötena ibland drar över och därmed inverkar på övrig planering. Mötena är obligatoriska för kvinnliga värnpliktiga vid båda förbanden.

De värnpliktiga beskriver närvaron av anställda som överlag positiv vid Amf 4, där värnpliktskonsulent och anställda bidrar med perspektiv och vägledning. Vid FömedC upplevs de anställdas deltagande som mer neutral, det tillför struktur men påverkar inte mötena i någon tydlig riktning. Båda förbanden uppger dock att manliga värnpliktiga endast får begränsad eller övergripande information om NVK.

Återkopplingen från NVK-mötena varierar mellan förbanden. Vid Amf 4 beskrivs att frågor förs vidare i flera nivåer, plutonens timme, kompaninämnd och vid behov förbandsnämnd, och att representanter arbetar aktivt med att driva frågor tills åtgärd sker. Vid FöMedC upplevs att de saknar insyn i hur frågor hanteras efter mötena och att det inte är tydligt vem som tar ansvar för fortsatta åtgärder. NVK får inget utrymme under plutonens timme vid FöMedC. Återkommande teman vid båda förbanden är materiel och utrustning, särskilt passform, skav och anpassning. Jargong mellan värnpliktiga nämns också som ett återkommande ämne.

De värnpliktiga beskriver NVK som i huvudsak fungerande och framtidsinriktad vid Amf 4, medan FöMedC beskriver nätverket som "helt okej". NVK-representanterna vid båda förbanden framhåller behovet av snabbare återkoppling och tydligare hantering av frågor.

F 7 Skaraborgs flygflottilj

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

F 7 besvarade inte Pliktrådets frågeformulär till 2022 års utredning.

Lägesbilden baserades därför enbart på samtal med en före detta värnpliktig kvinna, VPL F 7 som genomförde grundutbildningen 2021/2022. VPL F 7 beskrivning tydde på en NVK-verksamhet med begränsad struktur och låg kontinuitet. Under utbildningsårets första del genomfördes NVK främst som gemensamma luncher, men på grund av olika lunchtider kunde endast plutonsvisa träffar hållas. Detta uppfattades som otillräckligt, då kvinnorna redan hade möjlighet att samverka inom plutonen.

Mot slutet av utbildningsåret infördes kvällsmöten cirka en gång i månaden. Dessa möten saknade dagordning och protokollföring och blev ofta betydligt kortare än planerat, då få frågor lyftes och uppföljningen brast. Närvaron var låg, och vid vissa tillfällen deltog enbart NVK-representanterna. Enligt VPL F 7 upplevdes NVK av flera värnpliktiga som tidsineffektiv, delvis på grund av bristande struktur men framför allt på grund av befälens inställning. Flera

befäl uttryckte att NVK-frågor borde hanteras inom plutonens timme och ansåg inte NVK som prioriterad verksamhet. Det förekom att kvinnliga värnpliktiga inte tilläts delta på mötena.

VPL F 7 bedömde att en tydligare organisationsstruktur och ett annat förhållningssätt från chefernas sida hade varit nödvändigt för att NVK skulle fungera ändamålsenligt.

Förbandets nuvarande lägesbild

I uppföljningen framstår NVK som mer organiserat än 2022, men med kvarstående strukturella brister. Representanter väljs på plutons-, kompani- och förbandsnivå. NVK-forumet presenteras under inryck och kontaktuppgifter finns anslagna. Första informationspasset om medinflytande där NVK ingår är obligatoriskt för samtliga värnpliktiga, därefter hålls separata möten för värnpliktiga kvinnor.

Möten planeras ungefär månadsvis och förläggs till lunch (30–60 min) för att inte krocka med utbildningen. NVK-ansvarig deltar, vid behov bjuds GSS och befäl in. Protokoll uppges föras, men mötena saknar fast dagordning. Ärenden drivs antingen via NVK-representanter via plutonens timme och nämnder eller av NVK-ansvarig till pluton-/kompaniledning. Uppföljning bedöms ske genom direktkontakt.

Förbandet bedömer att nätverket fungerar väl och att inställningen bland befäl har förbättrats sedan tidigare. Återkommande teman anges som mående, jargong, utrustning och mens-/hygienfrågor i fält. Ett uppskattat inslag är föreläsningen "Människan bakom uniformen", där kvinnliga officerare delar erfarenheter.

Jämfört med 2022 framgår förbättringar från förbandet i att ansvar och kontaktvägar är tydligare, mötena är mer regelbundna, protokoll ska föras och befälsnärvaron beskrivs som mer stödjande. Bestående brister är avsaknad av formell överlämning, lunchföreläggning som kan hämma deltagande och avsaknad av fast dagordning.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representantens beskrivning bekräftar vissa av de förbättringar förbandet lyfter men tecknar sammantaget en mer problematiserande och ojämn bild av NVK:s funktion i praktiken. Representanter utses på samtliga nivåer, och det är känt vem som är lokalt ansvarig. Trots detta upplevs kontakten med NVK-ansvarig som begränsad, även om kontaktuppgifter finns anslagna. En brist som identifieras är att NVK saknar en fungerande överlämningsstruktur. Ingen etablerad mötesform, mall eller dokumentation finns att ta vid, vilket gör att organisationen varje år startar om från början.

Det första mötet upplevdes som hastigt genomfört under lunch i en trång lokal. I praktiken menar de värnpliktiga att möten genomförs ungefär varannan månad snarare än varje, och närvaron är låg eftersom plutonerna har olika lunchtider och äter på skilda platser. Detta

skapar ojämlika möjligheter att delta. Mötena saknar dagordning och värnpliktiga beskriver att de inte får ta del av några protokoll, oavsett om dessa förs eller inte.

NOAK representeras vid mötena, och deras deltagande beskrivs som neutralt till positivt. Informationen till manliga värnpliktiga begränsas i praktiken till inledande medinflytandeutbildning vid inryck. Värnpliktiga upplever inte heller att anställda får någon systematisk information om NVK. De frågor som lyfts hänvisas ofta vidare till pluton- eller kompanichef, men eftersom årets NVK vid utredningens skrivande endast haft ett möte saknas erfarenhet av hur uppföljningen fungerar över tid.

Även om NVK ges utrymme inom förtroendeorganisationen upplevs att nätverket är otydligt organiserat och svagt kommunicerat. Befälsinställningen beskrivs som överlag positiv till neutral, och varierande mellan individer.

Sammantaget beskrivs att nätverk som i nuläget har grundläggande funktioner på plats men som saknar den struktur, tillgänglighet och uppföljning som krävs för att mötena ska vara meningsfulla. De efterfrågar en fast mötestid under tjänstetid, säkerställda förutsättningar för deltagande oavsett pluton, införande av dagordning och protokollering samt en överlämningsmodell. Särskilt lyfts frågan om mötenas tid, plats och genomförande, då detta i stor utsträckning avgör NVK:s funktionalitet vid flottiljen.

F 16 Upplands flygflottilj

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod F 16 som ett förband med en relativt välorganiserad NVK-verksamhet. NVK-representanter utsågs på plutonsnivå och möten genomfördes ungefär en gång i månaden. Träffarna följde dagordning, protokollfördes och var omkring en timme långa. Det första mötet var obligatoriskt för alla värnpliktiga, varefter deltagande var frivilligt för kvinnorna. En viktig brist som identifierades var att mötena lades kvällstid och därmed genomfördes på de värnpliktigas fritid.

En anställd kvinna hade ansvar för NVK-organisationen och frågor som lyftes fördes vidare linjevägen. Återkommande teman rörde utrustning, fortsatta karriärvägar och frågor om fysisk förmåga. Utredningen visade samtidigt på variationer i hur NVK upplevdes av de värnpliktiga. Vissa ansåg nätverket värdefullt och informativt, medan andra uppfattade att en del möten ägnades åt frågor som inte upplevdes som relevanta eller verksamhetsnära. En uppskattad aktivitet var en föreläsning av en kvinnlig överste som delade erfarenheter från sin karriär.

Förbandets nuvarande lägesbild

I uppföljningen framstår NVK vid F 16 som fortsatt strukturerat och med flera förbättringar jämfört med 2022. Representanter utses på varje pluton och ansvarsfördelningen beskrivs som tydlig, med värnpliktskonsulanten som NVK-ansvarig. En förändring är ett skriftligt

”testamente”, som från föregående kull överlämnas till de nyvalda NVK-representanterna vid den första kompaninämnden. Detta framhålls som en viktig åtgärd för kontinuitet och kunskapsöverföring, något som saknades 2022.

Möten hålls omkring en gång per månad och har flyttats till dagtid, i vissa fall under lunch och i andra fall parallellt med verksamheten när utbildningslogistiken kräver det. Förbundet bedömer detta som en fungerande lösning, även om tidspressen vid vissa tillfällen varit märkbar. Mötena leds av NVK-ansvarig med stöd av sekreterare, följer dagordning och protokollförs. Temabaserade möten och gäster används vid behov, vilket beskrivs som ett uppskattat inslag.

Information från mötena dokumenteras och protokoll anslås på kasernerna. Frågor som kräver åtgärd skickas vidare till pluton- eller kompaniledning och följs upp vid efterföljande möte. NVK ges också utrymme i plutonens timme och i kompaninämnder och förbandsnämnder. Förbundet beskriver att NVK idag uppfattas som ett stöd och att befälens inställning överlag är positiv. Återkommande teman rör utrustning, hygienfrågor, sociala aktiviteter såsom föreläsningar och gemensamma träffar (exempelvis ”tjejkvällar”) framhålls som stärkande för sammanhållningen.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representantens beskrivning bekräftar i stort förbundets bild men ger ytterligare tillägg i hur NVK fungerar i praktiken. Representanter utses på alla nivåer och ansvarsfördelningen upplevs som tydlig, där värnpliktskonsulentens aktiva roll bidrar till ordning och kontinuitet. De värnpliktiga bekräftar också att överlämningen fungerar och att testamentet gav en konkret bas att utgå från, vilket uppfattas som en klar förbättring.

Mötena upplevs som strukturerade och i huvudsak välfungerande. Vissa krockar med annan verksamhet har förekommit, men dagtidsschemaläggningen uppskattas och ses som avgörande för att NVK ska betraktas som legitim verksamhet snarare än frivillig aktivitet. Dagordning och protokoll används, och de värnpliktiga beskriver att möten utan befäl ibland upplevs som nödvändiga för att skapa ett öppnare samtalsklimat, medan befälens närvaro vid första mötet var positiv för att signalera stöd från organisationen.

Vanliga teman rör utrustning, hygien och praktiska förutsättningar. NVK upplevs överlag som en trygg plattform där erfarenheter kan delas och där frågor följs upp i etablerade forum som plutonens timme och nämnder. Samtidigt lyfts att NVK bör fortsätta att genomföras dagtid och att detta bör vara standard för hela Försvarsmakten.

F 17 Blekinge flygflottilj

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod NVK-verksamheten vid F 17 som oregelbunden och varierande i kvalitet. Förbundet utsåg NVK-representanter och planerade sex träffar per utbildningsår, men endast det första mötet var obligatoriskt och närvaron vid de efterföljande träffarna var låg. Mötena hölls främst kvällstid, saknade fast dagordning och varierade kraftigt i längd, från en timme till fyra timmar, även om protokoll fördes.

Kvinnliga anställda instruktörer och befäl deltog regelbundet, och deras erfarenhetsdelning om karriärvägar upplevdes som positiv. Återkommande frågor rörde utrustning och materiel som inte var anpassad efter kvinnokroppen. Information från mötena fördes vidare av LMA och kompanichef.

Pliktrådet var i kontakt med en tidigare kvinnlig värnpliktig vid flottiljen, VPL F 17, som genomförde grundutbildningen 2021/2022. VPL F 17 gav en betydligt mer kritisk bild. NVK-träffar genomfördes sällan, kontakten mellan plutonerna var begränsad och avsaknaden av struktur gjorde att diskussioner var svåra att få igång. Bristen på kontinuitet minskade tryggheten i gruppen. VPL F 17 bedömde att ett mer sammanhållet och regelbundet nätverk hade kunnat fylla en viktig funktion vid flottiljen.

Förbundets nuvarande lägesbild

Uppföljningen visar att NVK vid F 17 genomgått en utveckling mot en mer regelbunden och strukturerad verksamhet. Förbundet beskriver att ansvarsfördelningen numera är tydlig, att NVK-representanter utses och att överlämning sker genom ett skriftligt testamente från uttryckande värnpliktiga. Detta markerar en förbättring jämfört med 2022 års oregelbundenhet. Möten genomförs en gång per månad och kan utökas vid behov. De hålls i regel måndagar kl. 08.00 för att undvika påverkan på utbildningen, men kan flyttas till hemresedagar vid särskilda behov. Mötena är 1–1,5 timmar långa, följer en fastställd dagordning och protokollförs, vilket skickas till LMA för vidare hantering.

En kvinnlig GSS och en civilanställd adjutant ansvarar för samordningen. Förbundet framhåller att deras närvaro ger stabilitet, erfarenhet och stöd, vilket underlättar att frågor hanteras effektivt. Manliga värnpliktiga och anställda informeras om NVK genom medinflytandeutbildningen, något som tidigare saknades. NVK är idag en stående del i plutonens timme samt kompani- och förbandsnämnder.

Teman från mötena rör utrustning, fältmässiga förutsättningar, jargong och fortsatt engagemang i Försvarsmakten. Förbundet beskriver även utvecklade aktiviteter där värnpliktiga och anställda möts kring frågor om karriär och erfarenheter. Vidare bedömer förbundet att NVK fungerar väl och framhåller särskilt att förläggningen av möten till tjänstetid har haft en tydligt positiv effekt på deltagandet.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar i huvudsak den positiva bild som förbandet beskriver. De upplever att NVK fungerar väl, att ansvarsfördelningen är tydlig och att överlämningen genom testamentet ger en stabil grund att bygga på. Den regelbundna mötesfrekvensen och förläggningen på tjänstetid anges som avgörande för ett högt engagemang.

Dagordning och protokoll nyttjas, vilket möjliggör både uppföljning och transparens. Upplevelsen är att den kvinnliga GSS:en och den civila adjutanten ger ett konkret stöd och bidrar till trygghet i gruppen samt att frågor snabbt når rätt befälsnivå. I detta råder tydlig samsyn mellan värnpliktiga och förbandet.

Teman som diskuteras rör utrustning, jargong, hygien i fält och praktiska utmaningar. Värnpliktiga beskriver att frågor tas på allvar, att NVK prioriteras och att åtgärder kommuniceras tillbaka. De uppskattar även aktiviteter där anställda och värnpliktiga möts för att diskutera karriärvägar och förebilder.

F 21 Norrbottens flygflottilj

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

F 21 besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

NVK-verksamheten vid F 21 framstår som strukturerad i sin grundorganisation, men med utmaningar kopplade till informationsflöde och samordning. Representanter utses på förbandet och de värnpliktiga får en tydlig introduktion av de ansvariga vid inryck. Formell överlämning mellan värnpliktskullar saknas, men då F 21 har värnpliktiga i tjänst året runt finns historik och erfarenhet kvar i verksamheten övertid. Befälssidan hanterar överlämning genom att erfarenheter förs in i befälsutbildningar, även om denna inte genomförts inför alla inryck.

NVK-möten hålls ungefär var fjärde vecka och det första mötet är obligatoriskt för alla värnpliktiga. Möten genomförs vanligtvis på förmiddagen, oftast runt kl. 08–09, vilket förbandet uppger ibland krockar med annan verksamhet. Mötena är en timme långa, förs med dagordning och protokoll och leds av en ansvarig som även planerar aktiviteter och följer upp åtgärder. Anställda deltar regelbundet i rollen som NVK-ansvariga och deras medverkan upplevs som aktiv och stödjande.

Information som framkommer vid mötena hanteras genom en fastställd struktur, ärenden förs vidare via bataljonsföreträdare till GU-SAMO, där åtgärder beslutas och återrapporteras. Ett exempel är hantering av bristande passform på hörselskydd, där både interimslösning och materielbeställning initierats. Protokollen bifogas även andra mötesprotokoll för spridning till kompanier och plutoner. NVK är en stående punkt på plutonens timme, kompaninämnder och förbandsnämnder.

Förbundet svarade delvis in med de värnpliktigas uppfattningar för att skapa en mer heltäckande nulägesbild. Flera beskriver NVK som ett tryggt och viktigt forum, särskilt i frågor som rör jargong och bemötande, där åtgärder bedöms vidtas skyndsamt. Samtidigt framkommer återkommande problem med bristande informationsspridning om tid och plats för möten. Detta har medfört att vissa plutoner missat NVK-träffar och upplevt att planeringen inte tagit tillräcklig hänsyn till deras utbildningsverksamhet.

Förbundet bedömer att NVK organisationen fortfarande är under utveckling och begränsas av tillgängliga personalresurser.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar de värnpliktigas upplevelse att nätverket fyller en viktig funktion vid F 21. NVK beskrivs som ett tryggt forum för erfarenhetsutbyte och stöd, där jargong och bemötande kan diskuteras utan att förminskas. Upplevelsen är att ansvariga befäl är engagerade och närvarande, och framhåller att frågor som rör bemötande hanteras skyndsamt.

Samtidigt framträder en mer problematiserande bild än förbundets. Informationen inför möten beskrivs som bristfällig, senfärdig eller helt utebliven, vilket lett till att flera plutoner inte kunnat delta. Detta gäller främst plutoner där antalet kvinnor är få, vilket förstärker konsekvenserna. De förmedlas att NVK-möten ofta legat parallellt med annan verksamhet och att planeringen inte alltid tagit höjd för variationer mellan plutoner.

Det lyfts även att vissa manliga befäl har begränsad förståelse för NVK:s syfte. I några fall har befäl skickat vidare frågor till NVK som borde hanteras direkt i linjen.

Återkommande teman i NVK-mötena är utrustning och passform, jargong och bemötande, trygghet i fält och frågor om inkludering. Tidigare aktiviteter såsom tjeffys och badhusbesök beskrivs som positiva inslag som stärkt sammanhållningen.

De värnpliktiga efterfrågar främst två förbättringar, dels en pålitlig och tidig informationsgivning om mötestider, och en tydligare förankring av NVK:s syfte bland både anställda och manliga värnpliktiga.

FMTS Försvarsmaktens tekniska skola

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning beskrevs NVK vid FMTS som en relativt välorganiserad verksamhet. NVK-representanter utsågs på flera nivåer och möten planerades hållas var fjärde till sjätte vecka på morgontid. Mötena hade dagordning och protokoll, och det första mötet var obligatoriskt för värnpliktiga kvinnor.

Information från mötena fördes vidare till både befäl och den ordinarie medinflytandeorganisationen, och LMA/NVK-ansvarig ansvarade för att frågor hanterades i linjen. Värnpliktiga kunde själva välja om anställda skulle delta under mötena. Vanliga teman var förutsättningar, jargong och bemötande.

Både värnpliktiga män och anställda informerades om NVK:s syfte, och NVK uppfattades som positivt av värnpliktiga kvinnor och som prioriterat av anställda. Förbundet efterfrågade dock gemensamma centrala riktlinjer för att stärka enhetlighet och kontinuitet.

Förbundets nuvarande lägesbild

I uppföljningen framstår NVK fortsatt som en tydligt definierad verksamhet med en tydlig ansvarsfördelning. NVK-representanter utses och möten hålls varje månad, med möjlighet till tätare träffar vid behov. En formell överlämning mellan kullar saknas dock fortfarande, vilket förbundet bedömer som en brist som återkommer.

Möten hålls vanligtvis på fredagar kl. 08.00 och är 1–1,5 timmar långa. De följer dagordning och protokollförs. Förbundet uppger att mötestiden ibland krockar med verksamhet, men att påverkan försöker minimeras. Anställda deltar aktivt och deras närvaro beskrivs som viktig för att ge stöd och signalera att NVK prioriteras.

Information från mötena hanteras genom strukturerad rapportering på kompanirapporter och vidare till kompaniledning och plutonchefer. Ärenden beskrivs som effektivt uppföljda och NVK är stående punkt i plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder.

Förbundet bedömer att NVK är uppskattat, att deltagandet är högt och att befäl generellt har en positiv inställning, även om vissa upplever att mötestiden stör verksamheten. Återkommande teman rör jargong, bemötande, materiel och praktiska frågor.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar i hög grad förbundets bild och beskriver NVK som väl etablerat, tydligt organiserat och uppskattat. Ansvariga befäl är kända och lätt att nå. Samtidigt bekräftar de också att en formell överlämning saknas och att detta begränsar kontinuiteten, något de själva avser arbeta vidare med inför nästa kull.

Möten genomförs minst en gång per månad, ibland oftare, och tiderna fungerar i regel men kan krocka med verksamhet. Mötena upplevs som välstrukturerade med dagordning och protokoll, och anställd närvaro ses som positiv och stödjande. Information från mötena förs vidare i protokoll till kompaniledningen och följs upp på nästa möte, vilket beskrivs som fungerande. NVK ges utrymme både under plutonens timme och i nämnderna.

NVK upplevs som mycket uppskattat och nödvändigt, särskilt för trygghet och stöd i en mansdominerad miljö. Återkommande teman rör jargong, bemötande, utrustning samt praktiska frågor som fältförutsättningar och logistik.

Samsyn finns i att NVK fungerar väl, att strukturen är tydlig och att befälsnärvaron är ett stöd. Avvikelser finns främst i bilden av mötestidernas påverkan, förbandet beskriver krockarna som få, medan värnpliktiga menar att de förekommer återkommande men ändå är hanterbara.

FMUNDSÄKC Försvarsmaktens underrättelse- och säkerhetscentrum

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod NVK-verksamheten vid FMUndSäkC som ett forum med relativt återkommande möten men begränsad formalisering. NVK-representanter utsågs och möten hölls ungefär en gång i månaden, vanligtvis kvällstid och med förutbestämda teman. Dagordning saknades och protokoll fördes inte systematiskt, även om vissa anteckningar gjordes vid behov.

Det första mötet var obligatoriskt för alla värnpliktiga, och då förbandet hade en hög andel kvinnor valde förbandet att öppna NVK även för manliga värnpliktiga. NVK fungerade därmed delvis som ett bredare forum för jämställdhets- och värdegrundsfrågor.

LMA och värnpliktshandläggare bar huvudansvaret och deltog periodvis. Informationen som framkom fördes vidare linjevägen, och NVK var en stående punkt på plutonens timme och nämnder. Återkommande teman rörde utrustning, bemötande och biologiska förutsättningar. Aktiviteter som föreläsningar av kvinnliga officerare och pass om menstruationscykel lyftes som särskilt uppskattade.

Förbandets nuvarande lägesbild

I uppföljningen beskriver FMUndsäkC en NVK-verksamhet där ansvarsfördelningen är tydlig och där representanter utses för varje kull. Förbandet genomför överlämning genom att tidigare NVK-representanter bjuds in för att dela erfarenheter, men någon formellt styrd överlämningsprocess finns inte.

Möten hålls ungefär en gång per månad, men tidpunkter varierar mellan år. Vissa kullar har haft kvällsmöten, andra möten på kontorstid. Mötena är 30–60 minuter långa. Dagordning används och protokoll förs på möten som hålls under tjänstetid. En officer närvarar numera aktivt, till skillnad från tidigare år då anställda deltog endast vid behov.

Information förs vidare till nämnderna, men förbandet uppger att det saknas en fungerande kontrollmekanism som säkerställer att ärenden följs upp. Förbandet uppfattar att de värnpliktiga kvinnorna generellt ser NVK som positivt, även om engagemang och behov varierar mellan kullar. Befälens inställning beskrivs som stödjande.

Jämfört med 2022 lyfter förbundet förbättringar i kontinuitet, tydligare ansvar och mer regelbunden närvaro av anställda. Samtidigt kvarstår brister i överlämning och uppföljning av ärenden, problem som även framkom 2022.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representantens beskrivning skiljer sig på flera punkter från förbandets bild. Även om representanter utses upplever de att ansvarig funktion inte är tydligt kommunicerad och att NVK saknade formell introduktion vid inryck. Det första planerade NVK-mötet hölls enligt förbundet tidigt, men värnpliktiga uppger att inga möten genomfördes under de första tre till fyra månaderna.

NVK-representanten tog därför på eget initiativ ansvar för att starta informella möten under språkveckorna, möten som lades på kvällstid och därmed krockade med den omfattande inläsningen i utbildningen. Dessa informella möten uppskattades av de värnpliktiga men blev en konsekvens av att formell verksamhet uteblivit. Det första officiella NVK-mötet genomfördes först i oktober.

Formella möten som nu genomförs är cirka en timme långa och använder dagordning samt protokoll. En kvinnlig officer eller plutonchef deltar regelbundet. De manliga värnpliktiga uppges inte ha fått någon egentlig information om NVK:s syfte, och det är oklart i vilken grad anställda fått motsvarande information.

Det uppges att information från möten förs vidare via plutonens timme och nämnder men att det saknas en fungerande struktur för uppföljning. De menar att uppföljning i praktiken sker genom att representanterna själva fortsätter att driva frågorna om inget händer, inte genom ett etablerat system.

De informella mötena, arrangerade av värnpliktiga själva i brist på formella träffar, lyfts som mycket positiva och har skapat en trygg gruppdynamik. Den formella NVK-verksamheten har däremot varit igång för kort tid för att värnpliktiga ska kunna bedöma dess faktiska effekt. Återkommande frågor rör materielanpassning, utrustning, jargong och bemötande. En uppskattad aktivitet var när en tidigare NVK-representant själv tog ansvar för att introducera den nya kullen, ett exempel på hur informell överlämning fått kompensera brister i organisationen.

Värnpliktiga efterfrågar tydlig initial information, stöd i rollen som NVK-representant och att NVK-möten kommer igång redan under de första veckorna av utbildningen.

HKPFLJ Helikopterflygflottiljen

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

HkpFlj besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

HkpFlj uppger att NVK-representanter utses och att det numera finns två tydligt utsedda ansvariga för NVK-organisationen. Det finns ingen etablerad struktur för överlämning mellan värnpliktskullar.

Mötesverksamheten har hittills varit mycket begränsad. Endast ett fåtal möten har genomförts och dessa har skett vid behov snarare än enligt en fast mötesplan. Förbandets chefs vilja inför GU 25/26 är att NVK-möten ska hållas månadsvis, men hittills finns ingen kontinuitet.

Det första mötet är inte obligatoriskt. Tidpunkterna varierar och möten har hållits när tillfälle funnits. Information om mötenas längd, dagordning och protokollföring är oklar. De möten som ägt rum har enligt uppgift ofta letts eller stöttats av anställda kvinnor vid kompaniet.

Information till manliga värnpliktiga om NVK:s syfte ges endast mycket kortfattat under den obligatoriska medinflytandeutbildningen. Anställda i övrigt informeras inte. Förbundet saknar tydlighet både i hur information från NVK tas om hand och hur eventuella problem hanteras; detta uppges som "oklart" från förbundet.

NVK ges formellt utrymme under plutonens timme och i förbands- och kompaninämnder, men någon faktisk mötesverksamhet eller strukturerad rapportering har inte etablerats.

Förbandets bild av värnpliktigas upplevelse är begränsad. Man känner inte till hur kvinnorna uppfattar NVK i praktiken, och inga återkommande teman eller lyckade aktiviteter har kunnat identifieras.

Utifrån förbandets svar är det oklart om några av Pliktrådets rekommendationer från 2022 har implementerats. Hinder som lyfts är avsaknad av NVK-ansvarig och bristande styrning. Förbundet efterfrågar tydligare centrala riktlinjer jämförbara med andra etablerade forum som plutonens timme, kompaninämnd och arbetsmiljökommitté.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar att NVK-representanter utses och att det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK-organisationen. Vidare uppges samstämmt att det saknas en struktur för överlämning mellan värnpliktskullar.

Vid underlagets besvarande har endast ett möte genomförts sedan inryck, men den gemensamma uppfattningen är att möten ska hållas månadsvis. Det första mötet var obligatoriskt för kvinnorna och genomfördes dagtid utan att krocka med annan väsentlig verksamhet. Nästkommande möten planerades kvällstid, vilket upplevdes inte skulle krocka

med annan verksamhet. Mötet var drygt en timme långt, med upplevt utrymme för fördjupning vid behov.

Det finns dagordning och protokoll, vilket upplevs som positivt. Vid det första mötet deltog två anställda med ansvar för NVK, vars närvaro uppfattades som stödjande och värdefull genom att de kunde dela erfarenheter. De värnpliktiga upplever att det finns fungerande dialog med befäl i anslutning till mötena.

Information från NVK förs vidare genom protokoll och direkt dialog med befäl. Problem som lyfts uppges hanteras på ett tillfredsställande sätt. Ett konkret exempel är frågor kring underkläder och utrustning, där önskemål om modellbyte har förts vidare och resulterat i pågående åtgärder.

Däremot har NVK inget formellt eget utrymme på plutonens timme, men de värnpliktiga upplever att det finns möjlighet att ta upp frågor vid behov. NVK-frågor ges utrymme i förbands- och kompaninämnder. Manliga värnpliktiga har informerats om NVK:s syfte, men de värnpliktiga ser ett mervärde i att även män ges möjlighet att delta vid det första mötet för att öka förståelsen för nätverkets betydelse.

De värnpliktiga uppfattar NVK som ett mycket positivt och tryggt forum. Befälen beskrivs som förstående och stödjande, och NVK ses inte som ett störande moment. Återkommande teman i diskussionerna är utrustning, jargong samt hygien och mens i fält.

I 13 Dalregementet

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 13 omfattades inte av Pliktrådets NVK-utredning 2022 på grund av att förbandet då var under etablering.

Förbandets nuvarande lägesbild

I 13 har inte besvarat Pliktrådets nuvarande frågeformulär, vilket innebär att ingen uppdaterad bild av NVK-verksamheten vid förbandet har kunnat sammanställas.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten uppger att representanter utses till NVK och att det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för organisationen. Det finns även en form av överlämning mellan kullar i form av ett "testamente" från föregående kull, vilket upplevs som positivt och bidragande till kontinuitet. NVK-möten genomförs regelbundet, cirka en gång per månad, och ett inledande uppstartsmöte med obligatorisk närvaro för samtliga värnpliktiga har genomförts.

Mötena hålls dagtid, oftast innan lunch, men upplevs samtidigt krocka med annan verksamhet. Mötestiden varierar mellan en och två timmar. Det finns fast dagordning och protokoll förs. Två anställda från staben deltar regelbundet i roller som ordförande och sekreterare, vilket av de värnpliktiga upplevs som positivt då ärenden snabbt kan lyftas vidare till högre nivåer. Återkoppling sker vanligtvis vid nästkommande möte.

NVK ges utrymme både under plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder. Samtidigt upplever de värnpliktiga att NVK i nuläget används för informationsöverföring. Det finns en samsyn kring att NVK:s punkt på plutonens timme skulle kunna nyttjas bättre för att sprida förståelse och kunskap till övriga värnpliktiga.

De värnpliktiga beskriver nätverket som uppskattat och meningsfullt, vilket bland annat speglas i ett högt deltagande bland kvinnorna. Återkommande teman i diskussionerna rör jargong inom och mellan grupper, utrustning och kläder samt praktiska erfarenheter kopplade till fält. Det lyfts även att förändringar i språkbruk och bemötande har skett vilket kan ses som ett resultat av dessa frågor.

I 19 Norrbottens regemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 19 besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

I 19 beskriver en strukturerad NVK-organisation med utsedda anställda befäl och värnpliktiga representanter samt en fungerande överlämningsprocess. Under ett utbildningsår genomförs fem till sex möten, samtliga knutna till definierade teman och genomförda vid särskilt planerade tidpunkter. Det första och sista mötet är obligatoriskt för både män och kvinnor, medan övriga möten förläggs till kvällstid för att inte påverka ordinarie utbildning.

Förbandet redovisar följande stående mötesstruktur:

Möte 1 blir informativt med nätverkets syfte och upplägg.

Möte 2 blir efter GSU-skedet med fokus på erfarenhetsbyte, trivsel, anpassning av utrustning, genomgång med FF personlig utrustning eller som exempel i år där vi skall bjuda i hälsopedagogerna från Försvarshälsan att föreläsa om kost och järn.

Möte 3 är i rekryteringsperioden vid jul där vi har temat "Min väg i Försvarsmakten", kvinnliga GSS/K och YOFF presenterar sig själv och visar hur dom tagit sig till vart dom är idag. Där sker information om att söka skolor och olika typer av anställningar.

Möte 4 är under övningsserien där vi även tar emot nya 15mån. Där får innevarande kull träffa nyinryckta och genomföra ett mingel där nyinryckta får sitt första NVK-möte (både kvinnor och män) och kan ställa frågor. Det brukar vara väldigt uppskattat.

Möte 5 – sista mötet, obligatoriskt och är främst till för utvärdering av personlig utrustning och nätverket. Utvärderingen summeras av FF NVK och skickas till bataljonsstaben. FF NVK tar utvärderingen och utvecklar nästa års NVK-verksamhet.

Mötena följer dagordning och protokoll. Förbundet lyfter särskilt sin modell med en åtgärdsplan kopplad till protokollen, vilken uppdateras kontinuerligt och följs upp av bataljonsstaben. Enligt den ansvariga för NVK möjliggör detta en strukturerad och effektiv hantering av de frågor som lyfts.

Samtidigt uttrycker den NVK-ansvarige tydliga invändningar mot nätverkets fortsatta relevans. Enligt NVK-ansvarige är många av frågorna som lyfts sådant som bör hanteras på plutons- eller kompaninivå i ordinarie linjeorganisation. Ansvarige framhåller även att utrustningsfrågor inte bör behandlas i NVK, utan utvecklas utifrån kroppstyper snarare än kön. Sammantaget menar ansvarige att NVK fyller en allt mindre funktion och att delar av verksamheten på sikt skulle kunna integreras i förtroendeorganisationens arbete.

Återkommande teman i förbandets redovisning är utrustning, jargong och erfarenhetsutbyte. Förbundet uppger att få större problem identifieras inom NVK och hänvisar till att en växande andel kvinnor minskar behovet av ett separat nätverk.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten redovisar en positiv syn på NVK och anser att nätverket fyller en viktig och tydlig funktion. De bekräftar mötesstrukturen men uppger att informationen de mottagit handlar om fyra möten per år, två timmar per tillfälle, samt att mötena har tydlig dagordning och protokoll. De värnpliktiga ser NVK som ett forum som möjliggör erfarenhetsutbyte mellan kompanier och skapar ett forum där frågor kan lyftas som annars riskerar att stanna på plutonsnivå.

Till skillnad från den NVK-ansvariges uppfattning anser värnpliktiga att NVK behövs för att ge en sammanhållen bild av trender, utmaningar och gemensamma behov på förbandet. Värnpliktiga framhåller även att anställd medverkan ofta är positiv och att åtgärdsplanen bidrar till att frågor följs upp på ett transparent sätt.

Samtidigt konstateras att mötena huvudsakligen förläggs kvällstid, vilket kan begränsa deltagande och riskerar att signalera att NVK inte prioriteras. De uttrycker även oro över att NVK-ansvarig inte delar värnpliktigas syn på nätverkets syfte, och att detta kan påverka forumets legitimitet och stöd.

Vanligen återkommande teman är utrustning, jargong och bemötande. De är centrala frågor i deras vardag och NVK skapar förutsättningar för att belysa och följa dem på högre nivå.

Sammanfattningsvis bedömer värnpliktiga att NVK är värdefullt, bör bevaras och stärkas, och att nätverket bör ledas av personer som aktivt stödjer dess uppdrag.

I 21 Västernorrlands regemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 21 omfattades inte av Pliktrådets NVK-utredning 2022 på grund av att förbandet då var under etablering.

Förbandets nuvarande lägesbild

I 21 Sollefteå uppger att NVK-verksamheten genomförs och att representanter utses på förbandet. Ansvarsfördelningen bedöms vara tydlig. En fastställd struktur för överlämning mellan värnpliktskullar saknas och anses behöva utvecklas.

Möten genomförs ungefär en gång i månaden. Det första mötet är obligatoriskt för alla värnpliktiga. Mötena hålls vanligen under förmiddagar men kan även förläggas eftermiddag/kväll på tjänstefri tid. Mötestiden ligger ofta på 1–1,5 timmar. Dagordning och protokoll används. En anställd deltar i uppstart och protokollföring men närvarar normalt inte under själva mötena utan anmäld behovsbedömning.

Manliga värnpliktiga informeras om NVK:s syfte vid uppstartsmötet. Förbandet anger att alla anställda förväntas känna till NVK, men beskriver ingen strukturerad informationskedja. Frågor som lyfts i nätverket delges plutonchefer och vid behov kompanichef. Uppföljning sker via NOAK-representant.

Förbandet uppger att NVK ges utrymme både på plutonens timme och i nämndsystemet. Återkommande diskussionstema är jargong från manliga värnpliktiga och i viss mån även från chefer. Inställningen bland befäl bedöms vara förbättrad över tid, men NVK uppfattas fortfarande av vissa som ett störande moment.

Förbandet redovisar inga genomförda NVK-aktiviteter utöver möten och efterfrågar tydligare styrning kring vad som ska betraktas som tjänstetid.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten, som tjänstgjort initialt i Östersund och övergått till Sollefteå, beskriver kraftiga skillnader i NVK-verksamhet mellan orterna. Östersund upplevs ha haft en svag och otydlig NVK-organisation, där möten inte genomfördes regelbundet och värnpliktiga själva tvingades initiera möten och aktiviteter trots återkommande önskemål om närvaro från befäl. I Sollefteå är organisationen tydligare och möten genomförs månadsvis.

De bekräftas i Sollefteå att lokalt ansvarig för nätverket är tydlig och att dagordning och protokoll används. De uppger samtidigt att möten ofta förläggs efter tjänstetid (cirka 17.30–19.00), vilket riskerar att minska deltagande och signalera låg prioritet. Befäl deltar vid uppstart och avslut när behov finns och upplevs då som ett konstruktivt stöd. I Östersund uteblev dock denna närvaro trots upprepade önskemål.

NVK i Sollefteå beskrivs som ett viktigt och konkret forum, särskilt i arbetet med att hantera jargong, kommentarer och bemötandeproblem från både värnpliktiga och befäl under utbildningen. Vanligt återkommande frågor är bristande information, utrustningsfrågor, oklarheter i tjänsten och jargong på plutonerna.

Vidare framhålls flera övergripande utmaningar. Befälens inställning varierar avsevärt mellan dels befälslagen och de två orterna. NVK-representanter får inte tillräcklig introduktion till sin roll, vilket försvårar arbetet. Skillnader i resurser mellan orterna skapar ojämlika förutsättningar (exempelvis ekonomiskt stöd för underkläder som erbjuds i Sollefteå men inte i Östersund). Samt avsaknaden av tydliga styrningar kring tjänstetid leder till att möten hamnar utanför ordinarie verksamhet.

”De största hinderna från mitt perspektiv är en brist på kompromiss-, anpassnings- och lösningsorientering hos befäl och i organisationens struktur. Befäl behöver bli mer flexibla angående veckans upplägg och innehåll för att möjliggöra en förändring som kan leda till en förbättring.”

Medskick är att NVK måste ges likvärdiga förutsättningar på båda orterna och att förbandet behöver säkerställa en fungerande organisation oavsett geografisk placering.

I 21 Jämtlands fältjägarbatal

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 21 omfattades inte av Pliktrådets NVK-utredning 2022 på grund av att förbandet då var under etablering.

Förbandets nuvarande lägesbild

I 21 Östersund Jämtlands fältjägarbatal har inte besvarat Pliktrådets nuvarande frågeformulär, vilket innebär att ingen uppdaterad bild av NVK-verksamheten vid förbandet har kunnat sammanställas.

Värnpliktigas perspektiv

I 21 Östersund Jämtlands fältjägarbatal skickade ingen NVK-representant till huvudförtroendekonferensen.

ING 2 Göta ingenjörregemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I den tidigare utredningen 2022 redovisade Ing 2 att NVK-representanter utsågs vid varje kompani och att möten hölls en gång per månad, vanligtvis cirka 1,5 timme långa och förlagda på kvällstid. Mötena var öppna och fria utan dagordning eller protokoll.

Vanliga teman var jargong, sexism, erfarenheter av mens i fält och upplevelser av normer som ifrågasatte kvinnors duglighet. LMA ansvarade för NVK och kvinnliga värnpliktiga förväntades föra frågor vidare till chefer och nämnder.

Nätverket beskrevs som uppskattat av värnpliktiga kvinnor, men befäl hade en blandad syn på NVK, där vissa såg det som tidskrävande. Förbundet efterfrågade tydligare styrningar och förslag på innehåll.

Förbundets nuvarande lägesbild

Ing 2 uppger fortsatt att representanter utses, lokalt ansvarig är tydlig och en struktur för överlämning mellan kullar finns. Möten genomförs var 4–6:e vecka och det första mötet är obligatoriskt för kvinnor, män informeras men deltar inte obligatoriskt. Möten hålls måndagar kl. 17:30, och trots att de ibland krockar med verksamhet har värnpliktiga rätt att delta. Mötestiden är fortsatt 1–1,5 timmar. Till skillnad från 2022 används nu dagordning och protokoll.

LMA deltar alltid och organiserar mötena, och ibland deltar även kvinnliga PB, instruktörer eller officerare vid tematiska tillfällen. Informationen som lyfts förs vidare via protokoll av NVK-representanterna till plutonens timme och nämnd.

Problempunkter hanteras via ordinarie medinflytandesystem. NVK-frågor är en stående punkt i nämndsystemet och representanter uppges ha fått utbildning i att föra fram NVK-punkter vid plutonens timme, även om förbundet medger att möten under tjänstetid inte har gått att etablera.

Förbundet beskriver en övervägande positiv upplevelse bland värnpliktiga kvinnor och förbättrat deltagande när mötestiden tidigare lagts från 19:00 till 17:30. Befälens inställning upplevs fortsatt som blandad.

Återkommande teman i NVK är problem med underkläder, passform på BH och brist på långa trosor i rätt storlekar. Detta anges som ett kvarstående FM-övergripande problem. En etablerad och uppskattad aktivitet är träffen inför första fältveckan med fokus på mens och hygien i fält, där kvinnliga PB bidrar med erfarenheter och råd. Som förbättring önskar förbundet främst att frågan om underkläder löses centralt.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar att representanter utses och att ansvarsfördelningen är tydlig. De uppges dock att överlämning ska finnas, men att deras kull inte fått något skriftligt testamente eller strukturerat material från tidigare kullar eller PB-kullen.

En tydlig avvikelse från förbandets bild är att den nuvarande värnpliktskullen endast haft ett NVK-möte sedan inryck den 4 augusti, vilket pekar på bristande regelbundenhet jämfört med förbandets bild. Möten hålls efter tjänstetid, vilket värnpliktiga ser som problematiskt och mindre prioriterat. Mötena är ungefär en timme långa och följer dagordning och protokoll. Anställda deltog endast vid det obligatoriska uppstartsmötet, inte vid det efterföljande mötet. Manliga värnpliktiga informeras endast delvis om NVK:s syfte. Värnpliktiga upplever osäkerhet kring hur anställda informeras.

Information från möten tas upp vid plutonens timme eller nämnd, men värnpliktiga upplever svaghet i hur uppföljningen säkerställs. De anger att NVK inte får utrymme på plutonens timme, i kontrast till förbandets egen redovisning.

Värnpliktiga beskriver att NVK fungerar "förhållandevis bra", men att stödet varierar mellan befäl. Återkommande teman är underkläder och brister i utrustning. De efterfrågar förbättringar i storlekssättning av uniformer och lyfter konkreta exempel där kortare individer tilldelas överdimensionerad utrustning.

K 3 Livregementets husarer

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I den tidigare utredningen 2022 beskrev K 3 att NVK-representanter utsågs på pluton-, skvadron- och förbandsnivå och att möten genomfördes ungefär en gång per kvartal, med möjlighet till extrainsatta träffar. Mötena följde dagordning, protokollfördes och skickades till skvadronchef, regementschef och NOAK. Återkommande frågor var utrustning och jargong. Anställda NVK-ansvariga deltog alltid.

Nätverket var frivilligt men de få kvinnorna rekommenderades att delta. Där kvinnor saknades på vissa plutoner utsågs manliga NVK-representanter. Befälen såg generellt positivt på NVK. De mest givande mötena ansågs vara de där kvinnliga befäl medverkade.

Pliktrådet genomförde även samtal med en tidigare värnpliktig kvinna, VPL K 3, vars upplevelse av NVK skilde sig från den förbandets bild. VPL K 3 beskrev att skvadronen hade mycket få kvinnor, 7 av 160, att NVK-möten genomfördes oregelbundet och att manliga representanter ibland begränsade tryggheten i forumet. Informella NVK-luncher skapades därför som ett tryggare rum för kvinnliga värnpliktiga. När en engagerad kvinnlig NVK-ansvarig byttes mot en mindre aktiv ersättare föll nätverket samman tills en ny skvadronchef senare lyfte frågorna

igen. Ett testamente lämnades vidare med förslag om mer struktur, tydlig dagordning och regelbundenhet.

Förbandets nuvarande lägesbild

K 3 uppger att förbandets situation under innevarande år skiljer sig från tidigare då endast en kvinnlig värnpliktig finns bland totalt 259 värnpliktiga. Detta påverkar NVK:s genomförande och organisering.

Någon egentlig NVK-verksamhet genomförs inte eftersom endast en kvinnlig värnpliktig finns. Förbundet hänvisar i stället till en lösning där den värnpliktiga ska få delta i NVK-möten på T 2 eller P 4, antingen fysiskt eller digitalt beroende på behov. Kvinnliga befäl på skvadronen uppges finnas som stöd.

LMA är ytterst ansvarig för att NVK upprätthålls, men det är oklart om och hur möten formellt genomförs. Struktur för överlämning mellan kullar saknas.

Eftersom inga NVK-möten hålls finns inget fast mötesformat. Förbundet uppger att första mötet "brukar vara obligatoriskt", men eftersom NVK inte genomförs i år är detta inte praktiskt tillämpligt. Dagordning och protokoll "ska upprättas", men det är oklart om det sker. Manliga värnpliktiga "ska" informeras om NVK men det finns inga uppgifter om en fungerande struktur för detta.

Förbundet anger att eventuella frågor ska lyftas till arbetsmiljöhandläggare via förtroendespåret och att NVK inte har någon roll i plutonens timme eller nämndsystemet eftersom kvinnor saknas i organisationen. Teman från tidigare år återkommer inte och NVK-aktiviteter genomförs sparsamt; den enda redovisade aktiviteten var en gemensam middag med kvinnliga anställda i början av GU 24/25.

Sammanfattningsvis beskriver K 3 NVK som positivt i teorin, men det saknas förutsättningar för faktisk verksamhet under innevarande år.

Värnpliktigas perspektiv

Den enda kvinnliga värnpliktiga vid K 3 bekräftar att representant utses, men anger att lokalt ansvar för NVK är oklart och att ingen överlämning erhållits från tidigare kull.

NVK-representanten anger att inga möten genomförs och att hon bedöms få utrymme att prata direkt med befäl i stället. NVK får utrymme på plutonens timme vid behov och hon upplever att hon får gehör i nämndsystemet. Hon beskriver att det finns stöd i att kunna delta vid NVK/NOAK på andra förband, även om detta ännu inte genomförts.

NVK-representanten uppger att hon får direkta svar från befäl om problem tas upp, men eftersom NVK inte är aktivt finns ingen strukturerad process. Det centrala medskicket från den värnpliktiga kvinnan är att hon personligen inte upplever att NVK saknas, då hon upplever gott stöd från befäl och en positiv arbetsmiljö på K 3.

K 4 Norrlands dragonregemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

K 4 organiserade NVK-verksamheten genom att utse en NVK-representant bland de värnpliktiga kvinnorna. Tre möten per utbildningsår planerades, med möjlighet till extrainsatta träffar vid behov. Mötena var ordersatta för skvadronens kvinnor och genomfördes med dagordning och protokoll när samtalsämnen bedömdes möjliga att dokumentera. Mötestiden varierade mellan 30 minuter och två timmar.

Förbandet hade en särskild samordningsgrupp under NOAK, bestående av anställda kvinnor (GSS/K, officerare och SO), som fungerade som stöd till värnpliktiga och ansvarade för NVK-organisationen. Män kunde delta vid intresse, och i sådana fall delades mötena ofta upp för att säkerställa att kvinnor kunde föra vissa samtal utan manlig närvaro.

Frågor som lyftes under mötena hanterades via linjen och följdes upp av samordningsgruppen, med målsättningen att återkoppla direkt till berörd värnpliktig. Mötena planerades vid tider då utbildningen inte påverkades, ofta i samband med hemreserutin.

Återkommande teman var mens och hygien i fält, svårigheter att kissa i stridsutrustning, och materiel som inte är anpassad för små kroppstyper. De värnpliktiga kvinnorna var generellt nöjda med nätverket och anställda uppgavs ha en positiv inställning.

Förbandets nuvarande lägesbild

K 4 uppger att NVK-representanter fortsatt utses i varje GU-kull och att lokalt ansvarig är LMA. En överlämningsstruktur finns genom att utgående förtroendevalda möter den nya kullen vid förstegsinrycket. Möten genomförs cirka en gång per månad i samband med skvadronnämnd och det första mötet är obligatoriskt för alla värnpliktiga.

Mötena förläggs till förmiddagar i anslutning till hemreserutin. Mötestiden är cirka en timme och protokoll samt dagordning nyttjas. Under inledande möten deltar ofta kvinnliga befäl för att ge stöd och riktning, medan senare möten genomförs utan anställda.

Manliga värnpliktiga informeras om NVK vid obligatorisk medinflytandeutbildning. Chefer i linjen informeras. Frågor som lyfts tas vidare via linjen, hanteras i förbandsnämnd och AMK och kan vid behov lyftas vidare till Arméns AMK. NVK-punkter finns som stående punkt vid förbandsnämnd. NVK används vid behov under plutonens timme.

K 4 har endast en kvinnlig värnpliktig detta utbildningsår. Möten genomförs därför som individuella samtal mellan henne och en utpekad kvinnlig officer. Förbandet lyfter att befälsinställningen varierar, men att NVK accepteras och ses som stödjande.

Återkommande teman är underkläder, passform på personlig utrustning samt behov av fungerande kisstrattar. Förbandet bedömer att NVK fungerar bra och ser kvinnliga befäl som en särskilt viktig framgångsfaktor.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar att NVK-representant utses och att en överlämningsprocess finns. NVK träffar genomförs omkring en gång i månaden när flera kvinnor finns på förbandet. Efter att tidigare kull ryckt ut är den kvarvarande värnpliktiga ensam representant och har istället en kvinnlig officer som kontinuerlig kontaktperson.

Möten hålls under tjänstetid och krockar inte med utbildning. Dagordning och protokoll används. Befäl deltar vid inledande möten men inte därefter. Manliga värnpliktiga informeras vid inryck, och anställda bedöms generellt vara informerade.

Frågor från NVK lyfts via linjen och tas upp på förbands- och kompaninämnd. NVK har inte en egen punkt på plutonens timme men ges utrymme vid behov.

NVK-representanten beskriver tidigare NVK-möten som fungerande och upplever starkt stöd från anställda kvinnor. Underkläder och utrustning lyfts som återkommande teman, liksom jargong och bemötande. Representantens bedömning är att förbandet aktivt säkerställt att hon har en kvinnlig kontaktperson och möjlighet till stöd vid behov.

LEDR Ledningsregementet

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

LedR besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

LedR beskriver en etablerad NVK-struktur där värnpliktiga utser representanter som sedan deltar i kompani- och förbandsnämnd. På den anställda sidan bygger NVK på frivilligt engagemang. Varje kompani har en utsedd anställd NVK-ansvarig, och de tre ansvariga samordnar verksamheten både kompaniinternt och på regementsnivå.

En överlämningsprocess finns i form av en årlig utvärdering som lämnas till nästa kull. Stabiliteten inom den anställda NVK-ledningen beskrivs som en styrka.

Möten genomförs cirka en gång per månad och varierar mellan nätverksträffar, medinflytandenämnder, utbildningar och föreläsningar. Första mötet är obligatoriskt för alla värnpliktiga, även män. Mötestider skiljer sig mellan kompanier men ska inte krocka med utbildning. NVK-möten varar normalt 1–2 timmar och lämnar tid för frivilligt nätverkande efteråt. Dagordning och protokoll används vid NVK-möten.

Anställda deltar alltid vid nämndmöten och vid behov även på rekryterings- och nätverksträffar för att skapa förebilder och främja kontakt mellan kvinnliga värnpliktiga och anställda kvinnor. Manliga värnpliktiga informeras om NVK under en gemensam informationsträff. Anställda hänvisas till samma information vid behov, och förbundet uppger att informationsflödet i stort fungerar.

Problem hanteras genom att NVK antingen ger verktyg för egen hantering eller tar ärenden direkt via linjen. Uppföljning sker vid nästa nämnd.

Återkommande teman är att kvinnliga gruppchefer inte ges samma respekt som manliga samt återkommande utrustningsproblem. Förbundet lyfter flera exempel på genomförda aktiviteter såsom rekryteringsevents, yoga, träningspass, rugbyprovträning, föreläsningar om hälsa samt utrustningstillpassning.

Värnpliktigas perspektiv

Värnpliktiga bekräftar att representanter utses och att ansvarsfördelningen är tydlig. Någon formell överlämning mellan värnpliktiga sker dock inte, endast anställda står för kontinuiteten. NVK-möten hålls ungefär en gång per månad. Det första mötet är obligatoriskt för alla.

Protokollförda NVK-möten krockar sällan med verksamhet, men nätverksträffarna förläggs ofta efter tjänst eller i direkt anslutning till annan verksamhet. Mötestidernas dubbla karaktär – formella nämnder kontra frivilliga nätverkstillfällen – innebär att deltagande varierar.

De uppges att anställds närvaro styrs av gruppens önskemål och att befäl kan delta som stöd eller lyssnare. Informationsspridningen till manliga värnpliktiga fungerar, men det är oklart hur anställda informeras.

Uppföljning sker genom att föregående mötespunkter återkommer på nästa dagordning. NVK ges utrymme i både plutonens timme och nämnder.

Värnpliktiga beskriver NVK som både funktionellt och uppskattat. Möten anses viktiga för att lyfta problem, medan mer informella träffar främst värderas för nätverkande. Samtidigt uttrycks att nätverksträffarna ibland upplevs som störande moment i verksamheten, även om de formella mötena tas på allvar.

Återkommande teman är utrustning och att manliga värnpliktiga lyssnar sämre på kvinnliga gruppchefer. De värnpliktiga framhåller att strukturerade och syftesstyrda nätverksträffar, särskilt vid inryck, är särskilt värdefulla.

LG Livgardet

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

Livgardet besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

Livgardet har inte besvarat Pliktrådets nuvarande frågeformulär, vilket innebär att ingen uppdaterad bild av NVK-verksamheten vid förbandet har kunnat sammanställas.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten vid Livgardet beskriver en NVK-organisation där representanter utses och ansvarsfördelningen upplevs som tydlig. Överlämningen mellan värnpliktskullar bedöms som "helt okej", men utan närmare struktur. NVK-möten genomförs ungefär en gång i månaden och hålls vanligtvis på fredagar före städning. Mötetiden är cirka 30 minuter. Dagordning och protokoll används.

Anställda deltar ibland, främst i lyssnande roll och upplevs inte som störande. Manliga värnpliktiga får information om NVK:s syfte, och värnpliktiga uppfattar även att anställda i stort är informerade.

Vad som sker med information från mötena framstår som otydligt. Det beskrivs att befäl lyssnar när tid finns, men att uppföljning inte säkerställs. NVK ges utrymme både under plutonsens timme och i nämndssystemet.

Nätverket upplevs i praktiken som positivt och funktionellt, och värnpliktiga upplever att deltagarna använder mötena för att lyfta frågor. Samtidigt framkommer att befälens inställning varierar. Återkommande teman gäller skav och problem med materiel samt behovet av långa trosor. Förbättringsbehovet som lyfts gäller främst att uppmuntra mer öppenhet i gruppen samt att den valda NVK-representanten ges möjlighet att tydligare presentera sig för övriga värnpliktiga. Som särskilt medskick framförs behovet av att byta till långa trosor.

LV 6 Luftvärnsregementet

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod NVK-verksamheten vid LV 6 som ojämn och starkt beroende av lokala förutsättningar. NVK-representanter utsågs genom slutna val på plutons- och kompaninivå, men förbandet saknade en tydligt utsedd anställd huvudansvarig för NVK.

Verksamheten bedrevs i huvudsak i de värnpliktigas egen regi, med begränsat och varierande stöd från befäl.

Utredningen identifierade tydliga skillnader mellan två kompanier. På det ena kompaniet fungerade NVK relativt väl, med regelbundna möten cirka en gång per månad, dagordning, protokollföring och aktiv hantering av frågor via plutonens timme, nämnder och direkt dialog med chefer. Mötena prioriterades även under befattningsutbildning, och befälen uppvisade ett tydligt stöd. NVK-verksamheten kompletterades även med sociala aktiviteter som stärkte gemenskapen mellan kvinnliga värnpliktiga.

På det andra kompaniet genomfördes NVK-möten sällan och oregelbundet. Möten saknade ofta dagordning och protokoll, och ansvar för planering och genomförande låg i praktiken på enskilda värnpliktiga representanter. Bristande prioritering från befäl innebar att NVK ibland fick stå tillbaka för annan verksamhet, såsom fys eller utbildningsmoment. Informationsspridningen bedömdes som otillräcklig och återkoppling från lyfta frågor var begränsad.

Det första NVK-mötet var ordersatt för samtliga kvinnliga värnpliktiga, medan efterföljande möten var frivilliga. Förbandet uttryckte ambivalens kring ordersättning, frivillighet ansågs viktig, men ordersättning sågs samtidigt som ett sätt att legitimera deltagande och motverka ifrågasättande från manliga värnpliktiga.

Återkommande teman i NVK-diskussionerna var jargong, bemötande samt utrustnings- och underklädesfrågor. NVK bedömdes av majoriteten av de värnpliktiga kvinnorna som ett mycket viktigt forum, även om vissa upplevde det som mindre relevant. Ett positivt exempel var när män deltog i ett NVK-möte, vilket ökade förståelsen för nätverkets syfte och bidrog till konstruktiva samtal.

Sammantaget visade utredningen att NVK vid LV 6 hade stor potential, men att verksamhetens kvalitet och genomslag var starkt beroende av lokalt engagemang, befälsprioritering och tillgång till tid. Bristen på enhetlig struktur och anställd samordning bidrog till stora skillnader mellan kompanierna.

Förbandets nuvarande lägesbild

LV 6 uppger att NVK-organisationen i nuläget är tydligt etablerad och strukturerad. Representanter utses i samband med övriga förtroendevald, och det är klart kommunicerat vem som är lokalt ansvarig för NVK. Detta förmedlas vid uppstartsmöten och genom att NVK-ansvarigt befäl aktivt leder inledande möten samt ansvarar för återkoppling. Det finns en formaliserad överlämning mellan värnpliktskullar genom skriftliga brev från respektive förtroendeområde, vilka överlämnas till nästa kull med stöd av NVK-ansvarigt befäl.

NVK-möten genomförs regelbundet, i normalfallet en gång per månad, med viss variation beroende på verksamhetens krav. Uppstartsmöte och första ordinarie mötet är obligatoriska för samtliga kvinnor. Därefter genomförs möten på dagtid, vanligtvis mellan 08.00 och 09.30, inplanerade av kompanichefen när verksamheten tillåter. Mötena är 1–1,5 timmar långa och får enligt förbundet inte genomföras utan dagordning och protokoll. Samtidigt betonas flexibilitet i dagordningens innehåll för att möta de värnpliktigas aktuella behov.

NVK-ansvarigt befäl deltar i inledningen och avslutningen av mötena, men ambitionen är att de värnpliktiga själva ska driva mötena när de känner sig trygga i rollen. Dialog mellan NVK-representant och ansvarigt befäl efter varje möte är dock ett krav. Information från möten sprids genom protokoll som anslås, via plutonens timme samt genom direkt samverkan med ansvarigt befäl.

Förbundet bedömer att nätverket i praktiken fungerar som avsett och upplevs av de värnpliktiga kvinnorna som ett tryggt forum för erfarenhetsutbyte och problemlösning. Inställningen bland befäl beskrivs som genomgående positiv, där NVK ses som en självklar och prioriterad del av verksamheten. Återkommande teman har varit materiel och jargong, men enligt förbundet har materielproblematiken minskat jämfört med 2022 genom bland annat värdecheck för underkläder, förbättrad tillgång till skyddsutrustning samt utbyggd tillgång till mensartiklar.

Förbundet ser dock fortsatt behov av tydligare ansvarsfördelning mellan NVK-ansvariga på olika nivåer samt grundläggande utbildning i personalärendehantering för NVK-ansvariga befäl. I övrigt anser förbundet att NVK idag fungerar väl och är integrerat i det ordinarie medinflytandet.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten uppger samsyn i att NVK-representanter utses och att det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK-organisationen. Även strukturen för möten, med fast dagordning och protokoll, upplevs som etablerad och fungerande. NVK ges genomgående utrymme i både plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder.

Samtidigt framkommer brister i överlämningen mellan värnpliktskullar. Även om en struktur formellt finns, upplever de värnpliktiga att den tillämpats ojämnt, implementerats dåligt och att information ibland stannar hos en kull eller vissa befattningar. Detta leder till att ansvar, lärdomar och pågående frågor inte alltid förs vidare. De värnpliktiga efterfrågar därför en tydligare, uppföljd och fastställd mall för överlämning, mötesstruktur och årsplanering, framtagna gemensamt av NVK, ansvariga befäl och NAK.

NVK-möten genomförs i regel cirka en gång per månad och hålls oftast på morgonen, vilket upplevs som välplanerat och i huvudsak utan större krockar med annan verksamhet. Däremot

har verksamhetskrav, såsom högvakt, vid vissa tillfällen begränsat kvinnornas möjlighet att delta. Mötenas längd upplevs som tillräcklig, men det finns ett tydligt behov av fler möten på plutonsnivå, särskilt på kvinnotäta plutoner där övriga frågor annars riskerar att inte lyftas i större forum.

När det gäller anställdas deltagande råder samsyn om att nuvarande upplägg fungerar, men skiljer sig mellan kompanier. På vissa håll deltar ansvarigt befäl aktivt, medan möten på andra kompanier genomförs helt i värnpliktigas regi. Båda modellerna accepteras, så länge stöd finns tillgängligt vid behov.

Värnpliktiga upplever att information från NVK-möten tas vidare till ansvariga befäl och kompaniledningar, men återkopplingen kring vidtagna åtgärder upplevs som otillräcklig. Det efterfrågas en tydligare rutin där tidigare protokoll följs upp vid varje möte för att säkerställa transparens och förtroende.

Överlag upplever de värnpliktiga nätverket som mycket positivt och nödvändigt. Samtidigt finns viss osäkerhet kring NVK-representanternas ansvar och mandat. Återkommande teman i diskussionerna är materielbrist, särskilt kopplat till kvinnlig utrustning, samt kvinnliga chefers upplevelse av att inte bli lyssnade på i samma utsträckning som män. Även balans mellan värnplikt och privatliv lyfts.

De värnpliktiga ser mycket positivt på de materiella förbättringar som genomförts, såsom tillgång till kroppsskydd 23D, utökade val av underkläder, ekonomisk ersättning för privata inköp samt förbättrad tillgång till mensskydd. Dessa åtgärder upplevs ha haft konkret effekt på vardagen.

Sammantaget beskriver de värnpliktiga NVK som ett välfungerande och uppskattat forum, men med tydliga utvecklingsbehov kopplat till överlämning, återkoppling och struktur. Behovet av kontinuitet och tydligare ramar lyfts som avgörande för att nätverket inte ska behöva byggas om vid varje nytt inryck.

MARINB Marinbasen

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

MarinB besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

MarinB beskriver en etablerad NVK-verksamhet där representanter utses och där den lokala ansvarsfunktionen är tydlig och knuten till utbildningsbataljonen. NVK ingår i den ordinarie informationen om medinflytande vid inryck, vilken genomförs av LMA. En överlämningsstruktur finns genom att avgående NVK-representanter lämnar ett skriftligt testamente till efterföljande kull. Förbundet bedömer att kontinuiteten kommer att stärkas

ytterligare genom införandet av dubbla inryck för sjögående värnpliktiga samt 15-månaders PB för marinens markförband, vilket skapar överlapp mellan kullar.

NVK-möten genomförs cirka en gång per månad och förläggs till måndagskvällar utan kvällstjänst, vanligtvis mellan 18.00–19.00. Det första mötet är inte obligatoriskt, men värnpliktiga uppmanas starkt att delta vid uppstartstillfället. Mötena följer dagordning och protokollförs. Ansvarig närvarar vid första mötet samt vid behov därefter. Därutöver deltar kvinnliga befäl från respektive kompani i en stödjande roll, med tydlig avgränsning att de inte ska styra innehållet.

Information till manliga värnpliktiga om NVK:s syfte ges vid inryck, där vikten av nätverket och varför det saknar manlig motsvarighet betonas. Förbandet uppger samtidigt att kunskapen om medinflytande, inklusive NVK, varierar bland övrig anställd personal inom garnisonen och att detta är ett pågående utvecklingsområde.

Protokoll från NVK-möten tas emot av ansvarig och förs vidare i linjen. Det är också denna funktion som ansvarar för att frågor fångas upp, drivs vidare och återkopplas till NVK-representanten. NVK ges utrymme under plutonens timme och i nämnder.

Förbandets upplevelse är att NVK varit uppskattat bland värnpliktiga kvinnor vid föregående inryck och att nätverket uppfattas som en naturlig del av utbildningen. Inställningen bland befäl beskrivs som överlag positiv, även om vissa instruktörer – främst GSS – ibland behöver tillrättavisas och utbildas i medinflytandets betydelse. Detta hanteras genom förberedande instruktörsutbildning.

Återkommande frågor i NVK rör främst underkläder och buren utrustning, där förbandet bedömer att Försvarsmakten fortsatt har svårt att möta kvinnliga värnpliktigas behov. Ett särskilt uppskattat initiativ sedan 2022 är en inspirationsföreläsning med C 1. Ubflj, vilken lyfts som ett gott exempel på NVK-aktivitet.

Förbandet bedömer sammantaget att NVK fungerar väl och ser endast marginella behov av förändring lokalt. Man efterfrågar dock tydligare information centralt samt att Pliktrådet särskilt lyfter behovet av förbättrad personlig utrustning för kvinnliga värnpliktiga, vilket beskrivs som ett kvarstående och allvarligt problem.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten vid MarinB bekräftar i stort förbandets beskrivning av hur NVK är organiserat. Representer utses, det är tydligt vem som är lokalt ansvarig och det finns en fungerande överlämning genom ett skriftligt testamente. En positiv faktor som särskilt lyfts är att NVK-representanten från föregående kull deltog vid det första mötet och gick igenom testamentet tillsammans med de värnpliktiga, vilket gav en tydlig och trygg start.

Det första NVK-mötet genomfördes gemensamt för alla kvinnor och var starkt uppmanande att delta i, vilket överensstämmer med förbandets beskrivning. Därefter har dock inga ytterligare möten genomförts vid tiden för uppföljningen, även om det enligt representanten finns en planering för kommande träffar. Här finns en viss avvikelse mot förbandets bild av regelbunden mötesverksamhet.

Mötena hålls på måndagar kvällstid, normalt kl. 18:00–19:00, för att inte krocka med övrig verksamhet. Detta upplevs i grunden fungera, men representanten beskriver ett tillfälle där ett kompani var i fält, vilket skapade ojämna förutsättningar och en viss friktion men som bedömdes lösas ut.

Dagordning och protokoll används, och anställda deltar i stödjande roll. LMA närvarar vid behov, och därutöver finns ett kvinnligt befäl från varje kompani som stödjer genomförandet utan att styra innehållet. Detta upplevs som positivt och i linje med nätverkets syfte. Informationen från mötena förs vidare genom att protokoll lämnas till LMA, som ansvarar för vidare hantering och återkoppling.

NVK ges utrymme både under plutonens timme och i kompaninämnder och förbandsnämnder. I plutoner med få kvinnor väljer de värnpliktiga ibland att hantera NVK-frågor separat, vilket upplevs fungera bättre för dem.

Nätverket beskrivs som uppskattat hittills, även om verksamheten ännu är i ett tidigt skede. Ett konkret resultat som lyfts är att nya sport-BH:ar beslutats, även om de ännu inte delats ut. De vanligaste frågorna rör underkläder samt skav från stridsväst och stridspackning. Representanten upplever att det saknas fullgoda långsiktiga lösningar, även om civila sport-BH:ar ses som en tillfällig förbättring.

Som utvecklingsområde framhålls behovet av att schemalägga NVK eller jämställdhetsdiskussioner som en del av utbildningspaketet, för att minska krockar med annan verksamhet och öka deltagandet. Representantens tydligaste medskick är att Pliktrådet bör fortsätta lyfta behovet av förbättrad personlig utrustning för kvinnliga värnpliktiga, där brister fortfarande bedöms som påtagliga.

P 4 Skaraborgs regemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning beskrev P 4 en etablerad NVK-verksamhet med representanter utsedda på plutons-, kompani- och förbandsnivå. Under utbildningsåret genomfördes fem till sex NVK-möten, där det första och sista mötet var obligatoriskt och övriga frivilliga. Mötena hölls kvällstid, var cirka 1,5 timme långa och genomfördes parallellt med ledig tid eller annan verksamhet för övriga värnpliktiga.

De obligatoriska mötena följde dagordning och protokollfördes, medan de frivilliga träffarna var temabaserade och mer informella. Protokoll från mötena fördes vidare inom förtroendeorganisationen och vid behov till LMA och utbildningschef för vidare hantering. Återkommande diskussionsämnen rörde utrustning samt jargong och machokultur, särskilt kopplat till kvinnliga gruppcheferns erfarenheter.

Förbundet lyfte flera uppskattade initiativ, bland annat inspirationsföreläsningar av anställda kvinnor om civila och militära karriärvägar samt sociala aktiviteter som yoga- och pizzakvällar, vilka bidrog till en trygg miljö och goda samtal. En lokalt ansvarig för NVK deltog vid samtliga möten och samverkade med LMA samt yrkes- och skolinformatörer.

Upplevelsen av NVK varierade bland de värnpliktiga kvinnorna. Vissa uppfattade nätverket som värdefullt, medan andra ansåg det tidsineffektivt och valde att inte delta. Kritiken som framkom rörde främst bristande information och kort varsel på kompaninivå, vilket försvårade deltagande. Befälens inställning beskrevs som blandad, anställda kvinnor var generellt mer engagerade medan anställda män hade en mer neutral hållning.

P 4 framhöll vikten av att NVK inte utvecklas till ett isolerat forum utan fortsatt är integrerat i förbundets ordinarie medinflytandestruktur.

Förbundets nuvarande lägesbild

NVK-verksamheten vid P 4 är fortsatt tydligt organiserad och integrerad i den ordinarie förtroendeorganisationen. NVK-representanter utses på plutons-, kompani- och förbandsnivå, och YVL/skolinformatörerna vid P 4 HRA är lokalt ansvariga för organisationen. En överlämningsstruktur mellan värnpliktskullar finns genom HRA och LMA, vilket bedöms skapa viss kontinuitet.

Mötesverksamheten planeras så att NVK kan genomföras minst kvartalsvis, men förbundets storlek och varierande utbildningsverksamhet innebär att alla värnpliktiga inte alltid har möjlighet att delta. Det första mötet är obligatoriskt för samtliga värnpliktiga. Möten hålls dagtid, vanligtvis måndagar kl. 08.00–11.30, och kan pågå mellan två och fyra timmar beroende på innehåll. Samtliga möten följer dagordning och protokollförs.

Anställda deltar vid behov, särskilt när specifika sakfrågor behandlas, och chefsnärvaro eftersträvas vid flertalet möten. Informationen från NVK förs vidare via LMA och hanteras inom den ordinarie förtroendeorganisationen. Förbundet betonar att NVK inte är ett parallellt organ utan en integrerad del av medinflytandesystemet, vilket även innebär att NVK-frågor ges utrymme under plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder.

Manliga värnpliktiga och anställda informeras om NVK:s syfte och funktion. Förbundet uppger att inga negativa signaler fångats upp från de värnpliktiga kvinnorna kring nätverkets funktion i nuläget. Befälens inställning varierar mellan individer, men förbundet bedömer att NVK i grunden uppfattas som ett stöd när det används enligt intentionen.

Återkommande diskussionsteman är fortsatt personlig materiel, trots införande av ny utrustning, samt utmaningar kopplade till att kvinnliga chefer inte alltid ges samma genomslag av manliga värnpliktiga. Förbundet beskriver detta som en återkommande mognads- och attitydfråga som hanteras löpande. Ett exempel på uppskattat initiativ är tillfällen där personal från FörsA Skövde deltagit och redogjort för materielprocessen.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar att representanter utses och att det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK-organisationen. En anställd ansvarig planerar och leder mötena, vilket upplevs skapa struktur och kontinuitet. Någon överlämning mellan värnpliktiga sker däremot inte, utan kontinuiteten säkerställs genom den anställda NVK-ansvariga, som tar ansvar vid överlämning och inryck av nya kullar.

NVK-möten genomförs med ungefär tio veckors mellanrum. Mötestiden har nyligen flyttats från kvällar till måndag morgon, samtidigt som kompanifys pågår på många kompanier. Mötena är relativt långa, cirka två till fyra timmar, vilket kopplas till att många frågor och utvecklingsområden behandlas. Dagordning och protokoll används konsekvent.

Anställda befäl deltar regelbundet vid mötena, ofta i lyssnande roll eller genom presentationer. I vissa fall bjuds även gästföreläsare in, vilket upplevs som positivt och inspirerande. Informationen som kommer fram dokumenteras och hanteras vidare av den anställda NVK-ansvariga inom organisationen, med återkoppling vid efterföljande möten eller via linjen. NVK ges utrymme både under plutonens timme och i kompaninämnder och förbandsnämnder.

En tydlig avvikelse från förbundets bild gäller informationen till manliga värnpliktiga. Representanten upplever att många män saknar kunskap om vad NVK är och vilket syfte nätverket har, särskilt bland de värnpliktiga som inte tillhör PB-uttaget. Detta bedöms påverka förståelsen för NVK:s funktion och legitimitet.

Nätverket beskrivs som uppskattat och som ett tryggt forum där kvinnliga värnpliktiga vågar lyfta känsligare frågor och söka stöd. Det finns ett stort förtroende för den anställda NVK-ansvariga. Samtidigt varierar befälens inställning. Vissa upplevs som mycket stödjande, medan andra ser NVK som ett störande inslag som tar tid från ordinarie verksamhet.

Återkommande teman i diskussionerna är underkläder, mens, skav från utrustning, relationen mellan kvinnliga chefer och manliga värnpliktiga samt hur olika situationer bör hanteras i

tjänsten. Gästföreläsningar och möten med kvinnliga anställda lyfts som positiva och stärkande inslag. Sammantaget bedömer representanten att NVK fungerar väl och fyller en viktig funktion vid P 4, även om informationsspridningen till manliga värnpliktiga och variationen i befälsstöd utgör fortsatt utvecklingsområden.

P 7 Södra skånska regementet

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

I 2022 års utredning framstod NVK-verksamheten vid P 7 som tydligt organiserad och formaliserad. NVK-representanter utsågs och nätverksmöten genomfördes cirka var sjätte vecka, med undantag för perioder med omfattande övningsverksamhet. Mötena var omkring två timmar långa, hölls kvällstid och var ordersatta, vilket förbandet motiverade med att säkerställa deltagande och motverka gruppträck bland kvinnliga värnpliktiga.

Mötena följde en fast dagordning som tagits fram av värnpliktskuratorerna utifrån tidigare kullars behov och önskemål, och protokoll fördes. En anställd, lokalt ansvarig för NVK, fungerade som mötesordförande och kunde vid behov involvera värnpliktskonsulenter eller säkerställa att frågor hanterades vidare med berörda, efter samtycke från den värnpliktiga.

Anställda soldater, officerare och civilanställda deltog regelbundet i mötena för att bidra med erfarenheter och besvara frågor kopplade till aktuella teman. Återkommande samtalsämnen rörde jargong, ovälkommet beteende och erfarenheter av att vara kvinna i Försvarsmakten. Förbandet lyfte särskilt frågestunder med GSS/K och strukturerade samtal om jargong som positiva effekter av NVK-verksamheten.

P 7 framförde i utredningen ett behov av gemensamma riktlinjer för NVK samt att samtliga värnpliktiga bör få utbildning i jämställdhet för att öka förståelsen för nätverkets syfte. Sammantaget uppfattades NVK som positivt av både värnpliktiga och anställda, även om befäl noterade att verksamhet utanför den militära kärnverksamheten ibland kunde upplevas som tidskrävande.

Förbandets nuvarande lägesbild

P 7 beskriver en fortsatt etablerad NVK-organisation med utsedda representanter och tydligt lokalt ansvar. Det finns en fungerande struktur för överlämning mellan värnpliktskullar, vilket bidrar till kontinuitet. NVK-möten planeras till cirka fem tillfällen per utbildningsår.

Utformningen av det första mötet har varierat mellan åren, både som obligatoriskt och frivilligt, vilket enligt förbandet lett till synpunkter från värnpliktiga kvinnor oavsett upplägg. Under innevarande utbildningsår har förbandet beslutat att göra det första och sista mötet obligatoriskt. Manliga värnpliktiga informeras om NVK vid inryck.

En förändring jämfört med tidigare är att möten numera planeras att genomföras parallellt med annan verksamhet, det vill säga på tjänstetid än kvällstid. Mötena är cirka två timmar långa och protokollförs. Verksamheten genomförs i huvudsak av värnpliktiga tillsammans med en sammanhållande kvinnlig yrkesofficer. Anställda deltar normalt inte, men vid enstaka tillfällen har kvinnliga GSS/K eller värnpliktskonsulenter medverkat i stödjande eller informationsgivande syfte.

Information från NVK-möten förs vidare genom protokoll till grundutbildningsledningen och vidare till chefen för utbildningsbataljonen. Frågor som kräver åtgärd hanteras i samverkan med NVK-ansvarig och via ordinarie linjeorganisation, exempelvis genom plutonens timme eller nämndsystemet. NVK-frågor ges därmed möjlighet att behandlas inom förbandets ordinarie medinflytandestruktur.

Förbandet uppger att det saknar egen systematisk bild av hur de värnpliktiga kvinnorna upplever NVK i praktiken. Inställningen bland befäl beskrivs som under utveckling. Förbandet menar med att i takt med att andelen kvinnliga värnpliktiga ökat har frågan väckts om behovet av ett separat nätverk, eller om frågor i högre grad kan hanteras inom befintliga forum. Denna diskussion pågår fortsatt inom förbandet.

Återkommande diskussionsområden i NVK rör jargong, främst i ett förebyggande syfte snarare än som ett uttryck för akuta problem. Förbandet efterfrågar inga ytterligare centrala styrningar och betonar vikten av att respektive förband ges handlingsfrihet att anpassa NVK-verksamheten efter lokala förutsättningar.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar att representanter utses vid förbandet och att det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK-verksamheten. Däremot skiljer sig bilden från förbandets när det gäller kontinuitet och struktur. Någon fungerande överlämning mellan värnpliktskullar upplevs inte finnas, vilket innebär att kunskap och erfarenheter inte systematiskt förs vidare mellan kullar.

Mötesverksamheten upplevs som ojämn. På förbands- och bataljonsnivå beskrivs NVK-möten som relativt sällsynta, medan det på kompaninivå förekommer tätare träffar som i stor utsträckning förläggs utanför tjänstetid. Detta står i viss kontrast till förbandets bild av en mer sammanhållen struktur. Första mötet uppges vara obligatoriskt, vilket de värnpliktiga bekräftar, men därefter varierar både frekvens och genomförande.

Mötenas längd uppges vara omkring en till två timmar. Det råder viss osäkerhet kring i vilken utsträckning dagordning och protokoll konsekvent används, även om protokoll ibland anslås på soldathemmet. En anställd NVK-ansvarig deltar vid förbands- och bataljonsmöten och leder dessa, men de värnpliktiga beskriver begränsad kontakt med denna funktion mellan mötena.

De värnpliktiga upplever att information från mötena i teorin förs vidare i organisationen och att återkoppling ska ske vid nästkommande möte. NVK ges utrymme i nämndsystemet och på åtminstone vissa kompanier även under plutonens timme.

Sammantaget beskrivs NVK som ett forum med tydligt behov och i grunden positiv mottagning bland värnpliktiga kvinnor. Nätverket upplevs som viktigt för att kunna lyfta frågor om ovälkommet beteende, jargong och gränsdragning i vardagen, exempelvis rätten till pauser och möjligheten att säga ifrån. Samtidigt problematiseras att mötena är för få, att representanter inte fått tillräcklig utbildning i sin roll och att strukturen är för svagt uppbyggd. De värnpliktiga efterfrågar därför tätare och mer regelbundna möten, tydligare uppstyrring samt tidigare och mer omfattande utbildning av NVK-representanter i deras uppdrag och rättigheter. Ett tydligt medskick är att NVK bör ges bättre förutsättningar för kontinuitet och genomslag för att fullt ut kunna fungera som ett stödjande och förtroendeskapande forum.

P 18 Gotlands regemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

P 18 besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

P 18 beskriver en etablerad NVK-organisation med representanter på plutons-, kompani- och förbandsnivå. Förbundet bedömer att det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK, och denna funktion uppfattas som känd och tillgänglig. Någon formellt fastställd och dokumenterad överlämningsstruktur mellan värnpliktskullar saknas, men tidigare kullar brukar sammanställa ett enklare dokument med erfarenheter och råd som förs vidare informellt.

NVK-möten genomförs cirka en gång per månad och är obligatoriska för kvinnliga värnpliktiga. Mötena har hållits både dag- och kvällstid. När möten förläggs på dagtid uppstår ibland krockar med ordinarie utbildning, vilket påverkar deltagandet. Mötestiden är omkring 1,5 timme. Samtliga möten följer dagordning och protokollförs.

En anställd ansvarig leder och samordnar NVK-verksamheten, ansvarar för bokning av tid och plats samt deltar aktivt under mötena. De värnpliktiga inleder ofta mötena själva, varefter ansvarigt befäl ansluter, ibland med diskussionsfrågor. Anställdas närvaro uppges generellt uppfattas som positiv och stödjande.

Manliga värnpliktiga informeras om NVK:s syfte, medan informationsspridningen till övriga anställda bedöms vara begränsad utanför chefsleden. Protokoll från möten skickas till LMA och kompanichef, som ansvarar för hantering i linjen. NVK-frågor kan även lyftas till förbandsnämnd vid behov. Uppföljning sker genom genomgång av protokoll och återkoppling från ansvariga chefer. NVK har utrymme både under plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder.

Förbandets uppfattning är att de värnpliktiga kvinnorna uppskattar NVK och forumet för gemensamma diskussioner. Samtidigt beskrivs NVK, liksom annat medinflytande, ibland som konkurrerande med utbildningstid av vissa befäl, även om majoriteten ser nätverket som ett stöd. Återkommande teman i NVK-mötena är fortsatt bristande anpassning av personlig utrustning, särskilt underkläder och skyddsvästar, behov av längre kisspauser samt attityder hos manliga värnpliktiga gentemot NVK.

Förbandet bedömer att NVK i nuläget fungerar tillfredsställande men med utvecklingspotential. Ett tydligt behov som lyfts är att medinflytande, inklusive NVK, tydligare regleras till att genomföras på tjänstetid för att stärka förutsättningarna för deltagande och långsiktig funktion.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten bekräftar i huvudsak förbandets beskrivning av NVK organisation. Representanter utses på plutons-, kompani- och förbandsnivå och det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK. Ansvarigt befäl upplevs som närvarande i mötenas genomförande, genom att delta vid uppstart och avslut samt genom att ta emot frågor och föra dem vidare i organisationen.

Samtidigt skiljer sig de värnpliktigas bild från förbandets när det gäller överlämning och kontinuitet. Någon tydligt etablerad och systematisk överlämning mellan värnpliktskullar upplevs inte finnas. I praktiken har värnpliktiga själva försökt kompensera detta genom att ta fram tipslistor och genomföra tidiga gemensamma möten för nyinryckta kvinnor. Försök att få till ett strukturerat överlämningsmöte med avgående kull har enligt de värnpliktiga skett sent i utbildningscykeln, vilket begränsat nyttan.

När det gäller mötesfrekvensen upplever de värnpliktiga en tydlig diskrepans mellan ambition och genomförande, till stor del beroende på vilket kompani de värnpliktiga tillhör. Sedan senaste inryck har endast ett NVK-möte hållits, trots att ambitionen är månadsvisa träffar. Detta upplevs som en tydlig svaghet i verksamheten och påverkar både uppföljning och återkoppling negativt.

Tidpunkten för mötena beskrivs som ojämn och beroende av kompani. Under tidigare utbildningsperioder har möten ibland lagts parallellt med annan verksamhet, exempelvis fys eller vård, vilket fungerat relativt väl. Efter senaste inryck upplevs dock att möten lagts sent på kvällen, vilket enligt värnpliktiga lett till att NVK i praktiken prioriterats bort på vissa kompanier. Detta skiljer sig från andra delar av förbandet, där möten fortsatt genomförts under dagtid eller i anslutning till lunch.

De värnpliktiga bekräftar att dagordning används och att protokoll förs. Informationen tas ofta direkt med ansvarigt befäl under mötet, vilket upplevs som positivt då många frågor kan besvaras omedelbart. Däremot beskrivs återkopplingen som bristfällig, framför allt eftersom det gått lång tid sedan senaste mötet. Avsaknaden av regelbundna träffar gör det svårt att följa upp tidigare lyfta frågor.

NVK ges utrymme i plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder. De upplever att det finns formella kanaler för att driva frågor vidare, även om effekten av detta är svår att bedöma utan kontinuerliga NVK-möten.

I praktiken upplevs NVK som ett mycket viktigt och tryggt forum. De värnpliktiga beskriver ett öppet klimat där erfarenheter kan delas och där gemensamma problem kan diskuteras, även när konkreta lösningar dröjer. Särskilt värdefullt bedöms erfarenhetsutbyte mellan kvinnor vara, då detta skapar stöd och minskar känslan av att stå ensam i frågor kopplade till utbildning och bemötande.

Inställningen bland befäl upplevs däremot som splittrad. Kvinnliga befäl beskrivs generellt se NVK som ett viktigt stöd, medan vissa andra befäl uppfattar verksamheten som ett störande moment som tar tid från utbildningen. De värnpliktiga upplever att detta delvis bottnar i bristande kunskap om NVK:s syfte och den faktiska skillnad nätverket gör för trygghet och arbetsmiljö.

Återkommande teman i diskussionerna är materiel och utrustning, särskilt underkläder och brist på storlekar, samt behov av längre kisspauser. Även frågor om bemötande och utbildningssituationer varierar beroende på var i utbildningen de värnpliktiga befinner sig.

Sammantaget är de värnpliktiga tydliga med att NVK fyller en viktig funktion vid P 18 och upplevs som ett tryggt och nödvändigt forum. De största utvecklingsbehoven rör ökad kontinuitet, möten på tjänstetid, bättre överlämning mellan kullar samt ökad förståelse hos befäl för NVK:s betydelse. De bedömer att en stärkt struktur skulle göra att förbandet snabbare kan bygga vidare på tidigare arbete i stället för att börja om vid varje ny inryckning.

SKYDDC Totalförsvarets skyddcentrum

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

SkyddC besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Förbandets nuvarande lägesbild

SkyddC beskriver en etablerad NVK-organisation där huvudrepresentant och ställföreträdare utses på plutonsnivå. Det är tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK, där kompanichef i samverkan med befälslagen utser representanter för respektive årskull och

värnpliktskonsulenten säkerställer att verksamheten initieras. Däremot saknas en formaliserad struktur för överlämning mellan värnpliktskullar, vilket identifieras som ett utvecklingsområde.

NVK-möten planeras till cirka en gång per månad, med möjlighet till tätare träffar vid behov. Samtliga möten genomförs på tjänstetid och är obligatoriska. Mötena förläggs vanligen till morgon eller eftermiddag för att minimera påverkan på övrig verksamhet, ofta i anslutning till hemreserutiner. Tidsåtgången är normalt 1,5–2 timmar. Mötena följer agenda och protokollförs, där renskrivna protokoll anslås tillgängligt för värnpliktiga.

Anställd närvaro begränsas i regel till sammankallande funktion och värnpliktskonsulent, som deltar delar av mötestiden. Detta upplevs som positivt då det möjliggör direkt dialog och snabb hantering av frågor utan att styra mötets innehåll. Information som framkommer sammanställs av NVK-representanterna och hanteras i samverkan med kompaniledningen, vid behov genom åtgärdsplaner. NVK har utrymme under plutonens timme samt i nämnder.

Förbundet beskriver NVK som ett uppskattat och behövligt forum som ses som en naturlig del av medinflytandet. Inställningen bland befäl uppges överlag vara positiv, även om NVK ibland behöver balanseras mot ordinarie utbildningsverksamhet. Återkommande diskussionsteman rör personlig utrustning, särskilt underkläder och tillpassning av skyddsutrustning, samt jargong och kvinnliga gruppchefer upplevelser av att inte alltid tas på allvar. Ett konkret exempel på genomförd åtgärd är att även manliga värnpliktiga nu medför mensskydd i fält för att kunna stötta vid behov.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten beskriver att NVK vid SkyddC är tydligt organiserat med utsedda representanter och en känd lokalt ansvarig. Däremot saknas en formaliserad överlämningsstruktur mellan värnpliktskullar, vilket upplevs som en brist och innebär att kontinuitet i arbetet riskerar att gå förlorad.

NVK-möten genomförs ungefär en gång per månad och är obligatoriska. Mötena hålls oftast på morgonen, ibland före ordinarie uppställning, för att säkerställa tillräcklig tid. Mötestiden är cirka en timme. Dagordning används i viss utsträckning och protokoll förs och anslås.

Anställda som samordnar NVK, i nuläget främst skolinformatörer, deltar vid mötena och uppfattas som stödjande. Manliga värnpliktiga informeras om NVK:s syfte och verksamhet, och parallellt finns NVM (Nätverk värnpliktiga män). NVK har utrymme både under plutonens timme och i nämnder.

Information från mötena dokumenteras och följs upp, men de värnpliktiga upplever att hanteringstider varierar beroende på ärendets karaktär. Frågor om ovälkommet beteende hanteras skyndsamt, medan materiel- och tillpassningsfrågor, exempelvis kroppsskydd och

underkläder, kan dra ut på tiden. Samverkan med NVM lyfts som positiv vid frågor som berör relationer och jargong mellan könen.

Sammantaget upplever de värnpliktiga NVK som mycket välfungerande och uppskattat. Nätverket beskrivs som ett viktigt stöd och ett forum som även underlättar befälens arbete. Återkommande teman i diskussionerna är materiel och tillpassning, jargong, ledarskap samt kvinnors villkor i utbildningen. Som utvecklingsområde lyfts behovet av tydligare och snabbare återkoppling i materielärenden.

T 2 Göta Trängregemente

Sammanställning av tidigare utredning (2022)

T 2 besvarade inte Pliktrådets frågeformulär i 2022 års utredning.

Lägesbilden baseras därför på ett samtal med en före detta värnpliktig kvinna, VPL T 2, som genomförde sin värnplikt 2021–2022. VPL T 2 beskrev NVK-verksamheten som bristfällig och utan kontinuitet. Tre anställda kvinnor med koppling till NOAK ansvarade för nätverket och uppvisade enligt VPL T 2 ett stort engagemang, men verksamheten präglades av begränsade resurser. NVK-representanter utsågs på plutons-, kompani- och förbandsnivå och deltog i kompaninämnder, med möjlighet att få stöd av LMA och chefer.

Totalt genomfördes endast tre NVK-träffar under utbildningsåret, vilket enligt VPL T 2 inte var tillräckligt för att skapa ett tryggt och fungerande nätverk. Bristen på regelbundenhet bedömdes påverka förtroendet negativt. Det första mötet upplevdes som otryggt och ineffektivt, då diskussioner genomfördes i stor grupp utan möjlighet till mindre samtal. En senare träff i form av en grillkväll med regementschefen, där karriärvägar diskuterades, upplevdes däremot som mer lyckad.

Männen informerades om NVK via plutonens timme. VPL T 2 hade ingen kännedom om att anställda systematiskt informerades om vad som framkom vid mötena. Mötena var cirka en timme långa och protokoll fördes inte, men en avslutande utvärdering genomfördes inför muck.

Sammanfattningsvis bedömde VPL T 2 att NVK på T 2 hade stor potential men att bristande struktur, låg mötesfrekvens och avsaknad av trygga mötesformer kraftigt begränsade nätverkets funktion.

Förbandets nuvarande lägesbild

NVK-verksamheten vid T 2 beskrivs i nuläget som strukturerad och tydligare integrerad i förtroendeorganisationen än tidigare. NVK-representanter utses samtidigt som övriga förtroendevalda på plutons-, kompani- och förbandsnivå, och det är tydligt vem som har det lokala ansvaret. Överlämning mellan värnpliktskullar sker genom en gemensam Hand over–

Take over-dokumentation som tas fram av avgående huvudförtroendevalda och lämnas vidare till efterträdare, vilket bidrar till kontinuitet.

NVK-möten genomförs regelbundet på flera nivåer. Kompanigemensamma möten planeras cirka var sjätte vecka och hålls på tjänstetid, i regel under förmiddagar i slutet av veckan. På plutonsnivå genomförs NVK-träffar oftare, som minimum var tredje vecka, ofta i anslutning till plutonens timme. Mötenas längd varierar, men är normalt 1–1,5 timme på kompaninivå och cirka 30 minuter på plutonsnivå. Första NVK-mötet är obligatoriskt för alla värnpliktiga.

Mötena följer dagordning och protokollförs. Information som framkommer tas emot av plutonsbefäl och förs vidare via etablerade kanaler till NVK-ansvariga, som följer upp och säkerställer att åtgärder vidtas vid behov. NVK ges utrymme under plutonens timme samt i kompani- och förbandsnämnder.

Anställda deltar vid kompani- och bataljonsmöten, där NVK-ansvariga alltid närvarar och LMA deltar i mån av möjlighet. Deras närvaro upplevs som positiv och bidrar till struktur och snabbare hantering av frågor. Manliga värnpliktiga informeras om NVK vid första mötet, och anställda informeras via plutonsledning och genom styrande dokument i bataljonsorder.

Förbundet bedömer att NVK fungerar överlag väl, även om upplevelsen kan variera mellan olika plutoner och kompanier. Inställningen bland befäl har förbättrats sedan tidigare år, även om variationer fortfarande förekommer. Återkommande teman i diskussionerna är utrustningsfrågor och jargong, med skillnader mellan olika delar av förbundet. Genomförda aktiviteter som föreläsningar med kvinnliga officerare och specialister lyfts som särskilt uppskattade.

Förbundet bedömer att åtgärder som obligatoriskt första möte, tydligare rutiner och införande av skriftliga riktlinjer i bataljonsorder har stärkt NVK:s funktion. Vidare utvecklingsbehov bedöms främst handla om fortsatt information och utbildning av chefer och anställda om NVK:s roll inom medinflytandesystemet.

Värnpliktigas perspektiv

NVK-representanten beskriver att NVK-verksamheten vid T 2 upplevs som organiserad i sin formella struktur. Representanter utses på samtliga nivåer och det är tydligt för de värnpliktiga vem som är lokalt ansvarig. Det finns en skriftlig hand-over take-over som lämnas mellan förtroendevalda, vilket bidrar till kontinuitet över tid.

NVK-möten genomförs regelbundet, i regel var tredje vecka på plutonsnivå och mer sällan på kompani- och bataljonsnivå. Det första mötet är obligatoriskt för samtliga värnpliktiga, vilket upplevs positivt och skapar en gemensam grundförståelse för nätverkets syfte. Möten hålls huvudsakligen under tjänstetid, oftast på förmiddagar, men detta har vid vissa tillfällen

inneburit krockar med exempelvis fysisk träning. Möteslängden varierar mellan cirka 30 minuter på plutonsnivå och upp till två timmar på kompaninivå. Dagordning och protokoll används konsekvent.

Anställd närvaro varierar beroende på mötesnivå. Plutonsvisa möten genomförs oftast utan befäl, medan NVK-ansvarig deltar vid kompani- och bataljonsmöten. Detta upplevs i huvudsak som positivt och stödjande. Manliga värnpliktiga informeras om NVK vid inryck, men representanten upplever att kunskapen om NVK:s funktion varierar i praktiken.

Information från möten förs vidare via protokoll och genom plutonens timme samt nämnder. De värnpliktiga upplever att mer allvarliga frågor generellt tas på allvar och leder till åtgärder, medan mindre frågor, särskilt kopplade till jargong, bemötande och likabehandling, ibland riskerar att inte prioriteras i samma utsträckning. Detta pekas ut som en tydlig förbättringspunkt.

Överlag upplever de värnpliktiga kvinnorna NVK som ett viktigt och i grunden fungerande forum. Befälen beskrivs ofta som engagerade och mottagliga, men inställningen varierar och det förekommer att NVK-verksamhet nedprioriteras eller fördröjs. Det bedöms att fler kvinnor skulle komma till tals om mötena i större utsträckning genomfördes i mindre diskussionsgrupper.

Återkommande teman i NVK är jargong och bemötande samt utrustningsfrågor, vilket bedöms vara oförändrat jämfört med tidigare år. Positiva initiativ som lyfts är enkätarbete kring underkläder och likabehandling.

Sammantaget råder samsyn mellan förbandet och värnpliktiga kring att NVK har blivit mer strukturerat och etablerat, men de värnpliktiga lyfter ett tydligare behov av fortsatt arbete med jargong, likabehandling och utbildning av befäl samt utvecklade mötesformer för att stärka delaktigheten. De värnpliktiga kräver behovet av avsatt och obligatorisk likabehandlingstid, då den jargong och det bemötande som förekommer i delar av verksamheten inte bedöms acceptabel.

Sveriges värnpliktiga kräver

Under värnpliktskongressen 2025 beslutade 100 demokratiskt valda ombud från Sveriges 28 värnpliktsutbildande förband att fastställa nedanstående krav avseende Nätverk värnpliktiga kvinnor (NVK).

Nätverk värnpliktiga kvinnor (NVK) är en viktig del i Försvarsmaktens jämställdhetsarbete och därtill arbetet att inkludera kvinnor som är underrepresenterade i organisationen. Nätverket främjar ett gott utbildningsklimat som i sin tur stärker krigsförbanden med hög operativ effekt och förmåga.

NVK ska vara en naturlig del av värnpliktsutbildningen och därmed få utrymme i medinflytandeorganisationen. Det är därför av största vikt att organisationsenheterna utser en NVK-representant och en ställföreträdare på samtliga nivåer i medinflytandet som deltar i den övriga medinflytande organisationen. Mötena ska protokollföras för att uppföljning ska kunna ske. Vid behov ska möjligheten till extra insatta möten möjliggöras. Deltagandet i nätverket ska dock grundas på frivillighet. År 2022 gjorde Pliktrådet en utredning om nätverkets nutid. Utredningen presenterar underlag som kan tillämpas på respektive värnpliktsutbildande enhet i syfte att stärka nätverkets framtid. Nätverket för värnpliktiga kvinnor säkerställs genom centrala styrningar. I dagsläget skiljer sig genomförandet av NVK drastiskt mellan olika utbildningsenheter. För att uppnå syftet med NVK, att skapa ett erfarenhetsutbyte och en möjlighet att påverka grundutbildningen, krävs tydligare centrala styrningar som ställer krav på ett fungerande nätverk samt mer underlag som kan tillämpas vid respektive värnpliktsutbildande enhet i utövandet av NVK.

Sveriges totalförsvarspiktiga kräver att:

- det finns centrala styrningar för NVK
- de problem som är specifika för värnpliktiga kvinnor och deras sociala utsatthet tas på allvar och åtgärdas
- första mötet har obligatorisk närvaro för samtliga värnpliktiga, för att informera om nätverkets syfte
- protokoll från NVK-möten förs och tillgängliggörs för övriga värnpliktiga på förbandet i den omfattning som mötet beslutar
- NVK-möten genomförs minst en gång i månaden under hela grundutbildningen
- mötena genomförs dagtid, om inte nätverksorganisationen anser annat, och inte krockar med annan väsentlig verksamhet som är av vikt för krigsplaceringen
- NVK-representanter ska få tillgång till ett dokument skapat av tidigare NVK valda med exempel på hur en dagordning på ett NVK-möte kan se ut
- NVK-mötet själva beslutar om enskilda träffar skall genomföras slutet eller öppet, samt
- att det finns minst en lokalt ansvarig anställd för NVK-organisationen, som är lämplig och engagerad i nätverket.

Samlad analys och slutsats

Denna uppföljande utredning visar samstämmigt att Nätverk Värnpliktiga Kvinnor (NVK) fortsatt präglas av strukturella brister som i huvudsak är oförändrade sedan Pliktrådets utredning 2022. Trots att NVK är reglerat i centrala styrningar och formellt etablerat vid majoriteten av Försvarsmaktens värnpliktsutbildande förband, har nätverket inte utvecklats till ett likvärdigt, långsiktigt och systemburet stöd inom medinflytandesystemet. I praktiken fungerar NVK fortfarande som ett lokalt beroende forum, där kvalitet, kontinuitet och

genomslag avgörs av enskilda befäls engagemang, lokala prioriteringar och tillfälliga lösningar.

Utredningen visar tydligt att de centrala styrningar som reglerar NVK lämnar ett betydande tolknings- och handlingsutrymme till förbanden. Detta utrymme har inte använts för att stärka nätverket på ett enhetligt sätt, utan har i stället resulterat i stora skillnader i hur NVK organiseras, prioriteras och efterlevs. I flera fall genomsyrar styrningarna inte verksamheten alls, eller tillämpas selektivt. Skillnaderna mellan förband och i vissa fall mellan kompanier inom samma förband är så omfattande att NVK inte kan anses erbjuda likvärdiga förutsättningar för värnpliktiga kvinnor inom Försvarmakten.

En av de mest genomgående och systemkritiska bristerna är avsaknaden av kontinuitet. Vid flertalet förband saknas fungerande och efterlevda strukturer för överlämning, dokumentation och systematisk uppföljning. Konsekvensen är att NVK i praktiken startar om vid varje nytt inryck, utan möjlighet att bygga vidare på tidigare erfarenheter, identifierade problem eller genomförda åtgärder. Detta innebär att samma frågor återkommer år efter år, att lärande uteblir och att utveckling ersätts av upprepade nystarter. NVK blir därmed personbunden snarare än systemburen, vilket står i direkt motsats till nätverkets uttalade syfte.

Utredningen visar vidare att befälsstöd och prioritering är avgörande för NVK:s funktion, men att detta stöd är ojämnt och i flera fall bristfälligt. Där NVK ges tydligt utrymme på tjänstetid, integreras i nämndsystemet och stöds av engagerade anställda, upplever de värnpliktiga nätverket som tryggt, legitimt och verkningsfullt. Där NVK däremot förläggs utanför tjänstetid, konkurrerar med övrig verksamhet eller genomförs sporadiskt, undergrävs deltagande, förtroende och faktisk påverkan. Detta innebär i praktiken att värnpliktigas möjlighet till inflytande, trygghet och återkoppling avgörs av var värnplikten genomförs, inte av gemensamma principer eller centrala krav.

Återkommande och i stor utsträckning olösta problem rör jargong, bemötande, likabehandling, kvinnliga chefers förutsättningar samt brister i personlig materiel och utrustning. Dessa problem återkommer oberoende av kull, förband och utbildningsinriktning. Att samma problem identifieras i denna uppföljning som i utredningen 2022 visar tydligt att erfarenheter inte systematiskt tas tillvara och att NVK i sin nuvarande form inte används som ett verktyg för långsiktig utveckling. I stället reduceras nätverket ofta till ett reaktivt forum för att hantera akuta frågor, snarare än ett förebyggande och lärande system för att förbättra utbildningsmiljö och förutsättningar över tid.

Mot denna bakgrund konstaterar Pliktrådet att NVK, trots enskilda goda exempel, inte uppfyller sitt syfte som en stabil, likvärdig och integrerad del av Försvarmaktens medinflytandesystem. Avsaknaden av efterlevda centrala styrningar, gemensamma strukturer,

kontinuitet och systematisk uppföljning innebär att nätverkets funktion fortsatt är beroende av lokala förutsättningar.

Detta står i direkt kontrast till det krav som Sveriges värnpliktiga, genom värnpliktskongressen 2025, tydligt har framfört. NVK kan inte utvecklas vidare enbart genom lokala initiativ eller individuellt engagemang. För att nätverket ska fungera i enlighet med sitt uttalade syfte krävs tydligare och mer bindande centrala ramar, krav på kontinuitet och uppföljning samt en tydlig förankring av NVK som en nödvändig del av utbildningens kvalitet och Försvarmaktens operativa förmåga.

Tack

Plikträdet vill rikta ett varmt och uppriktigt tack till samtliga förband och funktioner som bidragit med underlag till denna utredning. Ett särskilt tack riktas till de värnpliktiga som delat med sig av erfarenheter, perspektiv och reflektioner från sin vardag i utbildningen.

Särskild uppskattning riktas till NVK-representanterna. Genom engagemang, ansvarstagande och ett ofta ideellt arbete har de lagt tid och kraft på att lyfta frågor som rör både den egna situationen och kamraternas. Deras driv, mod och vilja att förbättra grundutbildningen utgör en avgörande del av nätverkets funktion och är en stor tillgång för både medinflytandesystemet och Försvarsmakten i stort.

Utan detta engagemang hade varken denna utredning eller den fortsatta utvecklingen av NVK varit möjlig.

Bilagor

Frågeformulär NVK uppföljande utredning:

Nätverkets organisation

- Utses representanter till NVK på förbundet?
- Är det tydligt vem som är lokalt ansvarig för NVK-organisationen?
- Finns det en struktur för överlämning mellan värnpliktskullar?

Mötenas genomförande

- Hur ofta genomförs NVK-möten?
- Är första mötet obligatoriskt för alla värnpliktiga (män och kvinnor)?
- Vilken tid på dagen brukar mötena hållas? Krockar de med annan verksamhet?
- Hur långa brukar mötena vara?
- Finns det en dagordning och förs protokoll?
- Deltar några anställda under NVK-mötena? I så fall i vilken roll och hur upplevs deras deltagande?

Kommunikation

- Informeras de manliga värnpliktiga om NVK:s syfte och verksamhet?
- Informeras anställda – i så fall vilka, och hur?
- Vad sker med information som kommer fram under mötena?
- Om problem lyfts: hur säkerställs det idag att de fångas upp och hanteras?
- Får NVK utrymme under Plutonens timme?
- Får NVK frågor utrymme i förbands- eller kompaninämnder?

Upplevelser och resultat

- Hur upplever de värnpliktiga kvinnorna nätverket i praktiken idag?
- Har inställningen bland befäl och instruktörer förändrats sedan 2022? Ses NVK som ett stöd eller ett störande moment?
- Vilka teman eller frågor återkommer ofta i diskussionerna? Har dessa förändrats sedan 2022?
- Kan du ge exempel på bra genomförda NVK-aktiviteter eller initiativ sedan 2022?

Uppföljning

- Har förslagen från Pliktrådets 2022-utredning genomförts på ert förband (t.ex. obligatoriskt första möte, dagtid för möten, tydligare information till anställda)?
- Om ja – hur har det påverkat NVK:s funktion?
- Om nej – varför inte, och vilka hinder finns?
- Vilka förbättringar eller centrala styrningar anser du behövs framåt för att NVK ska fungera
- Finns det något ni skulle vilja att Pliktrådet särskilt lyfter i sin uppföljande rapport?



PLIKTRÅDET

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