

Medlemsundersökning - Officersförbundet

Kontakt på Novus: Lovisa Brunnberg
Kontakt Officersförbundet:
Lea Lobelius, Kommunikationschef
Datum: 2024-08-27



OFFICERSFÖRBUNDET

 **NOVUS**

BAKGRUND OCH GENOMFÖRANDE

BAKGRUND

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Officersförbundet. Syftet med undersökningen är att undersöka medlemmarnas syn på förbundet och hur förbundet kan utvecklas och förbättras i linje med medlemmarnas önskemål.

RESULTAT

Resultaten levereras i en diagramrapport. Markerade skillnader i rapporten (kön, ålder, utbildning och region) är uppmätta skillnader i jämförelse mot totalen.

GENOMFÖRANDE

Antal genomförda intervjuer:

4 596

Fältperiod:

26 april – 19 maj 2024

Undersökningen är genomförd via webb-intervjuer. Undersökningen har skickats till samtliga 12 884 medlemmar i Officersförbundet.

Med 4596 svar har vi uppnått en svarsfrekvens på 36%.

OBS! Vid jämförelse mot tidigare år, är det viktigt att ha i åtanke att tidigare undersökningar är genomförda av en annan leverantör, där man inte har gjort en totalundersökning.

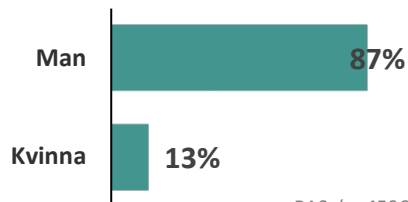
MÅLGRUPP

Officersförbundets medlemmar.



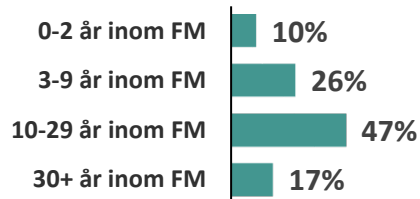
BAKGRUND

KÖN



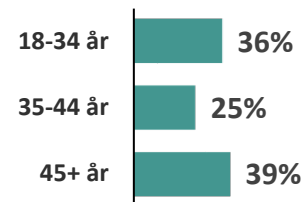
BAS: (n=4596)

ANTAL ÅR INOM FM



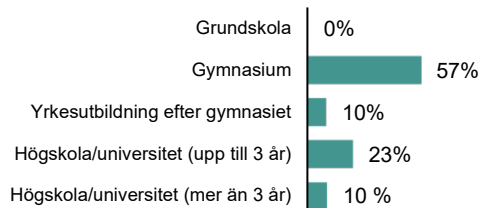
BAS: Lön (n=4483)

ÅLDER



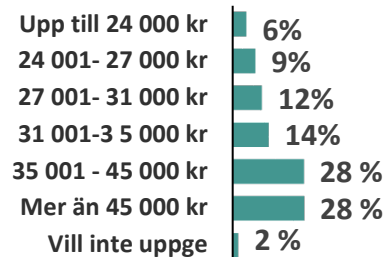
BAS: (n=4596)

UTBILDNING



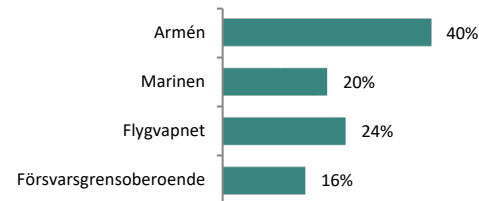
BAS: (n=4584)

MÅNADSLÖN FÖRE SKATT



BAS: (n=3856)

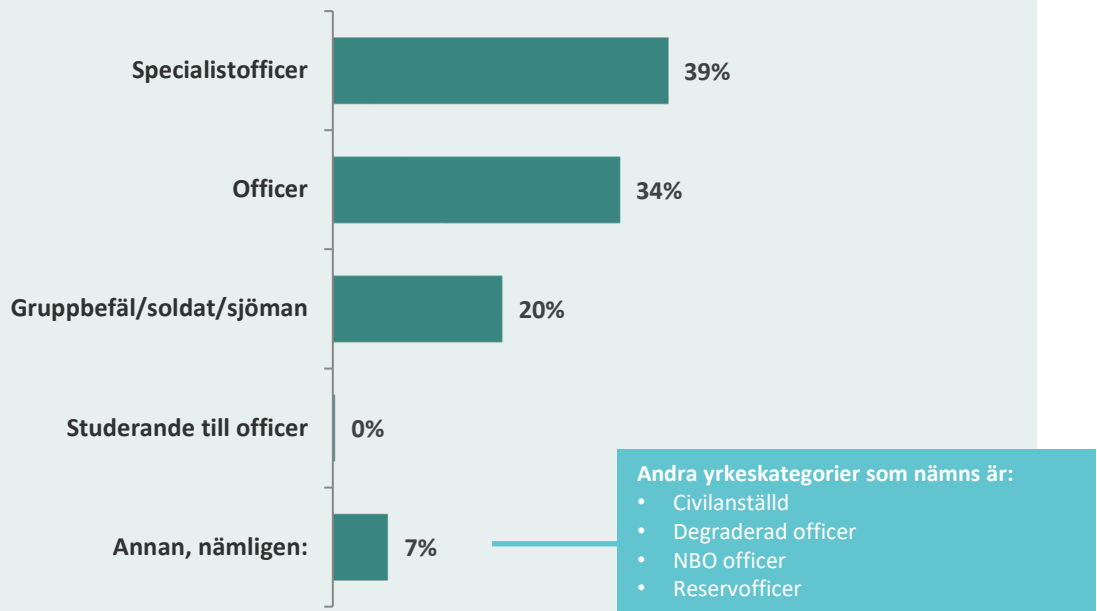
ARBETAR INOM



BAS: (n=4596)

YRKESKATEGORI

FRÅGA: Vilken yrkeskategori tillhör du?



BAS: Totalt (n=4584)

Resultat

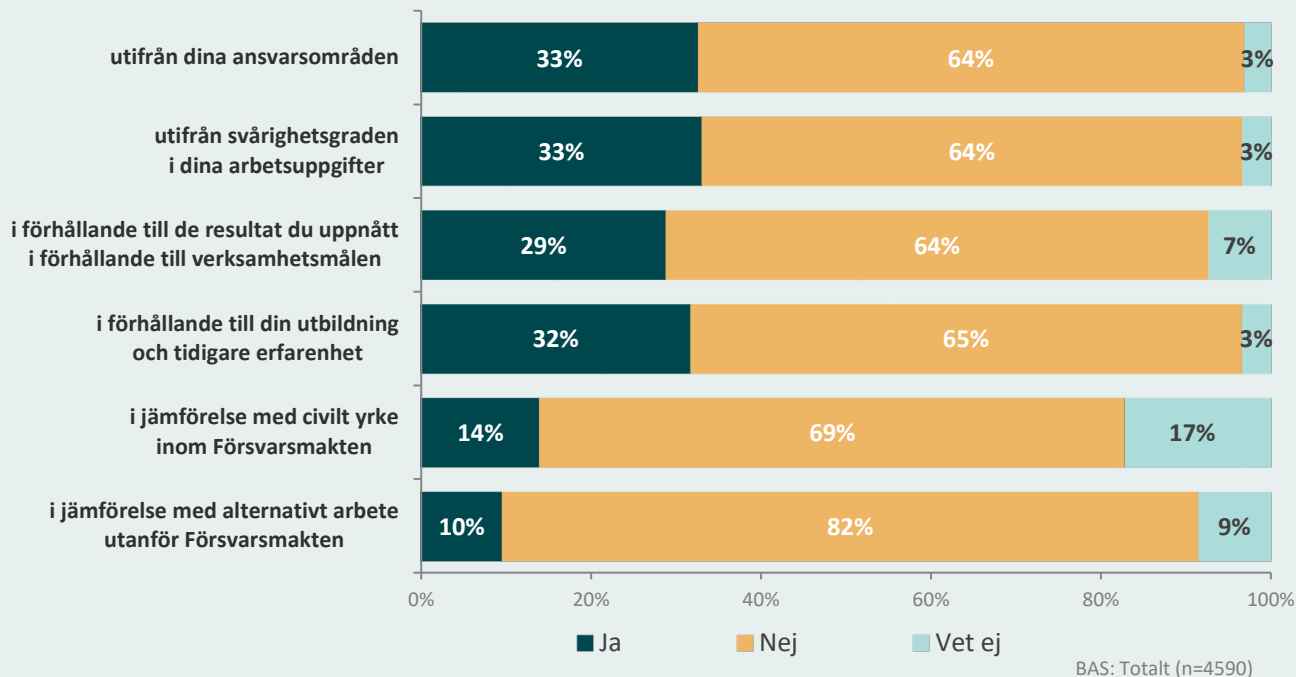


ATTITYD TILL LÖN



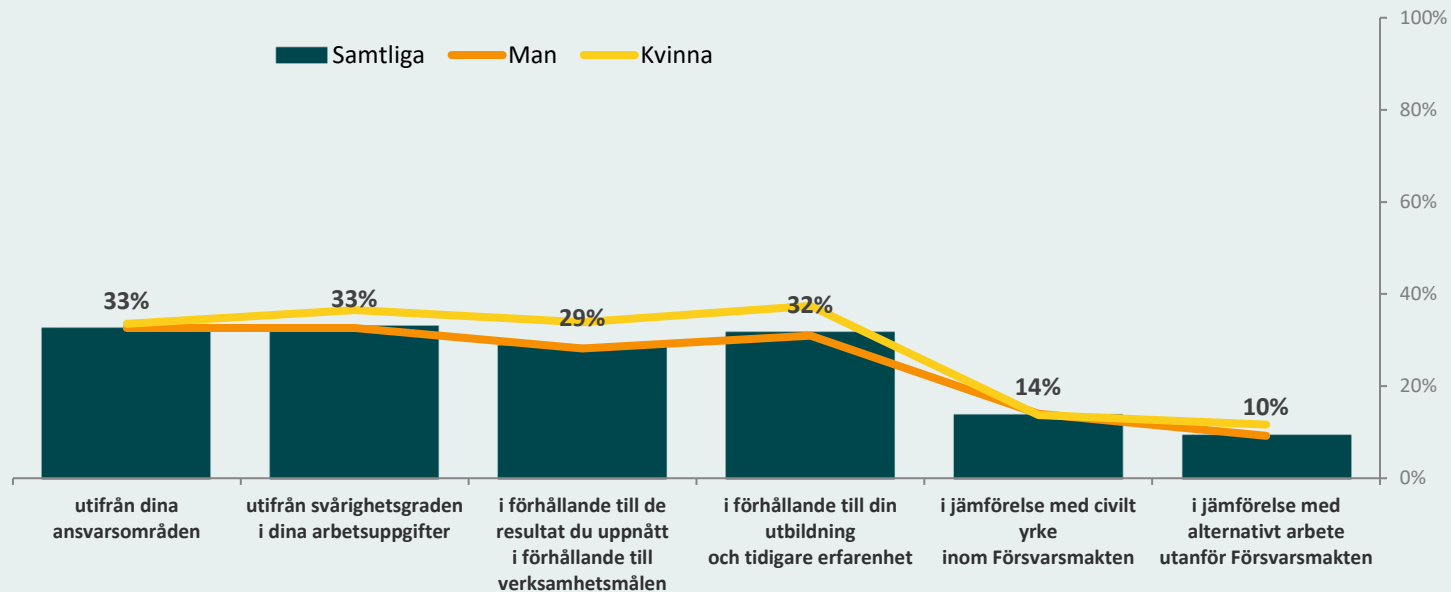
Rimlig lön

FRÅGA: Enligt Officersförbundets kollektivavtal om löner, ska en arbetstagares lön bestämmas utifrån ett antal givna grunder. Tycker du att din lön är rimlig...?



Rimlig lön

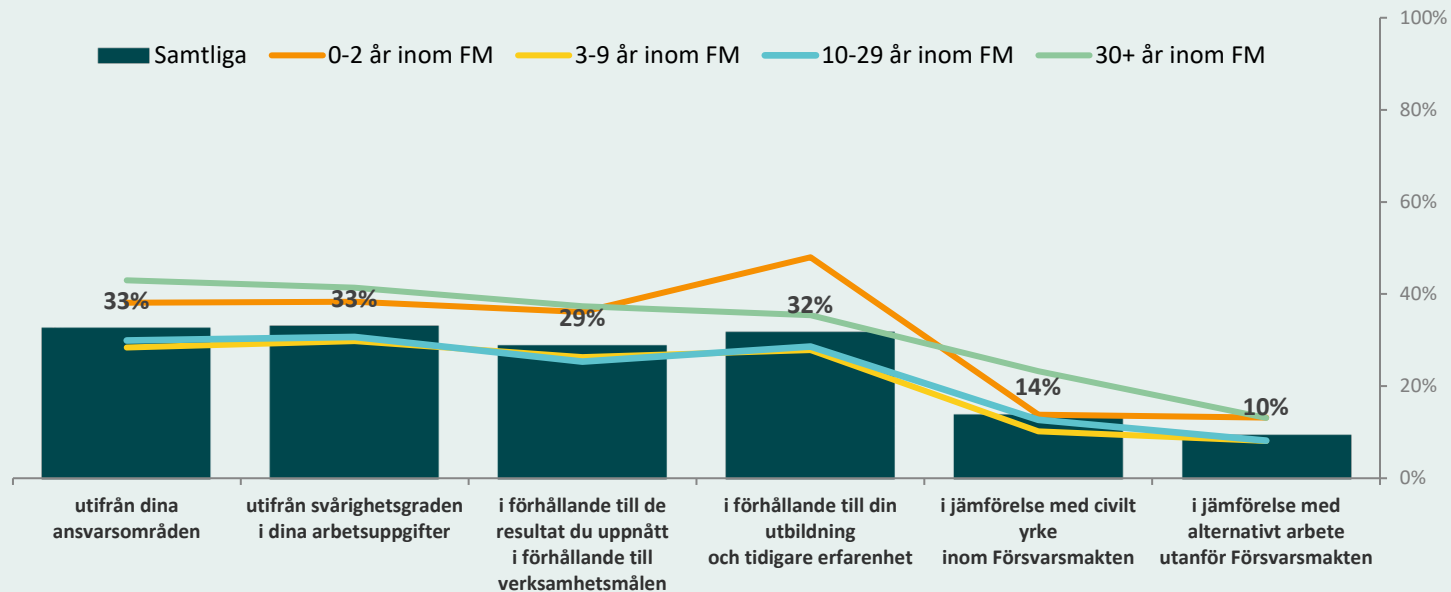
FRÅGA: 2. Enligt Officersförbundets kollektivavtal om löner, ska en arbetstagares lön bestämmas utifrån ett antal givna grunder. Tycker du att din lön är rimlig...? Andel som svarat ja



Grupp	Samtliga	Man	Kvinna
n=	4596	4070	498

Rimlig lön

FRÅGA: 2. Enligt Officersförbundets kollektivavtal om löner, ska en arbetstagares lön bestämmas utifrån ett antal givna grunder. Tycker du att din lön är rimlig...? Andel som svarat ja



Grupp	Samtliga	0-2 år inom FM	3-9 år inom FM	10-29 år inom FM	30+ år inom FM
n=	4596	352	952	2240	939

Rimlig lön

FRÅGA: Enligt Officersförbundets kollektivavtal om löner, ska en arbetstagares lön bestämmas utifrån ett antal givna grunder. Tycker du att din lön är rimlig...?

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad:

utifrån dina ansvarsområden - Ja (33%)

- 45+ år (40%)
- 0-2 år inom FM (38%)
- 30+ år inom FM (43%)
- Lön mer än 45 000 kr (48%)
- Yrkeskategori: Officer (37%)

utifrån svårighetsgraden i dina arbetsuppgifter - Ja (33%)

- 45+ år (39%)
- 0-2 år inom FM (38%)
- 30+ år inom FM (41%)
- Lön mer än 45 000 kr (45%)
- Yrkeskategori: Officer (38%)

i förhållande till de resultat du uppnått i förhållande till verksamhetsmålen - Ja (29%)

- Kvinna (34%)
- 45+ år (35%)
- 0-2 år inom FM (36%)
- 30+ år inom FM (37%)
- Lön mer än 45 000 kr (43%)
- Yrkeskategori: Officer (33%)

i förhållande till din utbildning och tidigare erfarenhet - Ja (32%)

- Kvinna (37%)
- Gymnasium (36%)
- 0-2 år inom FM (48%)
- 30+ år inom FM (35%)
- Lön mer än 45 000 kr (41%)

i jämförelse med civilt yrke inom Försvarsmakten - Ja (14%)

- 45+ år (21%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (18%)
- 30+ år inom FM (23%)
- Lön mer än 45 000 kr (24%)
- Yrkeskategori: Annan, nämligen: (22%)

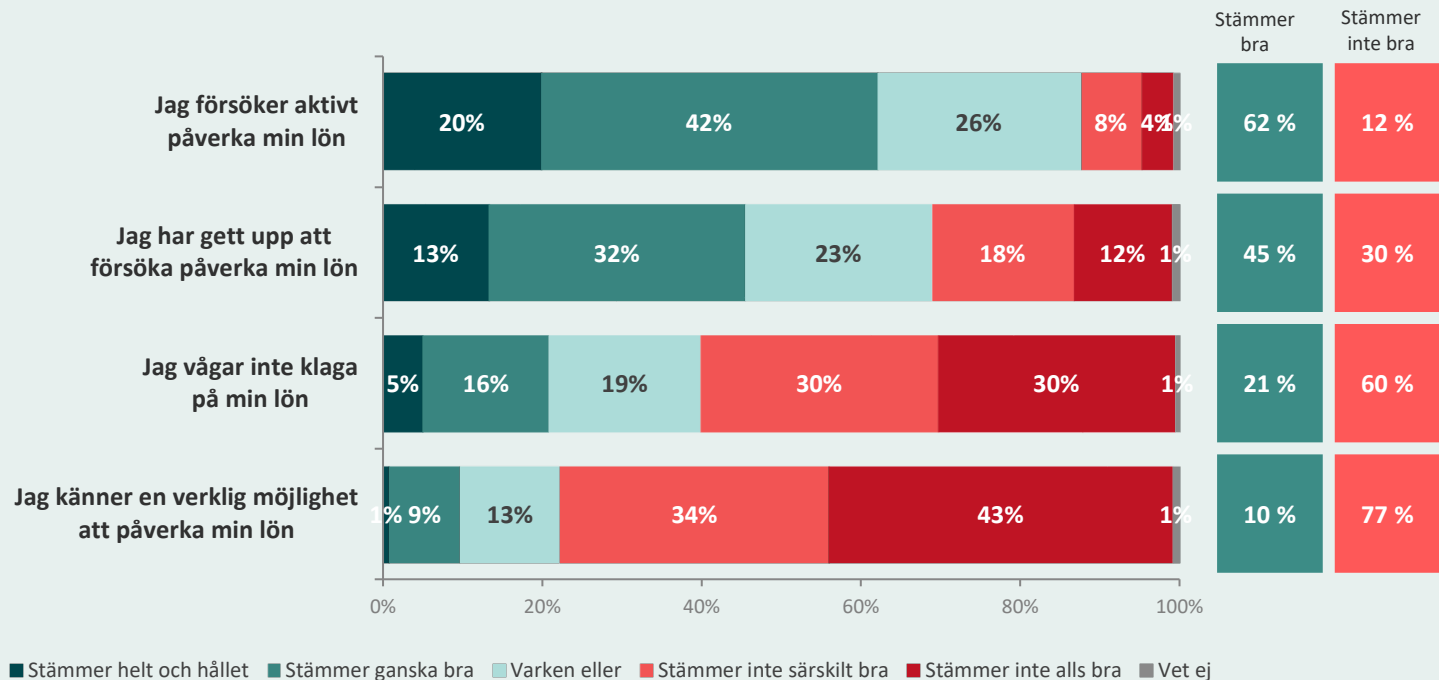
i jämförelse med alternativt arbete utanför Försvarsmakten - Ja (10%)

- 0-2 år inom FM (13%)
- 30+ år inom FM (13%)
- Lön mer än 45 000 kr (13%)
- Yrkeskategori: Annan, nämligen: (14%)

BAS: Totalt (n=4596)

Påverkan på lönen

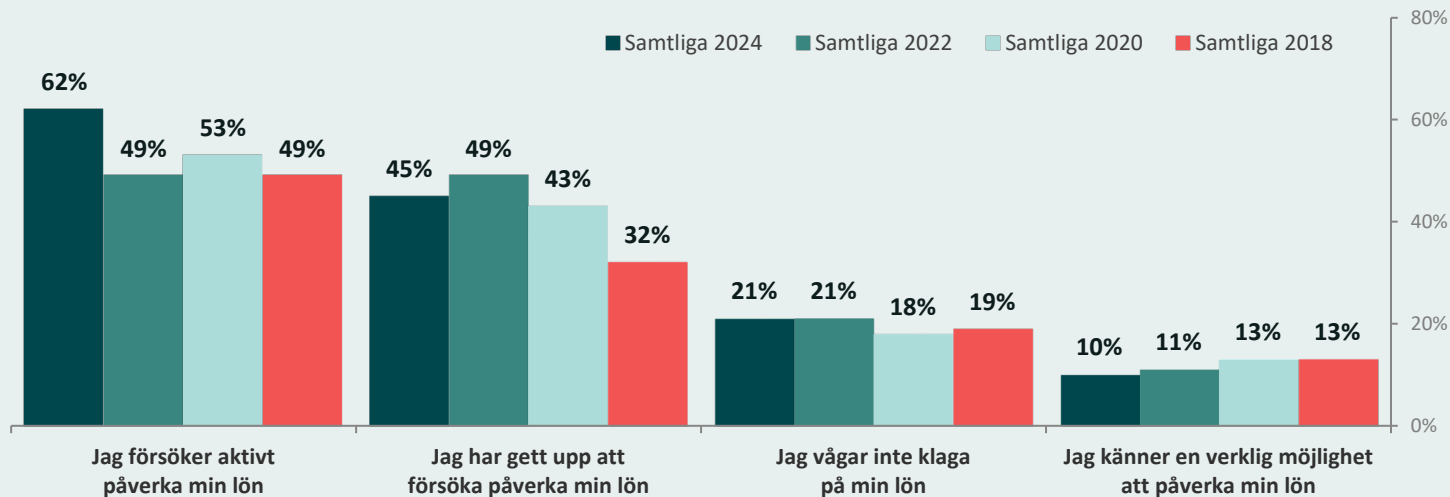
FRÅGA: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden in på dig?



BAS: Totalt (n=4589)

Påverkan på lönen – andel instämmer

FRÅGA: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden in på dig?



BAS: Totalt (n=4589)

Påverkan på lönen

FRÅGA: Hur väl stämmer vart och ett av följande påståenden in på dig?

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad:

Jag känner en verklig möjlighet att påverka min lön – Stämmer bra (10%)

- 45+ år (14%)
- 0-2 år inom FM (14%)
- 30+ år inom FM (14%)
- Lön mer än 45 000 kr (16%)

Jag försöker aktivt påverka min lön - Stämmer bra (62%)

- 35-44 år (67%)
- Yrkesutbildning efter gymnasiet (70%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (66%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (68%)

- 3-9 år inom FM (65%)
- 10-29 år inom FM (67%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (67%)
- Lön 31 001-35 000 kr (66%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (67%)
- Yrkeskategori: Specialistofficer (65%)
- Fackligt förtroendevald (73%)

Jag har gett upp att försöka påverka min lön - Stämmer bra (45%)

- 35-44 år (49%)
- Yrkesutbildning efter gymnasiet (52%)
- Lön 31 001-35 000 kr (50%)

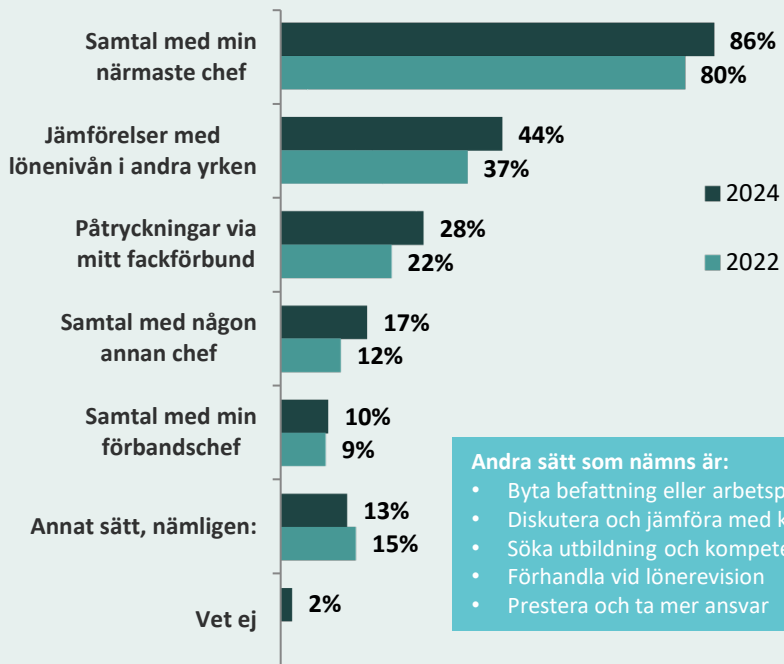
Jag vågar inte klaga på min lön - Stämmer bra (21%)

- Kvinna (34%)
- 18-34 år (25%)
- 0-2 år inom FM (31%)
- Lön upp till 24 000 kr (35%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (27%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (29%)

BAS: Totalt (n=4589)

Hur man försöker påverka lönen

FRÅGA: Hur gör du för att försöka påverka din egen lön, utöver genom hur du utför ditt arbete?



Andra sätt som nämns är:

- Byta befattning eller arbetsplats
- Diskutera och jämföra med kollegor
- Söka utbildning och kompetensutveckling
- Förhandla vid lönerrevision
- Prestera och ta mer ansvar

BAS: De som försöker påverka lönen (n=2843)

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad:

Jämförelser med lönenivån i andra yrken (44%)

- 18-34 år (48%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (47%)
- 3-9 år inom FM (49%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (47%)
- Yrkeskategori: Specialistofficer (47%)

Påtryckningar via mitt fackförbund (28%)

- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (32%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (32%)
- Yrkeskategori: Specialistofficer (32%)
- Fackligt förtroendevald (50%)

Samtal med min förbandschef (10%)

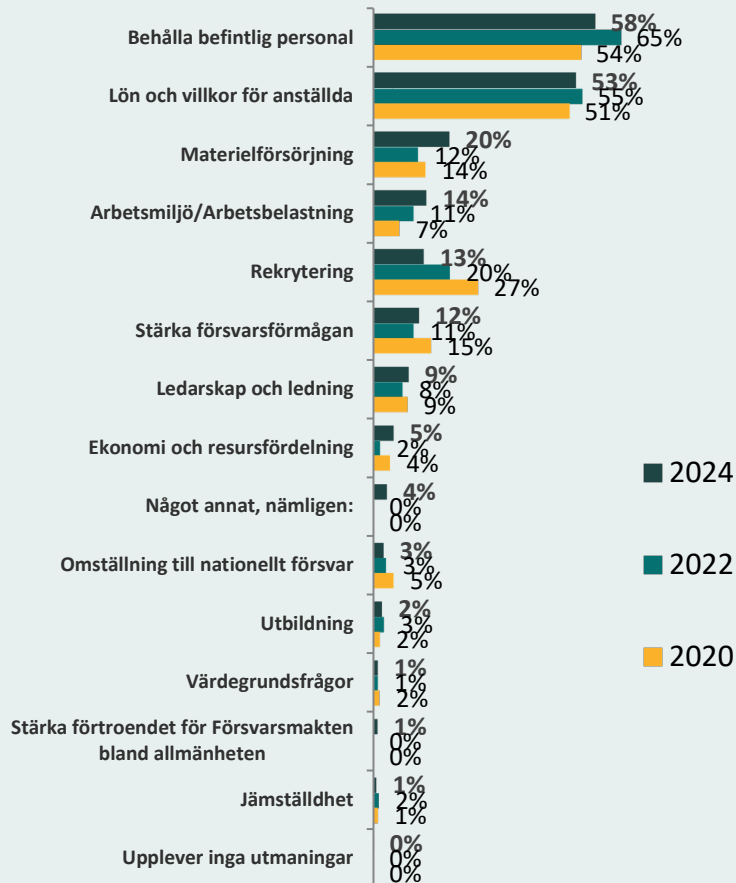
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (14%)
- Lön mer än 45 000 kr (15%)
- Yrkeskategori: Officer (13%)

Annat sätt, nämligen: (13%)

- Fackligt förtroendevald (17%)

Försvarmaktens viktigaste utmaningar

FRÅGA: Vilka tycker du är Försvarmaktens viktigaste interna utmaningar?



BAS: Totalt (n=4596)

Försvarets viktigaste utmaningar

Skilnader mot totalen 2024. Följande undergrupper svarar i högre grad:

FRÅGA: Vilka tycker du är Försvarets viktigaste interna utmaningar

Behålla befintlig personal (58%)

- 35-44 år (64%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (62%)
- Fackligt förtroendevald (64%)

Lön och villkor för anställda (53%)

- 18-34 år (60%)
- Yrkesutbildning efter gymnasiet (60%)
- 3-9 år inom FM (62%)
- Lön upp till 24 000 kr (64%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (63%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (63%)
- Lön 31 001-35 000 kr (59%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (59%)

Materielförsörjning (20%)

- 18-34 år (24%)
- 0-2 år inom FM (28%)
- Lön upp till 24 000 kr (28%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (24%)
- Lön 31 001-35 000 kr (24%)

- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (24%)

Arbetsmiljö/Arbetsbelastning (14%)

- Kvinna (20%)
- 10-29 år inom FM (17%)
- Lön 31 001-35 000 kr (19%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (18%)
- Fackligt förtroendevald (20%)

Rekrytering (13%)

- 45+ år (21%)
- 30+ år inom FM (24%)
- Lön mer än 45 000 kr (20%)

Stärka försvarsförmågan (12%)

- 45+ år (18%)
- 30+ år inom FM (19%)
- Lön mer än 45 000 kr (19%)
- Yrkeskategori: Officer (17%)

Ledarskap och ledning (9%)

- 45+ år (13%)
- 30+ år inom FM (14%)
- Yrkeskategori: Annan, nämligen: (13%)

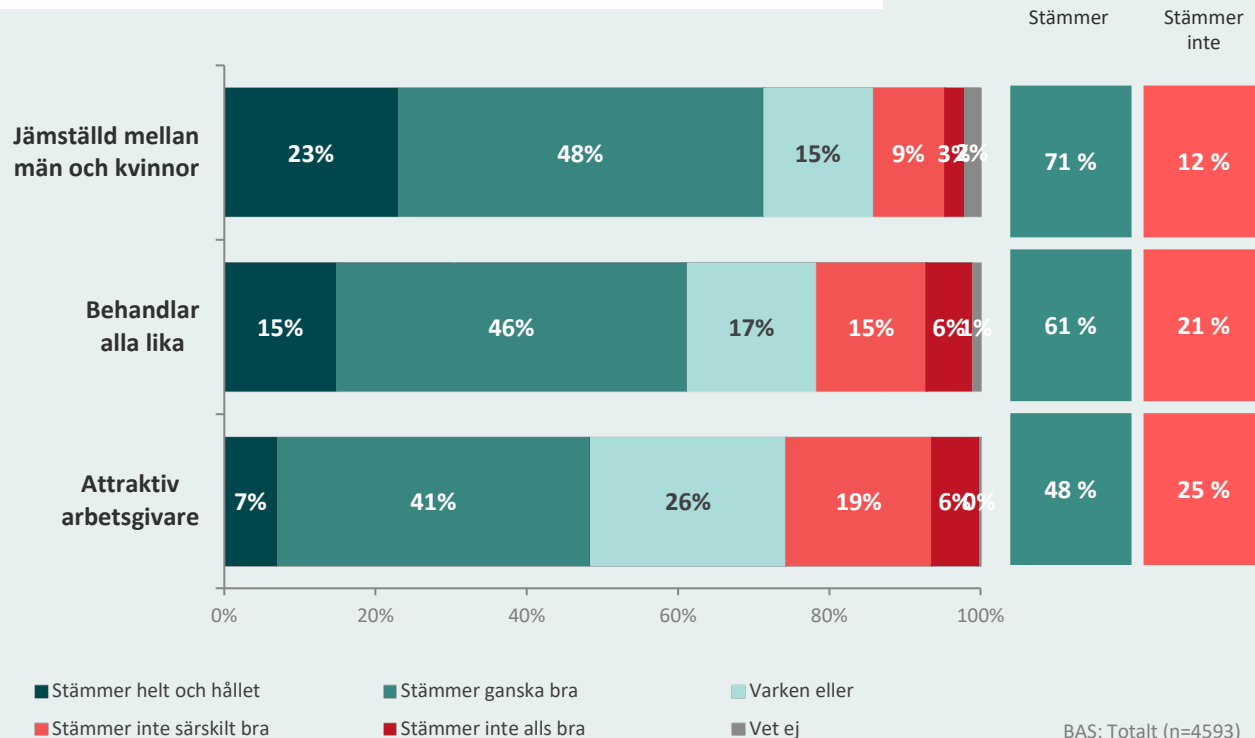
Ekonomi och resursfördelning (5%)

- 0-2 år inom FM (14%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (10%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (10%)

BAS: Totalt (n=4596)

Påståenden om försvarsmakten

FRÅGA: Hur väl tycker du att följande påståenden stämmer in på Försvarsmakten?



Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

Attraktiv arbetsgivare - Topbox (48%)

- Kvinna (60%)
- 0-2 år inom FM (62%)
- Lön mer än 45 000 kr (55%)

Behandlar alla lika - Topbox (61%)

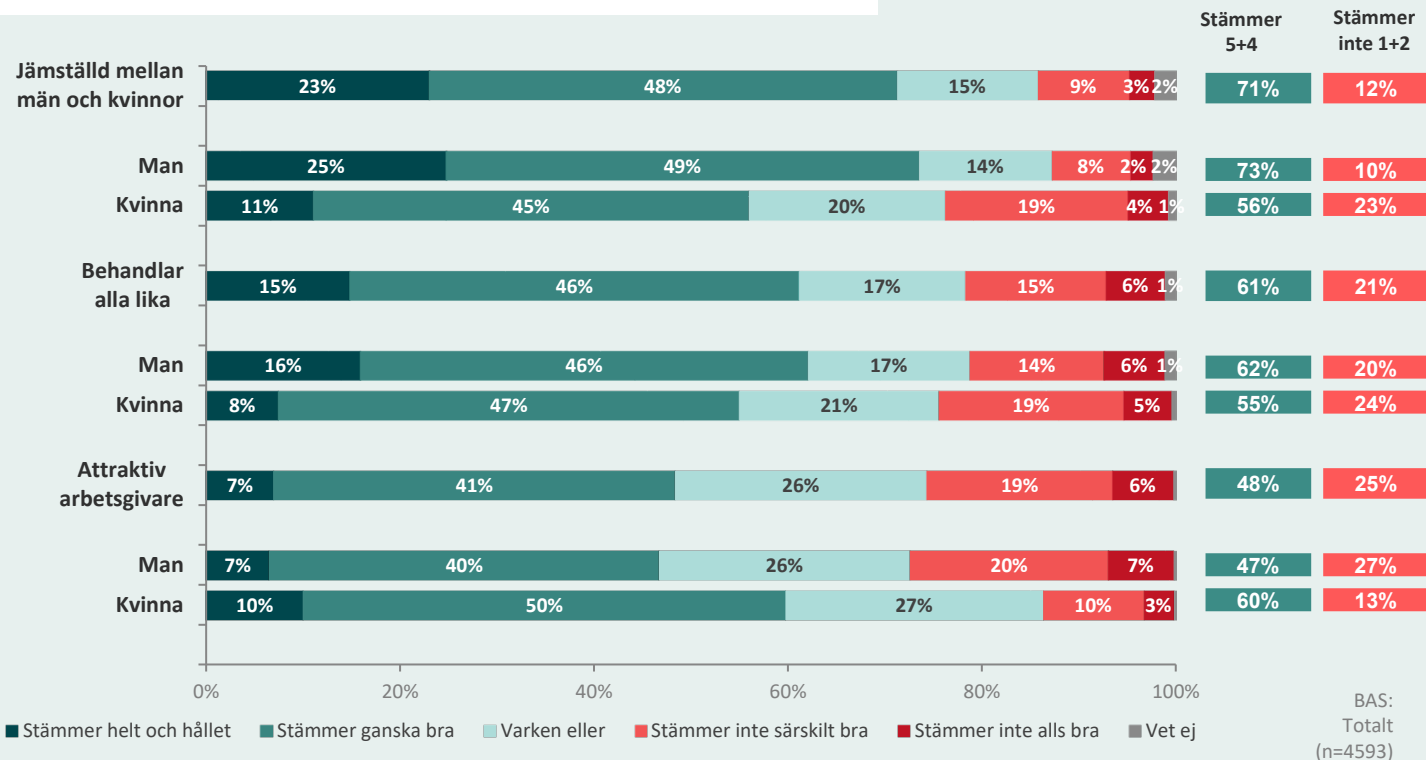
- 0-2 år inom FM (67%)
- Lön mer än 45 000 kr (67%)

Jämställd mellan män och kvinnor - Topbox (71%)

- 30+ år inom FM (74%)
- Lön mer än 45 000 kr (76%)

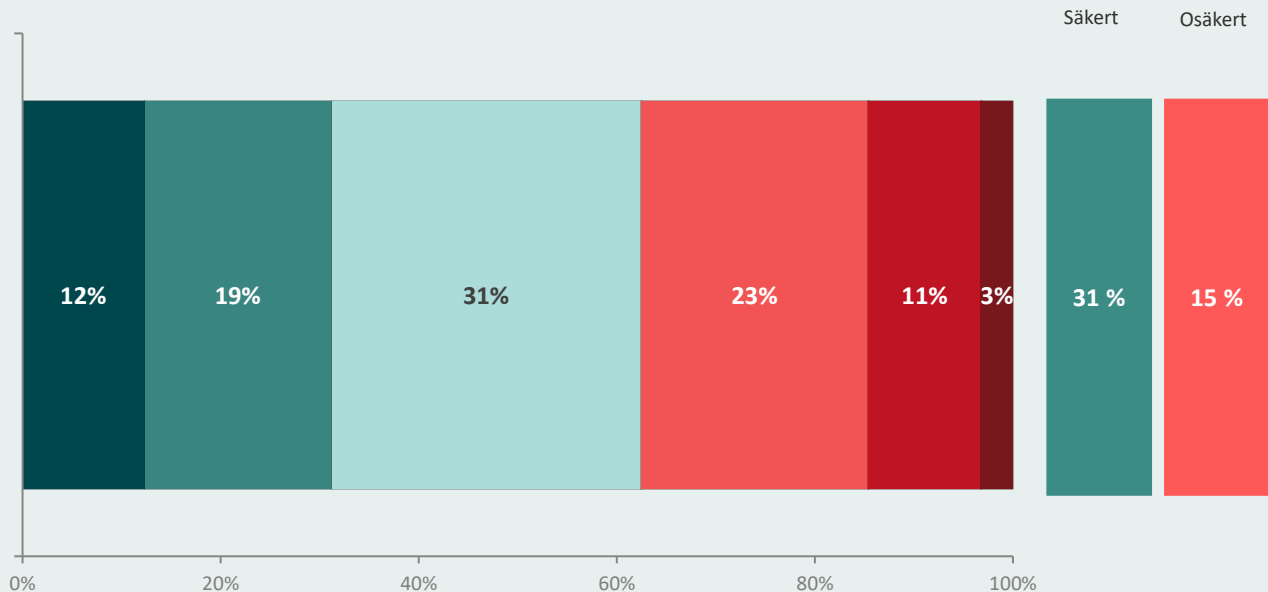
Påståenden om försvarsmakten

FRÅGA: Hur väl tycker du att följande påståenden stämmer in på Försvarsmakten?



Hur troligt det är att göra samma yrkesval

FRÅGA: Hur troligt är det att du skulle välja ditt nuvarande yrke om du stod inför ett yrkesval idag?



■ Helt säkert ■ Mycket säkert ■ Ganska säkert ■ Ganska osäkert ■ Mycket osäkert ■ Helt otänkbart

BAS: Totalt (n=4583)

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

Säkert (31%)

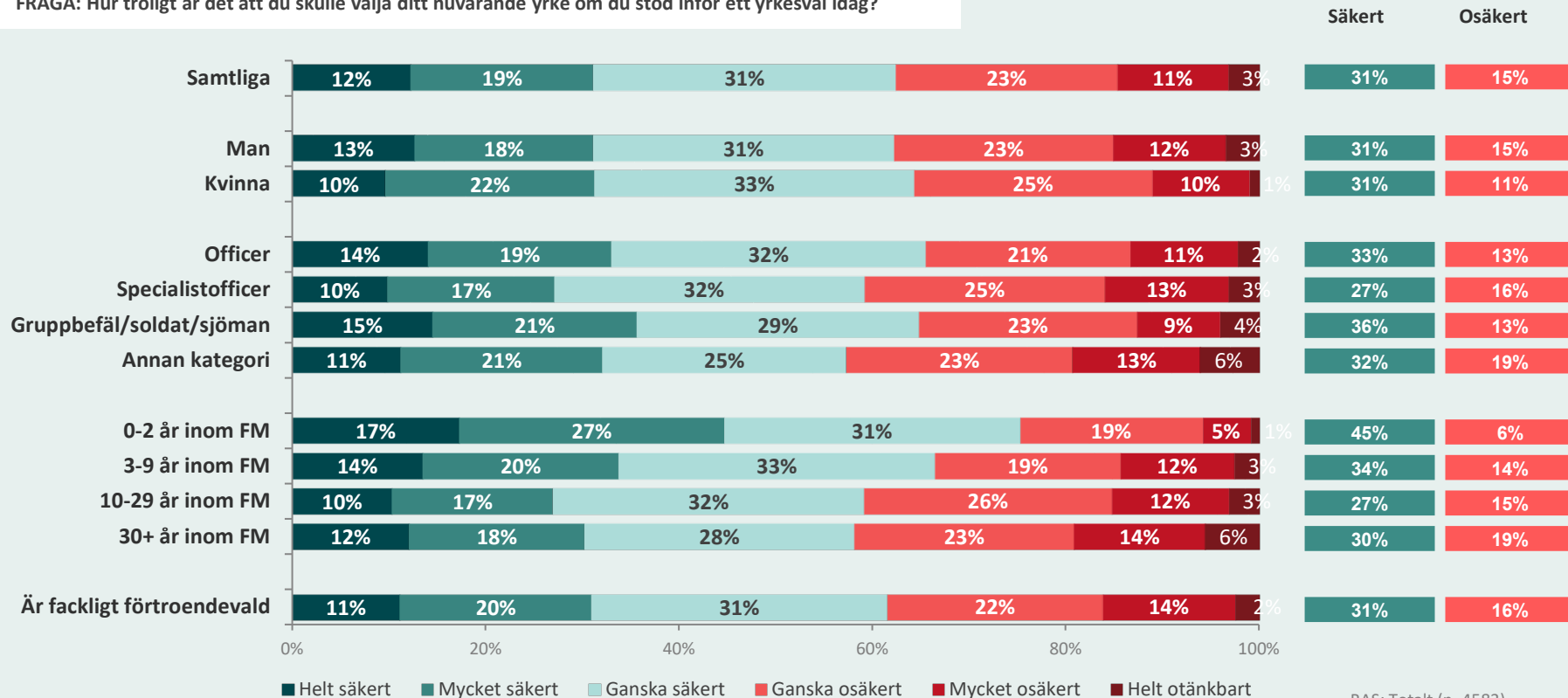
- 0-2 år inom FM (45%)
- Lön mer än 45 000 kr (36%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (36%)

Osäkert (15%)

- Yrkesutbildning efter gymnasiet (18%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (18%)
- 30+ år inom FM (19%)
- Yrkeskategori: Annan, nämligen: (19%)

Hur troligt det är att göra samma yrkesval

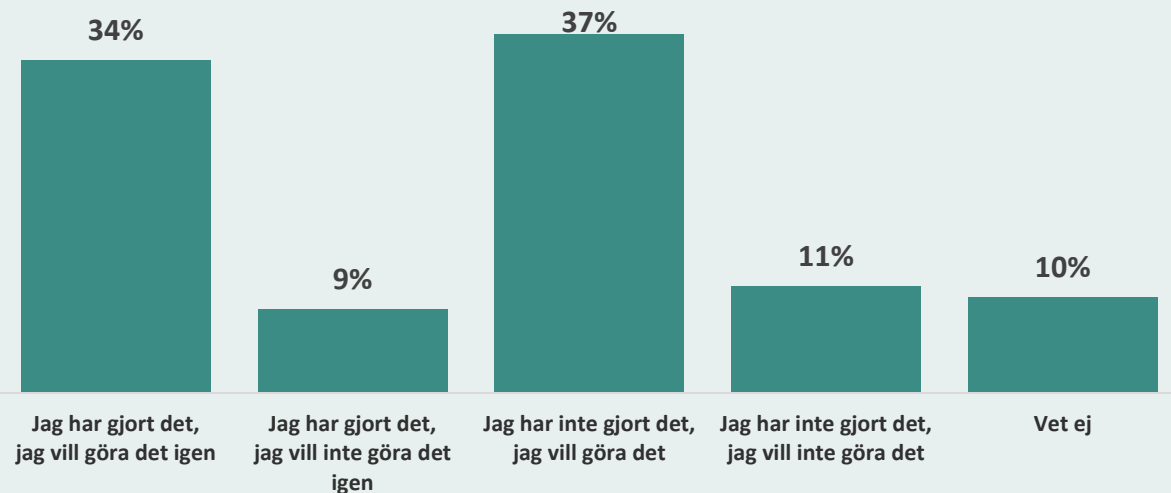
FRÅGA: Hur troligt är det att du skulle välja ditt nuvarande yrke om du stod inför ett yrkesval idag?



BAS: Totalt (n=4583)

Utlandstjänstgöring i framtiden

FRÅGA: Hur ser du på utlandstjänstgöring i framtiden?



BAS: Totalt (n=4583)

Utlandstjänstgöring i framtiden

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad:

FRÅGA: Hur ser du på utlandstjänstgöring i framtiden?

Jag har gjort det, jag vill göra det igen (34%)

- 35-44 år (49%)
- 45+ år (43%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (39%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (46%)
- 10-29 år inom FM (47%)
- 30+ år inom FM (41%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (40%)
- Lön mer än 45 000 kr (48%)
- Yrkeskategori: Officer (44%)

Jag har gjort det, jag vill inte göra det igen (9%)

- 45+ år (15%)

- 30+ år inom FM (17%) (66%)
- Lön mer än 45 000 kr (14%)

Jag har inte gjort det, jag vill göra det (37%)

- Kvinna (46%)
- 18-34 år (56%)
- Gymnasium (41%)
- 0-2 år inom FM (79%)
- 3-9 år inom FM (60%)
- Lön upp till 24 000 kr (72%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (61%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (61%)
- Lön 31 001-35 000 kr (46%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman

Jag har inte gjort det, jag vill inte göra det (11%)

- 45+ år (15%)
- Yrkesutbildning efter gymnasiet (14%)
- 30+ år inom FM (17%)

Vet ej (10%)

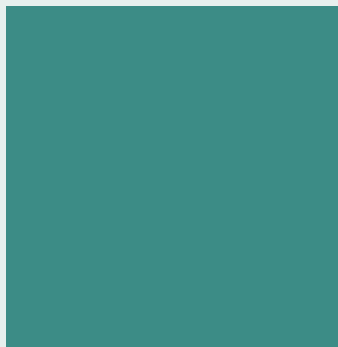
- Kvinna (14%)
- Yrkeskategori: Annan, nämligen: (19%)

BAS: Totalt (n=4583)

ÖPPEN FRÅGA

FRÅGA: Du uppgav att du inte vill genomföra utlandstjänstgöring i framtiden, varför inte?

87%



Skriv in här:

”Familjesituation samt dåliga avtal avseende utlandstjänst.”

”För dåliga ersättningar, man vinner inget på att åka hemifrån, för dålig ekonomisk kompensation för att motivera det för partner och motsvarande”

”För gammal, inte motiverad, för dåliga avtal.”

”Gammal, snart pension, saknar intresse och min kunskap passar nog inte utlandstjänstgöring.”

Familj

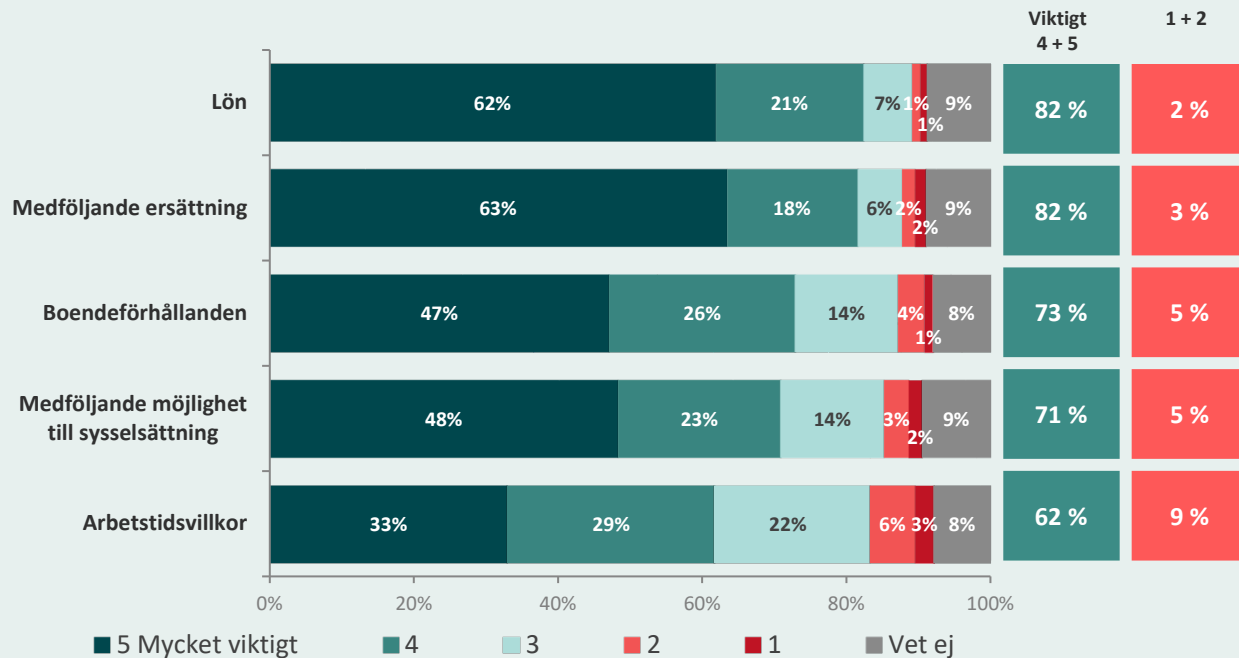
Avtal/ersättning

Ålder/pension

BAS: Vill inte genomföra utlandstjänstgöring (n=878)

URA-kontrakt

FRÅGA: Hur viktigt hade följande faktorer varit för dig för att möjliggöra utlandstjänstgöring med URA-kontrakt?



BAS: Vill genomföra utlandstjänstgöring (n=3166)

URA-kontrakt

FRÅGA: Hur viktigt hade följande faktorer varit för dig för att möjliggöra utlandstjänstgöring med URA-kontrakt?

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad:

Lön – Viktigt 4+5 (82%)

- 35-44 år (88%)
- 45+ år (87%)
- Yrkesutbildning efter gymnasiet (87%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (86%)
- 10-29 år inom FM (88%)
- 30+ år inom FM (86%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (88%)
- Lön mer än 45 000 kr (90%)
- Yrkeskategori: Officer (89%)
- Fackligt förtroendevald (90%)

Boendeförhållanden - Viktigt 4+5 (73%)

- 35-44 år (84%)
- 45+ år (80%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (80%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (85%)
- 10-29 år inom FM (80%)
- 30+ år inom FM (80%)

- Lön 35 001 - 45 000 kr (79%)
- Lön mer än 45 000 kr (87%)
- Yrkeskategori: Officer (85%)
- Fackligt förtroendevald (79%)

Arbetstidsvillkor - Viktigt 4+5 (62%)

- Kvinna (72%)
- 35-44 år (68%)
- 45+ år (67%)
- 10-29 år inom FM (66%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (67%)
- Lön mer än 45 000 kr (67%)
- Fackligt förtroendevald (68%)

Medföljande ersättning - Viktigt 4+5 (82%)

- 35-44 år (88%)
- 45+ år (85%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (85%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (87%)

- 10-29 år inom FM (88%)
- 30+ år inom FM (85%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (87%)
- Lön mer än 45 000 kr (89%)
- Yrkeskategori: Officer (88%)

Medföljande möjlighet till sysselsättning - Viktigt 4+5 (71%)

- 35-44 år (78%)
- 45+ år (77%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (75%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (77%)
- 10-29 år inom FM (77%)
- 30+ år inom FM (77%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (77%)
- Lön mer än 45 000 kr (80%)
- Yrkeskategori: Officer (79%)

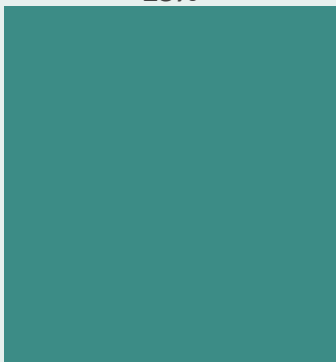
BAS: Vill genomföra utlandstjänstgöring (n=3166)

ÖPPEN FRÅGA

Plats för eventuell annan eventuell text som förklarar något.

FRÅGA: Är det något du saknar i utlandsavtalet eller avtal om URA?

23%



Skriv in här:

BAS: Vill genomföra utlandstjänstgöring (n=2680)

”Stöd från facket, kollektivavtal istället för enskild överenskommelse med FM. FM kompensera för ekonomiskt och pensionsbortfall för medföljande”

”Medföljande måste kompenseras bättre för utebliven pension.”

”Nu när vi är med i NATO måste det finnas ett system runt familjen som åker. Skola, boende, jobb till partnern eller lön som ger SGI osv osv... ett HELT system. Om inte det är fixat så säger man upp sig när man blir pekad på. Så lojala är inte personalen.”

”Rimlig ersättning för den arbetsinsats man genomför. Möjlighet till veckopendling där det är möjligt”

Villkor medföljande

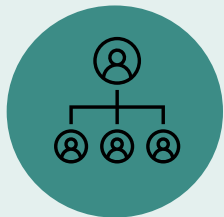
Ersättning

Kollektivavtal

ÅRET SOM HAR GÅTT



INSIKTER – ÅRET SOM HAR GÅTT



Under det senaste året har nära 8 av 10 (78%) haft medarbetarsamtal med sin chef, 4 av 10 har också haft ett lönesamtal (44%). 1 av 5 har tvingats till att göra avsteg från säkerhetsbestämmelser för att kunna lösa sina uppgifter (19%) och 1 av 10 har varit med om någon incident som kunnat orsaka allvarlig personskada eller dödsfall (12%).



Bland de som gjort avsteg från säkerhetsbestämmelser uppger främst att de kände sig tvingade på grund av tidsbrist (60%) och personalbrist (57%). Cirka var fjärde (26%) i åldern 18-34 år uppgav att de kände sig tvingad till avsteg på grund av brist på utbildning.

Senaste året

FRÅGA: Har du under det senaste året...? Flera svar möjliga



BAS: Totalt (n=4567)

Senaste året

FRÅGA: Har du under det senaste året...? Flera svar möjliga

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad:

haft lönesamtal med din chef (44%)

- 45+ år (53%)
- 30+ år inom FM (55%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (49%)
- Lön mer än 45 000 kr (56%)
- Yrkeskategori: Officer (49%)

haft medarbetarsamtal med din chef (78%)

- 45+ år (81%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (83%)
- Lön mer än 45 000 kr (81%)
- Fackligt förtroendevald (83%)

tvingats göra avsteg från säkerhetsbestämmelser för att kunna lösa dina uppgifter (19%)

- 18-34 år (25%)
- 3-9 år inom FM (24%)
- Lön upp till 24 000 kr (26%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (23%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (23%)
- Lön 31 001-35 000 kr (28%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (27%)

varit med om någon (icke stridsrelaterad) incident som kunnat orsaka allvarlig personskada eller dödsfall (12%)

- 18-34 år (17%)
- 0-2 år inom FM (20%)
- 3-9 år inom FM (17%)

- Lön upp till 24 000 kr (22%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (20%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (17%)
- Lön 31 001-35 000 kr (17%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (21%)
- Fackligt förtroendevald (18%)

Inget av ovanstående (14%)

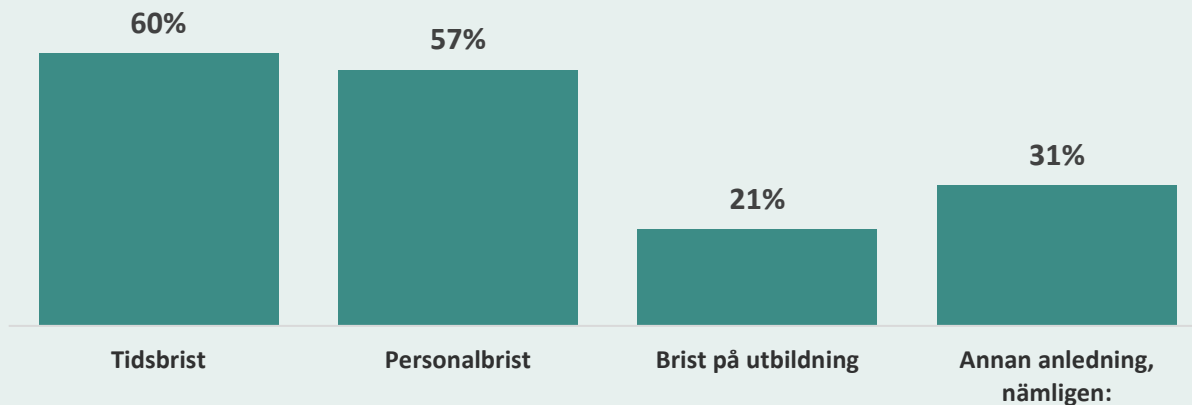
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (19%)
- 0-2 år inom FM (18%)
- Lön upp till 24 000 kr (24%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (18%)

BAS: Totalt (n=4567)

De som tvingats göra avsteg från säkerhetsbestämmelser

Avsteg från säkerhetsbestämmelser

FRÅGA: Varför kände du dig tvingad att göra avsteg från säkerhetsbestämmelserna? Flera svar möjliga



BAS: De som tvingats göra avsteg från säkerhetsbestämmelser (n=767)

Avsteg från säkerhetsbestämmelser

FRÅGA: Varför kände du dig tvingad att göra avsteg från säkerhetsbestämmelserna? Flera svar möjliga

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad:

Tidsbrist (60%)

- 18-34 år (65%)
- Gymnasium (64%)
- 3-9 år inom FM (66%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (67%)

Personalbrist (57%)

- 35-44 år (64%)
- 10-29 år inom FM (61%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (65%)
- Yrkeskategori: Specialistofficer (61%)

Brist på utbildning (21%)

- 18-34 år (26%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (33%)

Annand anledning, nämligen: (31%)

- 45+ år (39%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (38%)

BAS: De som tvingats göra avsteg från säkerhetsbestämmelser (n=767)

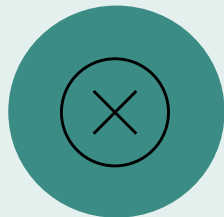
OVÄLKOMMET BETEENDE



INSIKTER – OVÄLKOMMET BETEENDE



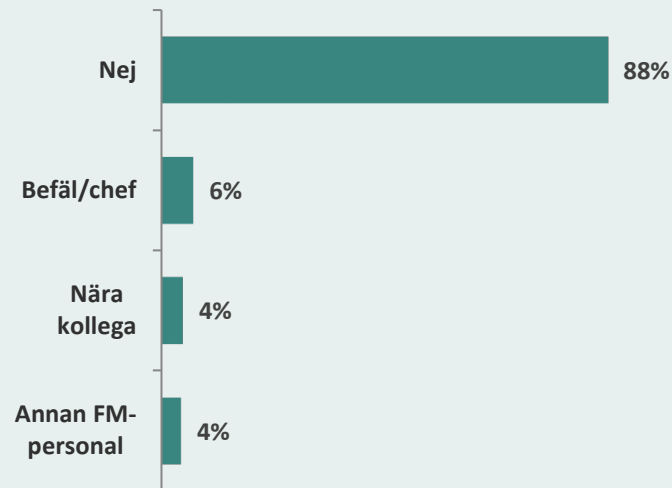
Nära 9 av 10 (88%) uppger att de under det senaste året inte blivit utsatt för ovälkommet beteende inom försvarsmakten. Bland de svarande har totalt 525 respondenter/medlemmar uppgett att de varit med om något ovälkommet beteende, skälet till det uppges av de flesta vara på grund av militär grad (36%), anställningsform eller kategori (32%), kön (20%) eller ålder (20%). Något fler än var tredje uppger också andra skäl likt dåligt ledarskap, avundsjuka, diskriminering eller förtal.



Av de som upplevt ovälkommet beteende under det senaste året har de flesta inte upplevt att de blivit sexuellt trakasserade (90%) eller diskriminering (87%). Gemensamt för alla beteenden är att det i högre grad har upplevts av kvinnor än män.

Ovälkomet beteende

FRÅGA: Har du under det senaste året blivit utsatt för ovälkomet beteende från någon av följande inom Försvarsmakten? Flera svar möjliga



BAS: Totalt (n=4569)

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

Befäl/chef (6%)

- Kvinna (10%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (11%)
- Yrkeskategori:
Gruppbefäl/soldat/sjöman (10%)

Nära kollega (4%)

- Kvinna (11%)
- Lön upp till 24 000 kr (9%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (9%)

Annan FM-personal (4%)

- Kvinna (9%)
- Nej (88%)**
- Lön mer än 45 000 kr (92%)

Anledning till ovälkommet beteende

FRÅGA: Vad upplever du var skälet till det ovälkomna beteendet? Flera svar möjliga



BAS: De som upplevt ovälkommet beteende (n=525)

Andra skäl som nämns är bland annat:

- Dåligt ledarskap och chefers beteende
- Avundsjuka och konkurrens
- Skillnader i åsikter eller synsätt
- Ryktesspridning och förtal
- Personlig eller social status
- Diskriminering och fördomar

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

Militär grad (36%)

- 18-34 år (43%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (50%)

Kön (20%)

- Kvinna (55%)
- 18-34 år (28%)
- 3-9 år inom FM (30%)

Ålder (20%)

- 18-34 år (24%)

Utseende (9%)

- Kvinna (13%)
- 18-34 år (12%)



De som upplevt ovälkommet beteende

Trakasserier

FRÅGA: Har du under det senaste året upplevt att du blivit sexuellt trakasserad av någon av följande inom Försvarsmakten? Flera svar möjliga

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

Nära kollega (4%)

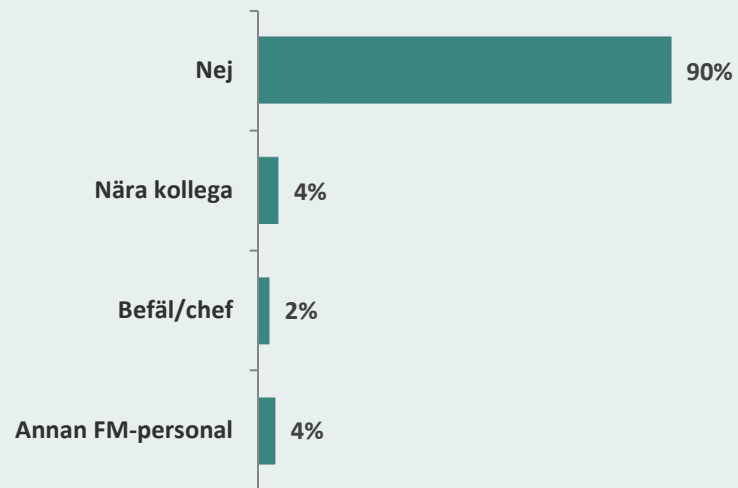
- Kvinna (12%)
- 3-9 år inom FM (10%)
- Yrkeskategori:
Gruppbefäl/soldat/sjöman (8%)

Nej (90%)

- Man (95%)
- 45+ år (96%)
- 10-29 år inom FM (94%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (95%)

Annan FM-personal (4%)

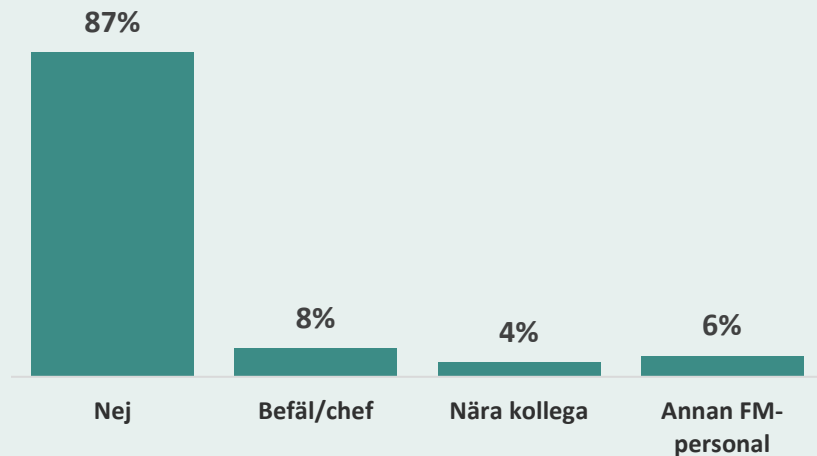
- Kvinna (7%)



BAS: De som upplevt ovälkommet beteende n=529)

Upplevd diskriminering

FRÅGA: Enligt lag är det förbjudet att diskriminera utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Upplever du att du inom Försvarsmakten någonsin blivit diskriminerad av...? Flera svar möjliga



BAS: Totalt (n=4566)

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

Befäl/chef (8%)

- Kvinna (23%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (14%)

Nära kollega (4%)

- Kvinna (16%)

Annan FM-personal (6%)

- Kvinna (17%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (9%)

Nej (87%)

- Man (91%)
- 0-2 år inom FM (93%)
- Lön upp till 24 000 kr (94%)

FRAMTIDEN



INSIKTER – FRAMTIDEN



Den övergripande inställningen till en övergång till trebefälssystem är splittrad, 4 av 10 är positivt inställda (39%) och lika många negativa.



Vad gäller den stora utmaningen med tillväxt de kommande åren tror nära varannan (55%) att de kommer påverka försvarsmaktens operativa effekt till det bättre på lång sikt och var tredje (31%) till det sämre. På kort sikt tror istället var femte (18%) att de kommer påverka till det bättre och 6 av 10 (63%) till det sämre. Medlemmarna uppger att det kommer påverkas av hög arbetsbelastning, bristande kvalitet samt brist på både erfarenhet och personal.

Viktigast att utöka för att öka den operativa effekten uppges vara personal.



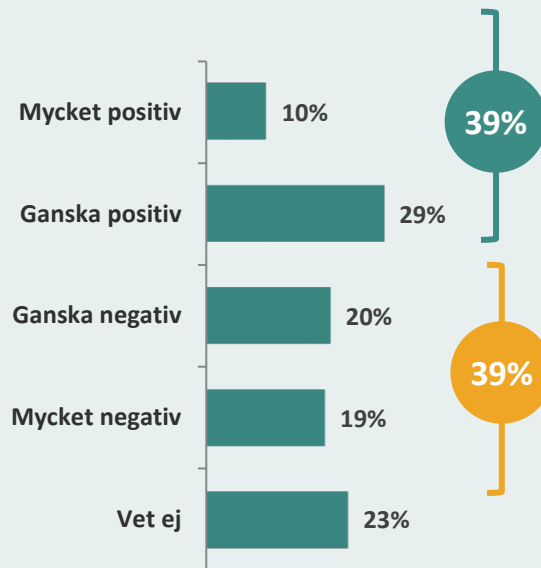
För att möjliggöra rekrytering av fler yrkesofficerare är det viktigt med både lön (92%), balans mellan arbete och privatliv (88%) samt tydliga karriärvägar (83%).

Det finns en utmaning med att utöka personalen men viktigt är också att behålla den befintliga. Var tredje (33%) har under det senaste året funderat på att avsluta sin anställning inom Försvarsmakten varav 10 procent av dessa söker aktivt. Främsta skälet uppges vara lönen (66%) men också att det finns bättre alternativ utanför försvarsmakten (33%).



Trefälssystemet

FRÅGA: Vad är din övergripande inställning till en övergång till trefälssystemet?



Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

Mycket positiv (10%)

- Högskola/universitet (mer än 3 år) (14%)
- Lön 31 001-35 000 kr (15%)
- Yrkeskategori: Officer (13%)

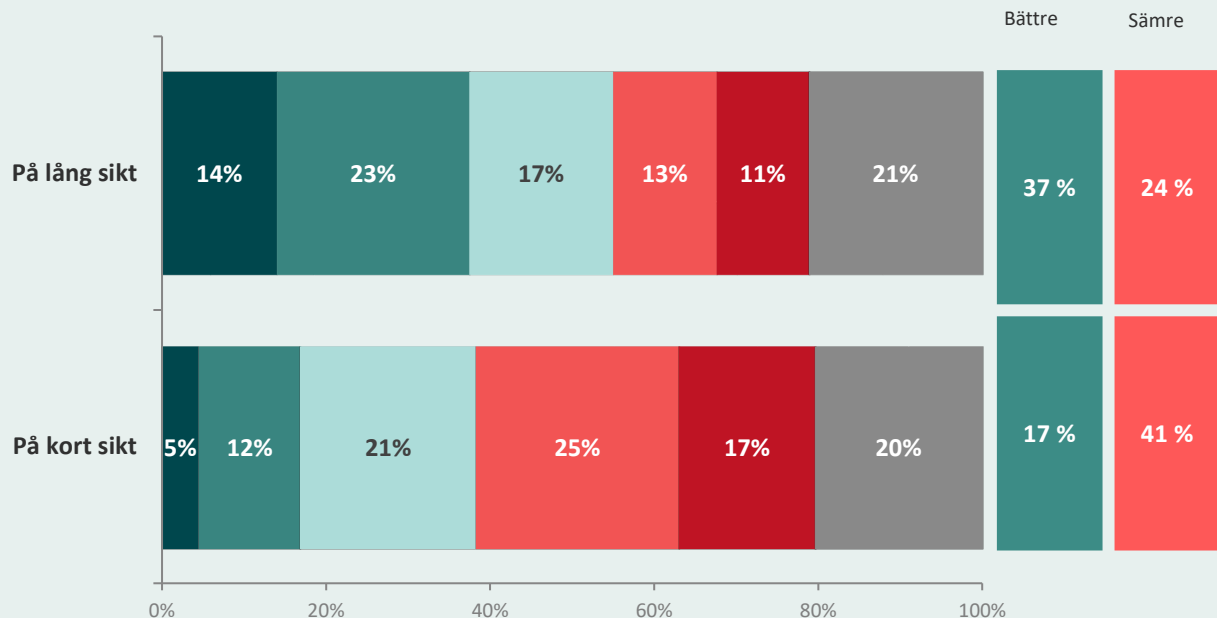
Mycket negativ (19%)

- 45+ år (39%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (22%)
- 30+ år inom FM (43%)
- Lön mer än 45 000 kr (33%)
- Yrkeskategori: Officer (23%)
- Yrkeskategori: Annan, nämligen: (29%)

BAS: Totalt (n=4586)

Trefälssystemet

FRÅGA: Hur tror du att övergången till trefälssystemet påverkar Försvarsmaktens operativa effekt...?



BAS: Totalt (n=4595)

■ Mycket bättre ■ Något bättre ■ Ingen skillnad ■ Något sämre ■ Mycket sämre ■ Vet ej

Skillnader mot totalen. Följande undergrupper svarar i högre grad

På lång sikt - Bättre (37%)

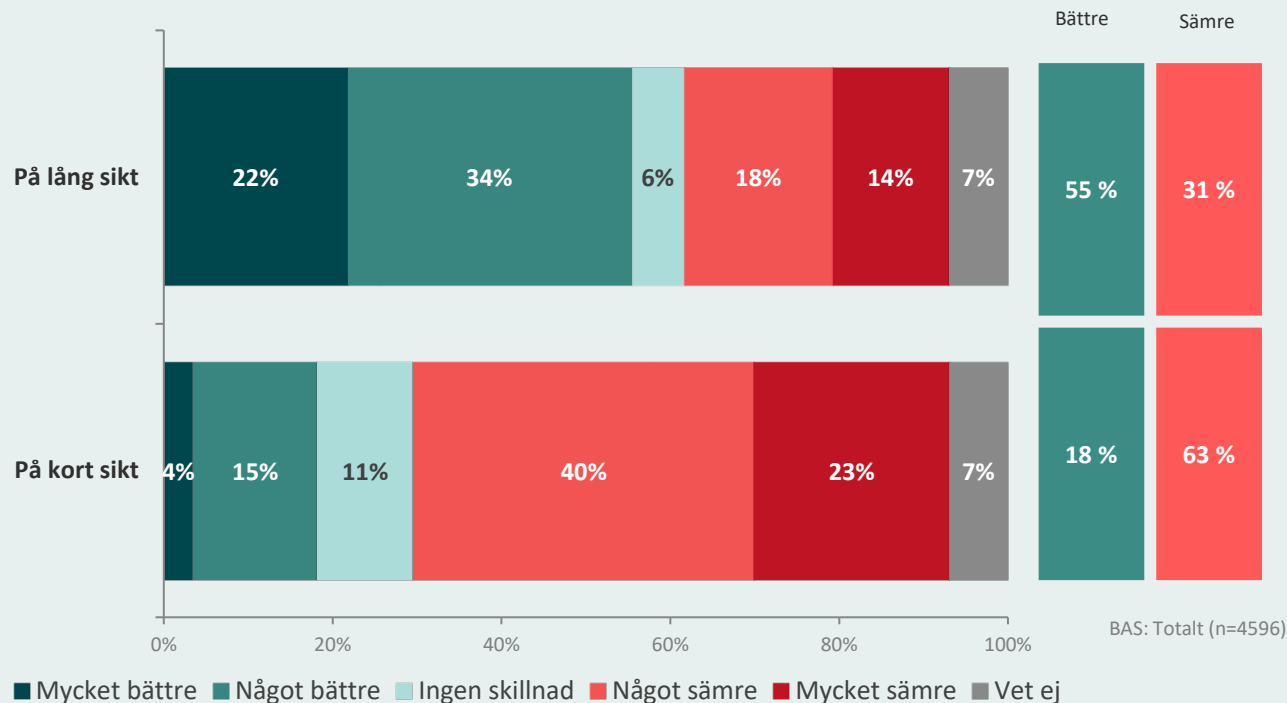
- 18-34 år (42%)
- 35-44 år (42%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (44%)
- 3-9 år inom FM (42%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (44%)
- Lön 31 001-35 000 kr (48%)
- Yrkeskategori: Officer (45%)

På kort sikt - Bättre (17%)

- 18-34 år (20%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (22%)
- 3-9 år inom FM (21%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (21%)
- Lön 31 001-35 000 kr (23%)

Påverkan av tillväxt

FRÅGA: Det råder brist på yrkesofficerare. Försvarsmakten står inför en omfattande tillväxt de närmaste åren. Hur tror du att tillväxten påverkar Försvarsmaktens operativa effekt?



Skillnader mot totalen.

Följande undergrupper svarar i högre grad

På lång sikt - Topbox (55%)

- 18-34 år (59%)
- 0-2 år inom FM (61%)
- 3-9 år inom FM (59%)
- Yrkeskategori: Officer (62%)

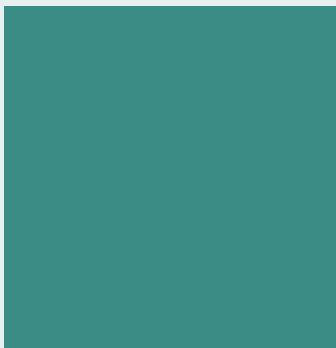
På kort sikt - Topbox (18%)

- Högskola/universitet (mer än 3 år) (23%)
- 0-2 år inom FM (28%)
- Lön upp till 24 000 kr (24%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (23%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (23%)

ÖPPEN FRÅGA

FRÅGA: Hur uppfattar du att Försvarsmaktens tillväxt påverkar den operativa effekten?

53%



Skriv in här:

BAS: Totalt (n=3619)

"Fler "tvingas" in i utbildande befattningar och skapar därmed kompetenstapp."

"Erfarenhet försvinner från myndigheten och ska ersättas av "någon". Ibland är denna "någon" fel individ, men det spelar ingen roll då en uppfylld rad är bättre än en tom rad."

"Arbetsbelastningen blir för hög, det finns för lite tid, personal och inte tillräcklig infrastruktur. Det bidrar till en sämre arbetsmiljö vilket påverkar effekten"

"Det är svårt till omöjligt att kombinera all utbildning av ny personal som behövs med det som kallas "aktivt försvar", d.v.s. operationer, beredskap m.m. när det är samma personal som ska lösa bägge."

"Då vi lider av brist på officerare så måste unga kliva upp tidigare än planerat vilket påverkar kvaliteten på arbetet."

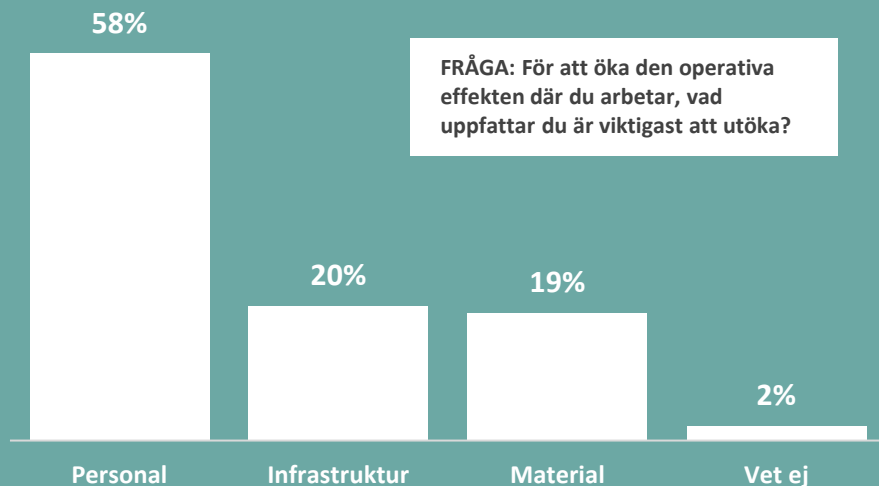
Hög arbetsbelastning

Bristande kvalitet

Erfarenhet

Personalbrist

Viktigast för att öka den operativa effekten



BAS: Totalt (n=4577)

Skillnader mot totalen. Följandeundergrupper svarar i högre grad

Personal (58%)

- 35-44 år (63%)
- 45+ år (69%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (62%)
- Högskola/universitet (mer än 3 år) (66%)
- 10-29 år inom FM (62%)
- 30+ år inom FM (72%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (62%)
- Lön mer än 45 000 kr (70%)
- Yrkeskategori: Officer (66%)

Infrastruktur (20%)

- Lön 31 001-35 000 kr (25%)

Material (19%)

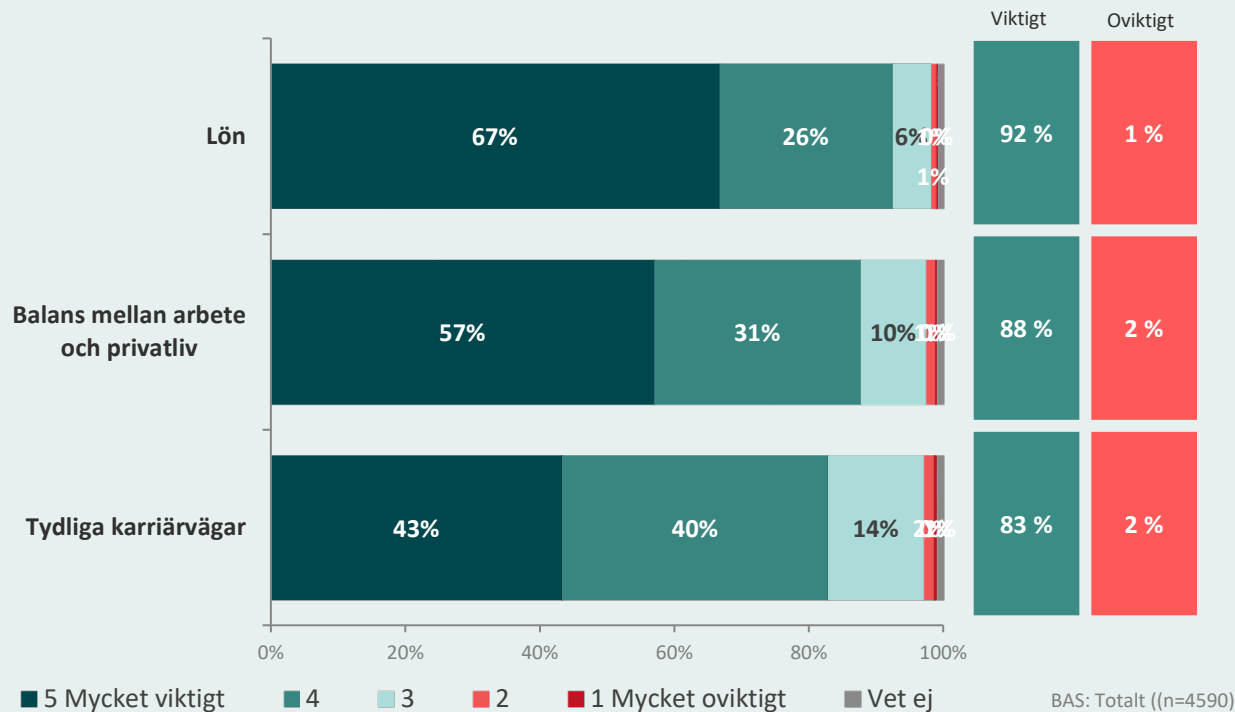
- 18-34 år (27%)
- Gymnasium (22%)
- 0-2 år inom FM (36%)
- 3-9 år inom FM (25%)
- Lön upp till 24 000 kr (38%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (33%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (27%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (36%)

Vet ej (2%)

- Lön upp till 24 000 kr (6%)
- Yrkeskategori: Annan, nämligen: (7%)

Rekrytering av yrkesofficerare

FRÅGA: Hur viktigt är följande för att möjliggöra rekrytering av fler yrkesofficerare?



Skillnader mot totalen.

Följandeundergrupper svarar i högre grad

Tydliga karriärvägar - Topbox (83%)

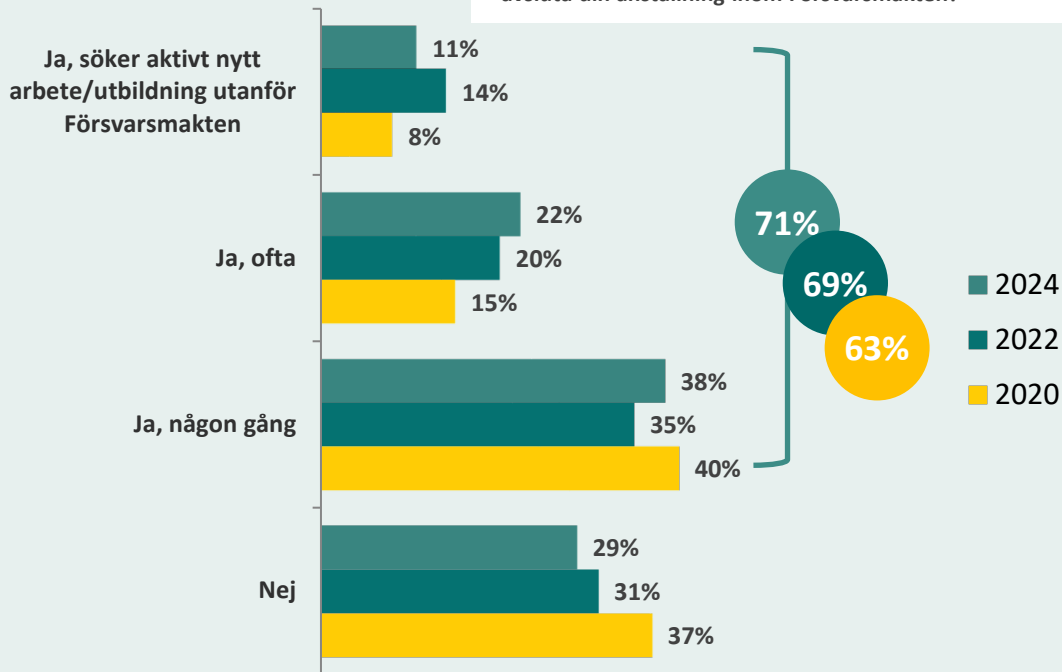
- 0-2 år inom FM (88%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (88%)

Balans mellan arbete och privatliv - Topbox (88%)

- Kvinna (93%)
- Fackligt förtroendevald (91%)

En tredjedel funderar ofta på att sluta

FRÅGA: Har du under det senaste året funderat på att avsluta din anställning inom Försvarsmakten?



BAS: Totalt (n=4226)

Skillnader mot totalen.

Följande undergrupper svarar i högre grad

Ja, söker aktivt nytt arbete/utbildning utanför Försvarsmakten (11%)

- Yrkesutbildning efter gymnasiet (15%)
- Lön 24 001- 27 000 kr (17%)
- Lön 27 001- 31 000 kr (14%)
- Yrkeskategori: Gruppbefäl/soldat/sjöman (18%)

Ja, ofta (22%)

- 18-34 år (26%)
- Yrkesutbildning efter gymnasiet (30%)
- Högskola/universitet (upp till och med 3 år) (25%)
- 3-9 år inom FM (25%)
- 10-29 år inom FM (25%)
- Lön 31 001-35 000 kr (29%)
- Lön 35 001 - 45 000 kr (27%)

Ja, någon gång (38%)

- 35-44 år (42%)

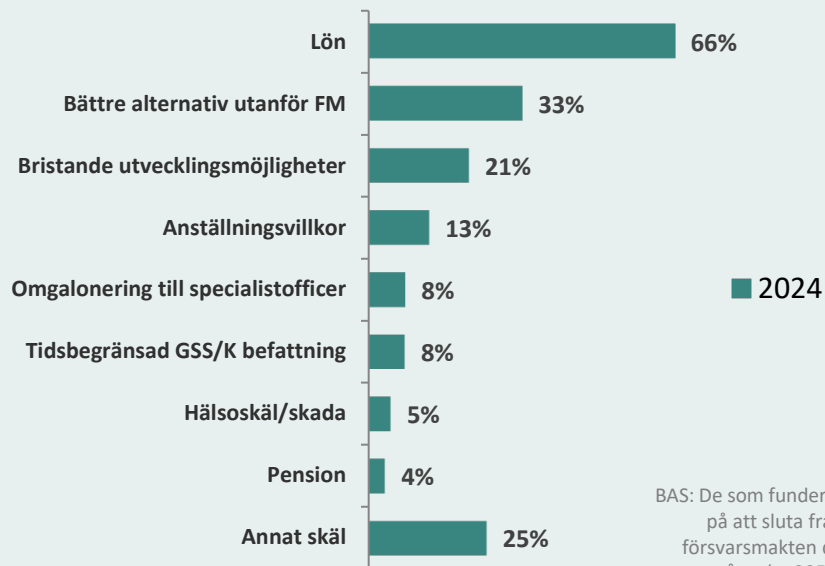
Nej (29%)

- 45+ år (43%)
- 0-2 år inom FM (33%)
- 30+ år inom FM (50%)
- Lön mer än 45 000 kr (44%)
- Yrkeskategori: Officer (34%)

De som funderat på att sluta från försvarsmakten det senaste året.

Främsta skäl att sluta

FRÅGA: Vilket är det två främsta skälen till att du funderat på att sluta? Max två svar möjliga



BAS: De som funderat på att sluta från försvarsmakten de senaste året (n=2950)

KONTAKT NOVUS



Kontakt på Novus

Client Advisor

Lovisa Brunnberg

Phone: 0720 70 04 32

E-mail: lovisa.brunnberg@novus.se

Research manager

David Maxe

Phone: 0767 24 77 48

E-mail: david.maxe@novus.se

BEGREPPSFÖRKLARING

I Novus rapporter redovisar vi ofta skillnader mellan olika värden, något vi kallar för statistiskt säkerställda skillnader, statistiska signifikanser eller att något "inte är inom felmarginalen".

Konfidensgrad

Novus standard är 95% konfidensgrad, vilket innebär att det sanna värdet för populationen med 95% sannolikhet ligger inom det intervall som ges av stickprovets värde +/- felmarginalen. Att använda 95% konfidensgrad motsvarar en signifikansnivå på 5%.

Vad är en felmarginal?

Felmarginalen är ett mått på osäkerheten i en skattning av en parameter. Exempelvis blir felmarginalen vid ett stickprov på 1000 individer, på 5% signifikansnivå, för följande utfall:
20/80: +/- **2,5%**
50/50: +/- **3,1%**

Är det statistiskt säkerställt?

Om en skillnad är större än felmarginalen är skillnaden statistiskt säkerställd. En statistiskt säkerställd skillnad mellan två olika värden innebär att det är en skillnad som troligen inte enbart kan förklaras av slumpen. Det som är säkerställt är således att det finns en skillnad, inte själva storleken.

PUBLICERINGSREGLER



Novus varumärke är en garant för att en undersökning har gått rätt till och att slutsatserna kring densamma är korrekta utifrån målet med undersökningen.

Enligt internationella branschregler (ESOMAR) är Novus som undersökningsföretag ansvariga för att våra undersökningar tolkas rätt vid första publicering.

ESOMAR²⁴
Corporate

För att säkerställa att våra undersökningar presenteras på ett korrekt sätt ber vi alltid att få se den text som skrivs med syfte att publiceras där Novus undersökningar omnämns.

Novus förbehåller sig rätten att korrigera felaktiga siffror och tolkningar som har publicerats.