

Slutrapport

Medlemsundersökning

Officersförbundet

2018-06-12

Om undersökningen

Bakgrund

Officersförbundet är ett fack- och yrkesförbund för militär personal som antingen har en anställning i Försvarsmakten eller studerar till yrkesofficer. Medlemsundersökningar genomförs vartannat år.

Syfte

Kartlägga medlemmarnas syn på förbundet, vad som fungerar bra och hur förbundet ännu bättre kan tillvarata medlemmarnas intressen. 2018, som ju är valår, finns även ett visst fokus på politiska frågor.

Metod

Postal avisering till internetenkät, påminnelser via telefon, e-post samt fysisk post.

Målgrupp

Slumpmässigt urval bland Officersförbundets medlemmar

Antal svar

1 100

Svarsfrekvens

25 procent

Vägning

Resultatet har vägts med avseende på kön och personalkategori

Fältperiod

18 april – 21 maj 2018

Ansvariga

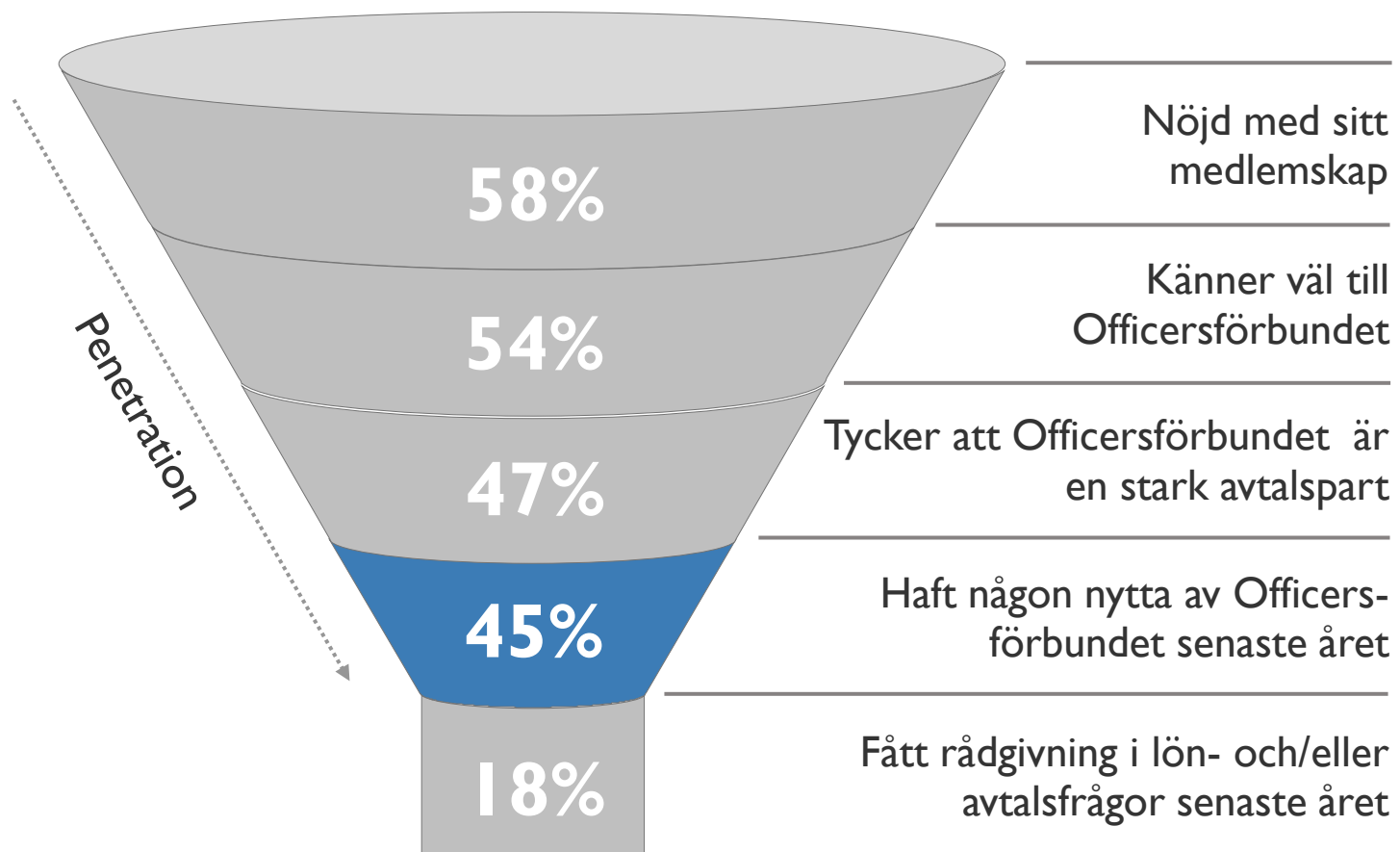
Fredrik Hultgren, Officersförbundet
Carin Wegenius och Erik Norman, Demoskop

Slutsatser

Stabil relation till Officersförbundet, men negativ utveckling avseende tankar på att sluta bland GSS och SO

<i>Andel i procent</i>	2016	2018
Nöjd med medlemskap i Officersförbundet <i>(positiv andel)</i>	60%	58%
Känner till Officersförbundet väl <i>(positiv andel)</i>	59%	54%
Har funderat på att sluta det senaste året	GSS: 68%	GSS: 82%
	Officer: 64%	Officer: 56%
	SO: 46%	SO: 65%
Skulle välja samma, vid nytt yrkesval idag	Officer: 44%	Officer: 47%
	SO: 62%	SO: 60%
	-	GSS: 59%

Officersförbundets penetration bland medlemmarna



Bas: Samtliga, I 100 intervjuer

SWOT-analys - Officersförbundet

De två övre rutorna visar styrkor och svagheter idag och de två nedre, dimensioner som kan utgöra möjligheter och hot i framtiden.

I D A G	<p>6 av 10 stort förtroende 2 av 3 medlemmar nöjda</p> <p>Varannan har haft nytta av förbundet senaste året – primärt rådgivning och kunskapslyft</p> <p>S Strengths</p>	<p>Hög anslutningsgrad (enligt uppgift från OF), och takt</p> <p>6 av 10 tycker att OF bidrar till en bättre arbetsmiljö inom FM</p>	<p>Lägre förtroende bland anställda 3-9 år, SO och GSS. Tydlig koppling till vad som åstadkommits lönemässigt.</p> <p>W Weaknesses</p>	<p>Relativt stor okunskap om förbundet driver rätt frågor</p> <p>Missnöje i kontakt med lokalförening på förband, tas också upp spontant som skäl till missnöje</p> <p>1 av 4 kritiska till OF som stark avtalspart</p>
	I M O R G O N	<p>Okunskap avseende förbundets försäkringar</p> <p>Öka kunskapen om juridiskt stöd – många allvarliga situationer förekommer inom FM</p> <p>O Opportunities</p>	<p>Stärk det ytterligare, givet behovet</p> <p>Utveckla kursutbudet i kölvattnet av #metoo.</p>	<p>Om bilden av er som avtalspart försvagas, riskerar ni att tappa medlemmar.</p> <p>T Threats</p>

SWOT-analys - Försvarsmakten

De två övre rutorna visar styrkor och svagheter idag och de två nedre, dimensioner som kan utgöra möjligheter och hot i framtiden.

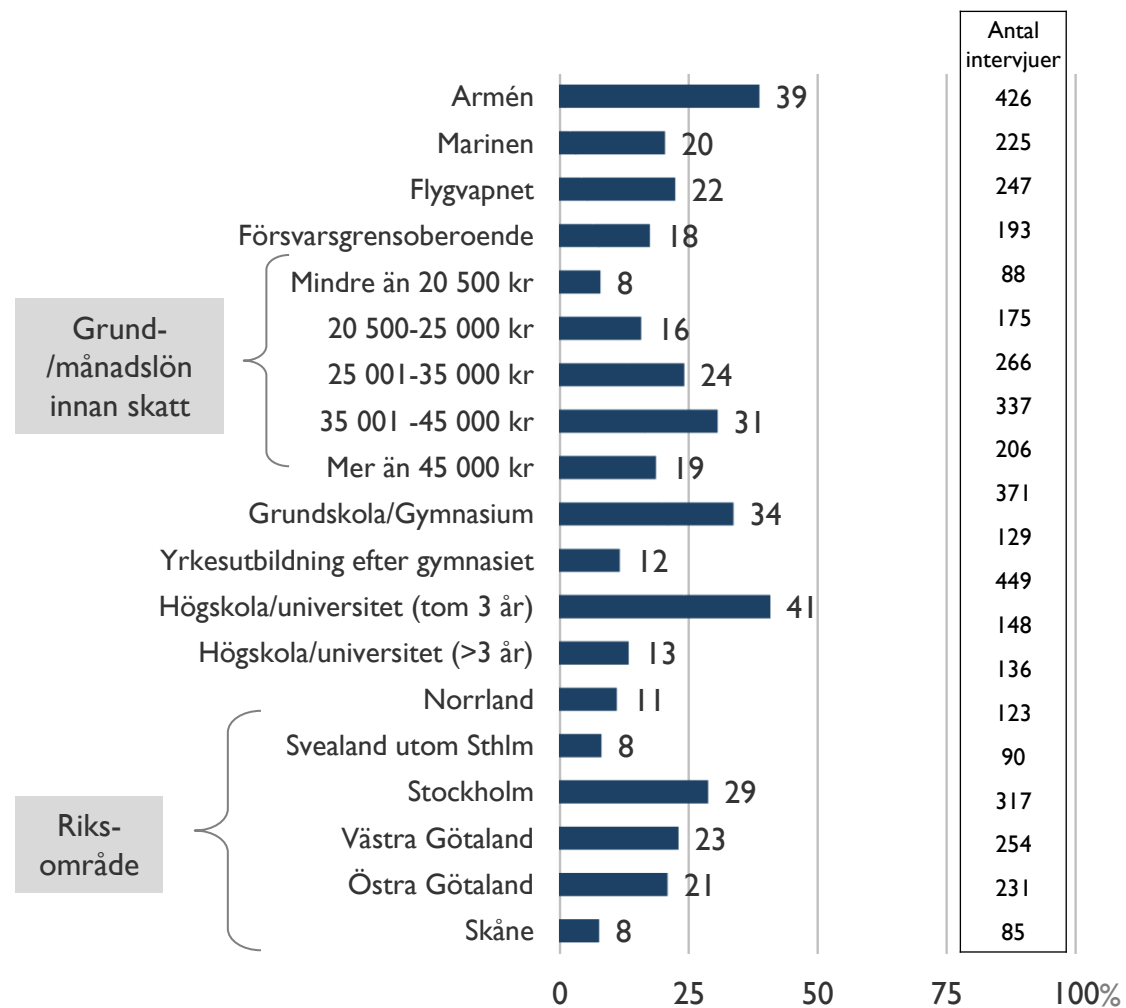
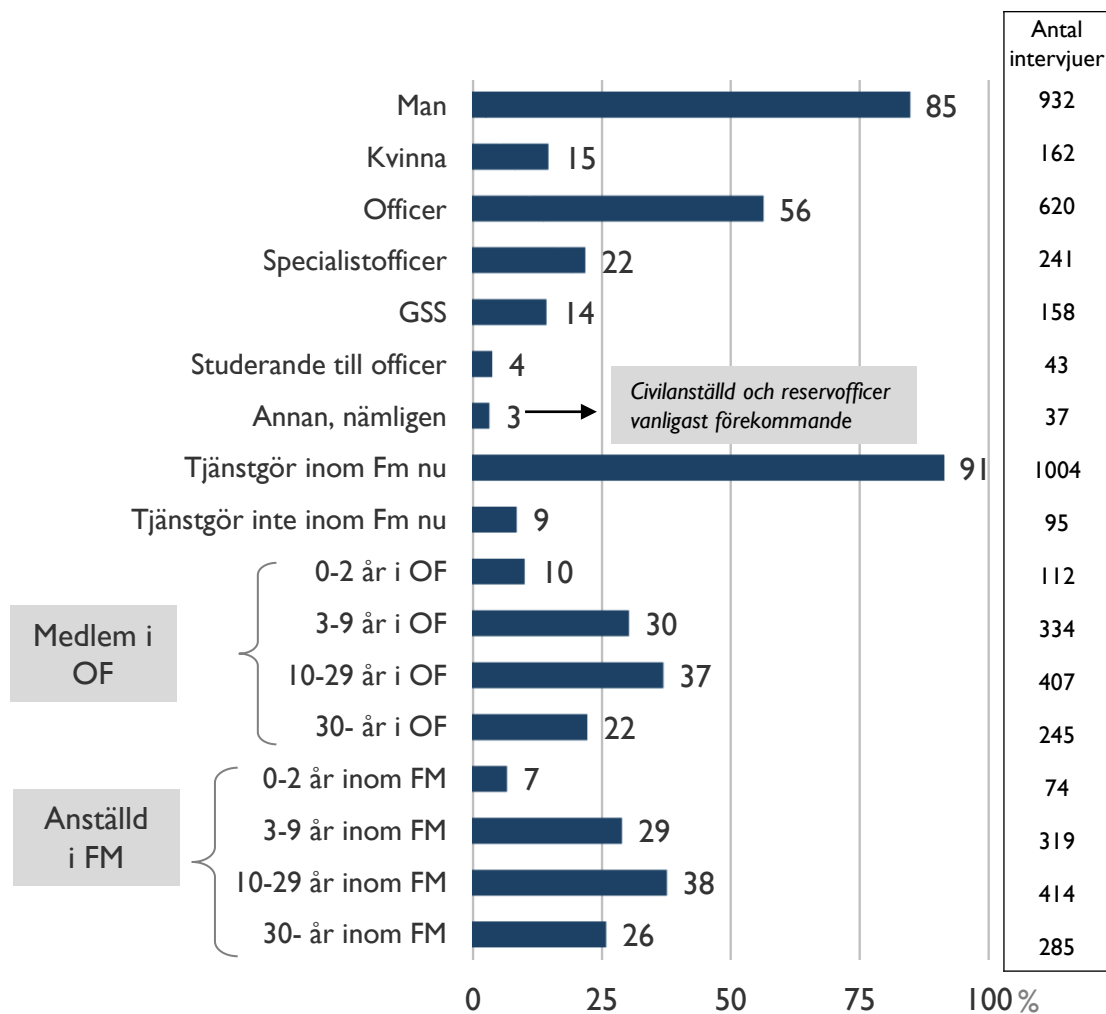
I D A G	<p>Nyanställda och officersstuderande mer positiva till FM</p> <p>S</p> <p>Stor lojalitet med FM och överlag god relation med närmaste chef</p> <p>Strengths</p>	<p>Kränkningar, diskriminering och trakasserier förekommer, särskilt vanligt bland kvinnor</p> <p>W</p> <p>Lågt förtroende för FM och FML</p> <p>Kritik mot jämställdhet och likabehandling</p> <p>Polariserad syn på möjligheten att uttrycka kritik utan få negativa konsekvenser och debattklimat</p> <p>Weaknesses</p>
	<p>Mer samtal med chefer, 20% har inte haft medarbetsamtal senaste året – viktigt att stärka känslan av att kunna påverka</p> <p>O</p> <p>Konjunktur och arbetsmarknad</p> <p>Opportunities</p>	<p>Stor andel som funderat på att sluta och låg trolighet att välja samma yrke – ytterligare utmaning för FM:s personalförsörjning</p> <p>T</p> <p>Risk för ännu större tapp bland kvinnor</p> <p>Mycket bristande möjligheter att påverka lön, även yrkesutveckling</p> <p>Threats</p>

Områden att utveckla för Officersförbundet

1. Utveckla och stärk rollen som **avtalspart** gentemot Försvarsmakten. Viktigt för medlemmarnas nöjdhet.
2. Öka kunskapen om ert **utbud av kurser och juridisk rådgivning**.
3. Utveckla **utbudet av kurser** och information kopplat till kränkningar, diskriminering och trakasserier.
4. Förbättra **medlemsdialogen** på lokal-föreningsnivå.

Om de svarande

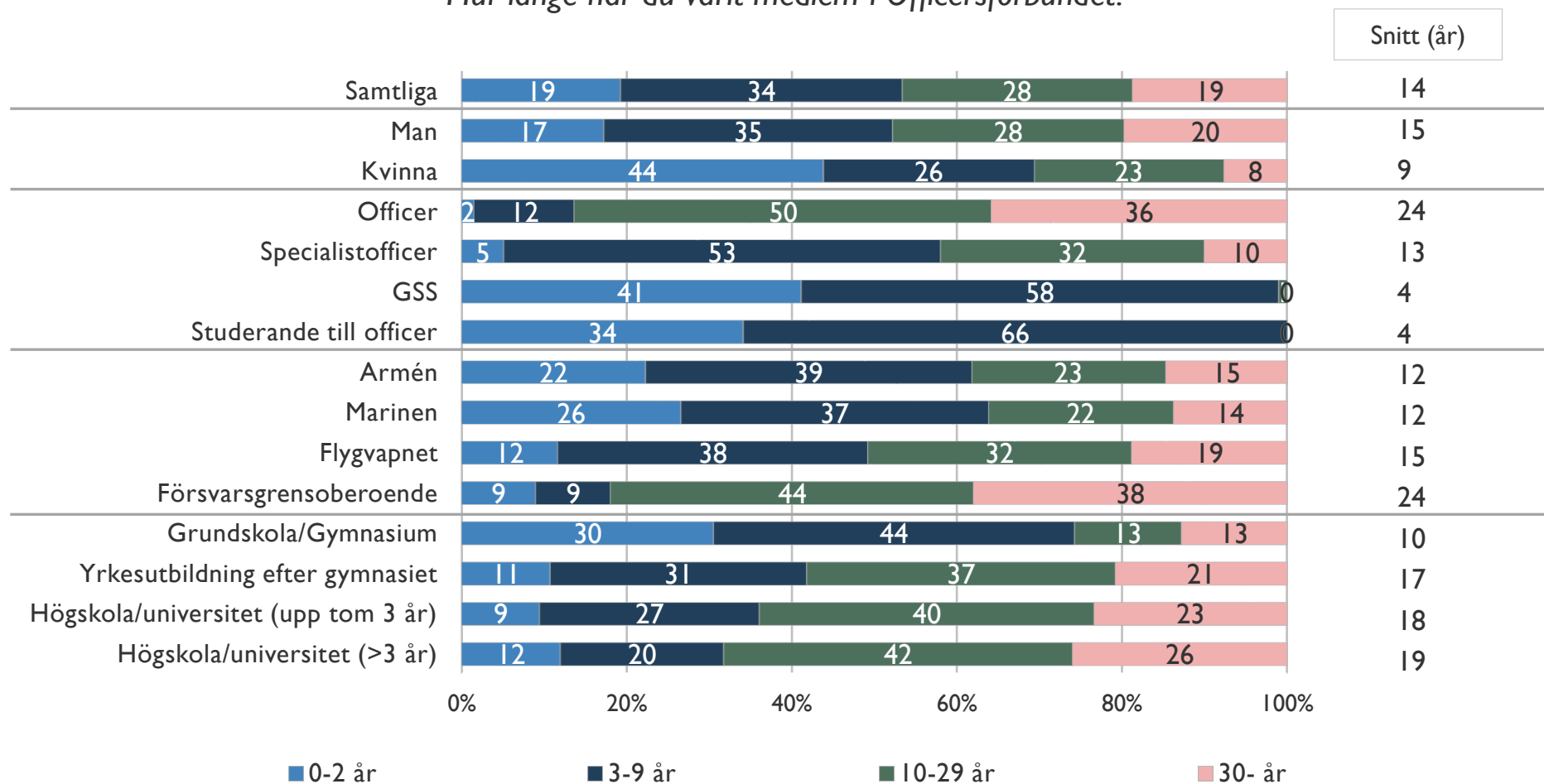
Demografisk profil



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer (ovägt)

I snitt har man varit medlem i 14 år, längre bland officerare

Hur länge har du varit medlem i Officersförbundet?

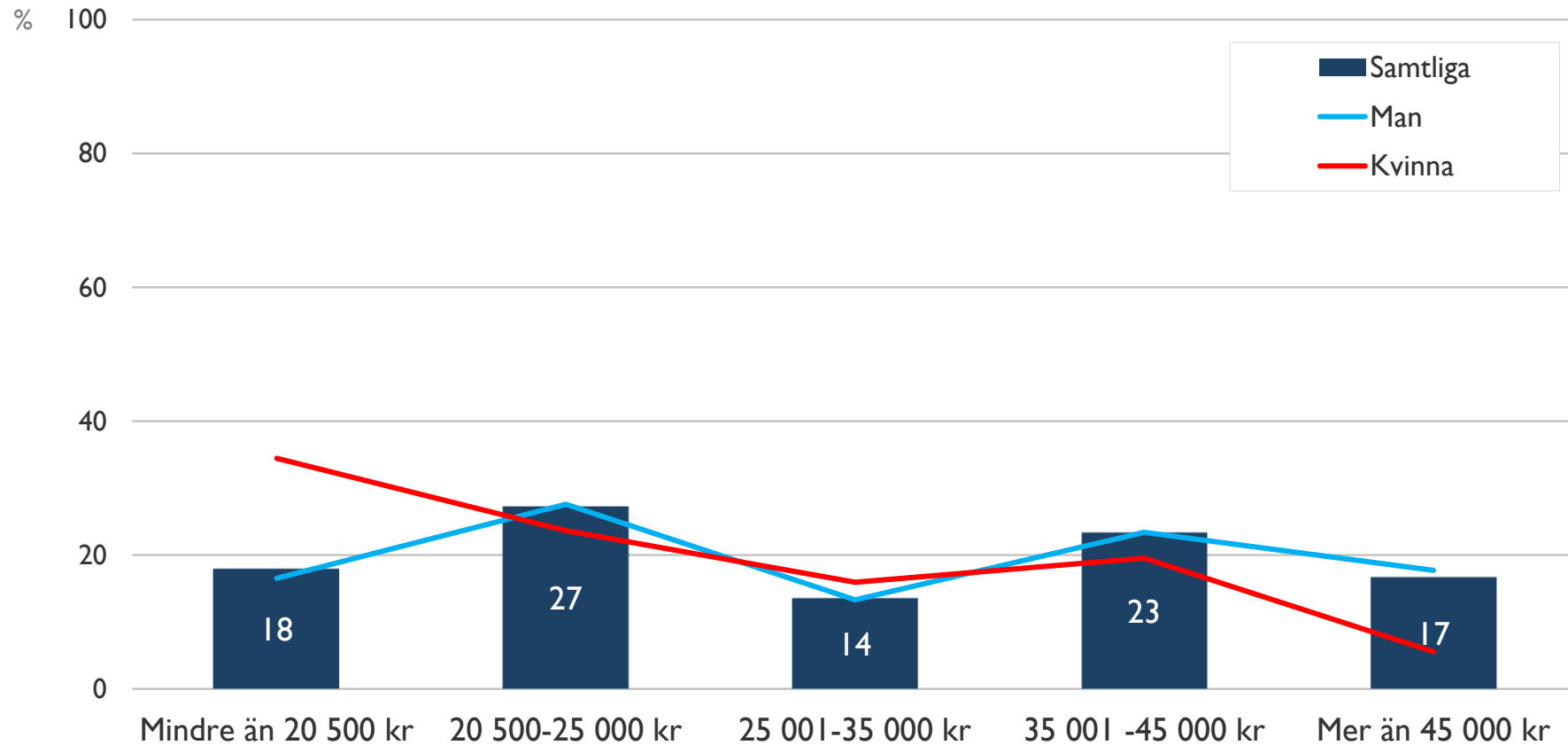


Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Lönenivåer

Kvinnor inom FM har lägre lön

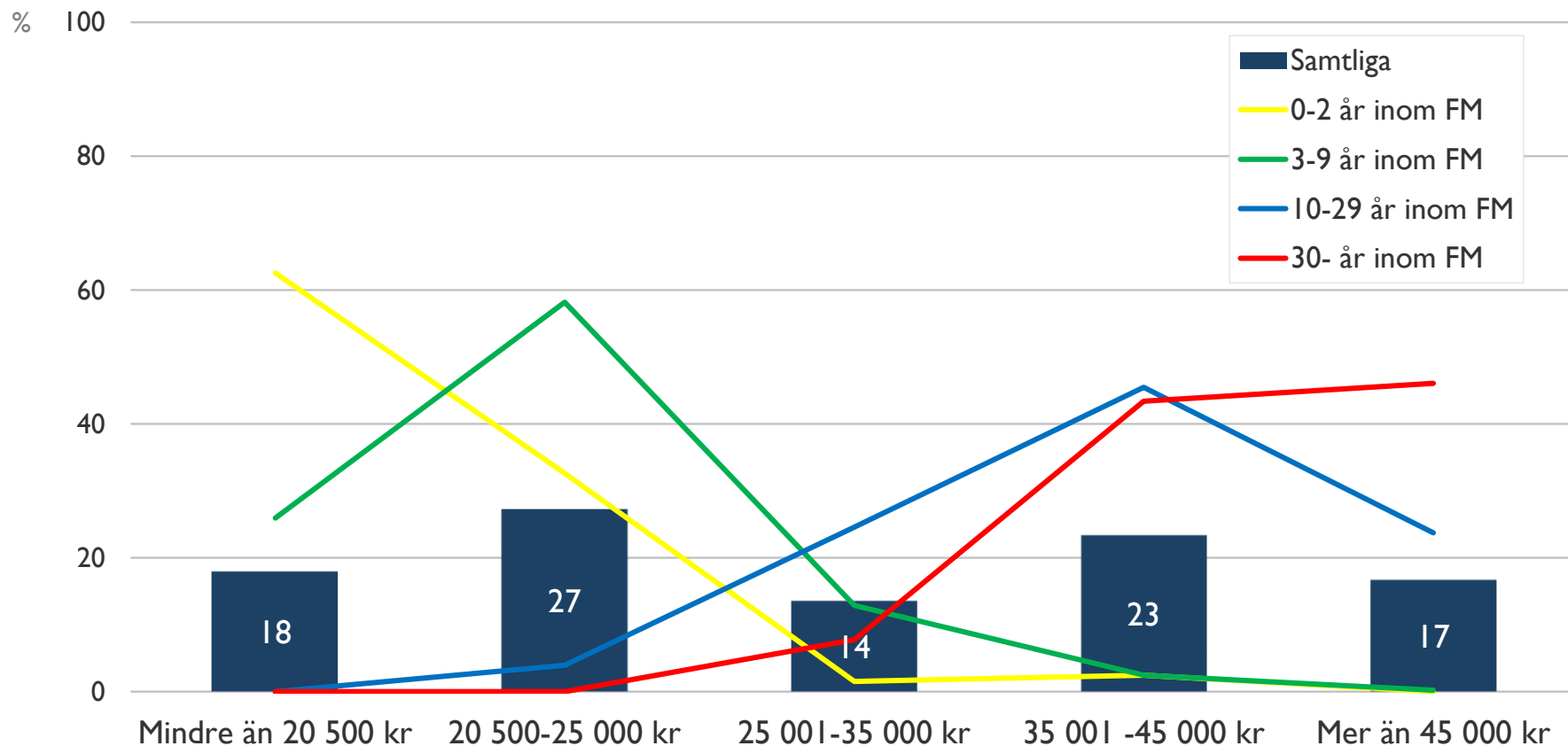
Vilken är din månadslön (grundlön) före skatt?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Lönen mycket tydlig koppling till anställningstid

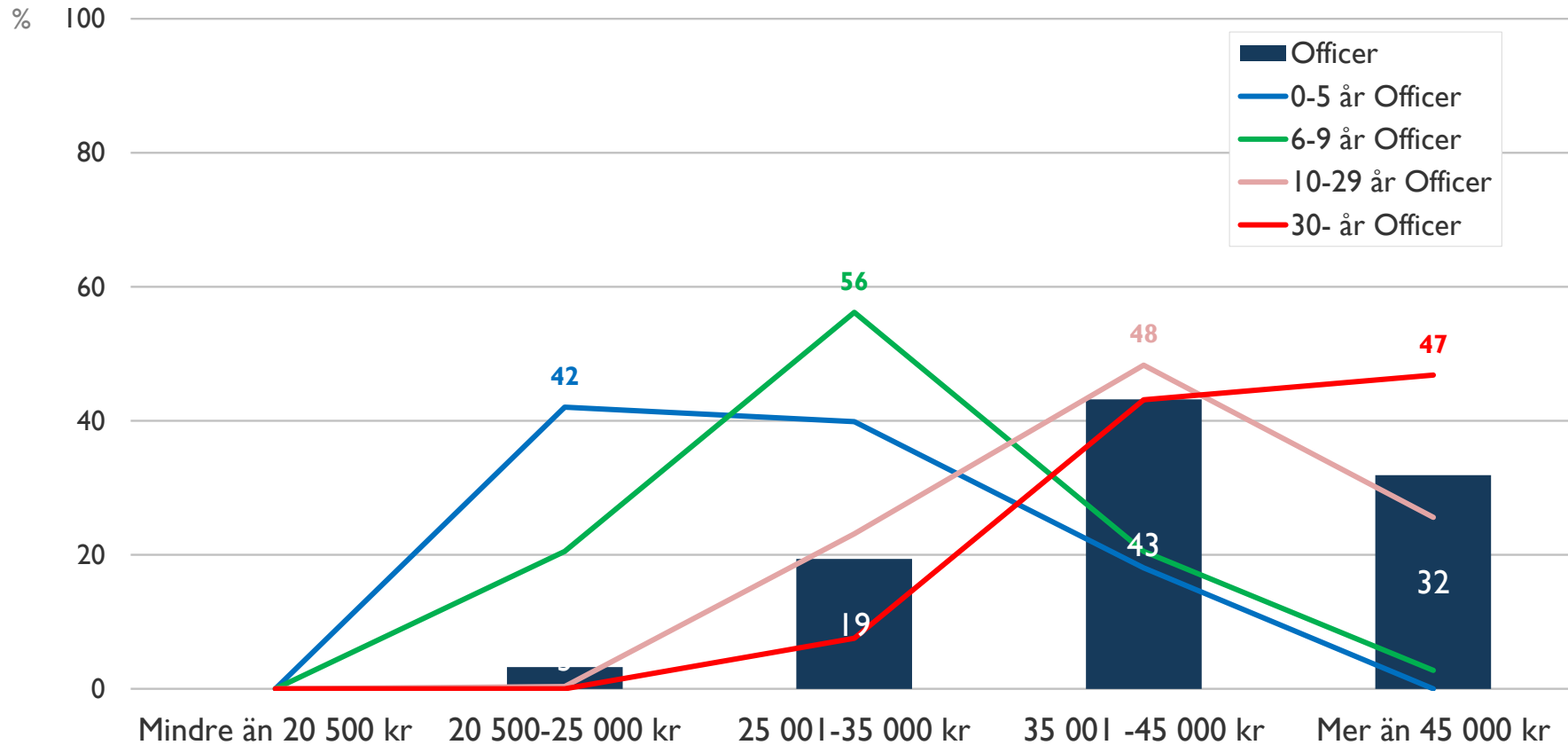
Vilken är din månadslön (grundlön) före skatt?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Löneutvecklingen för officerare

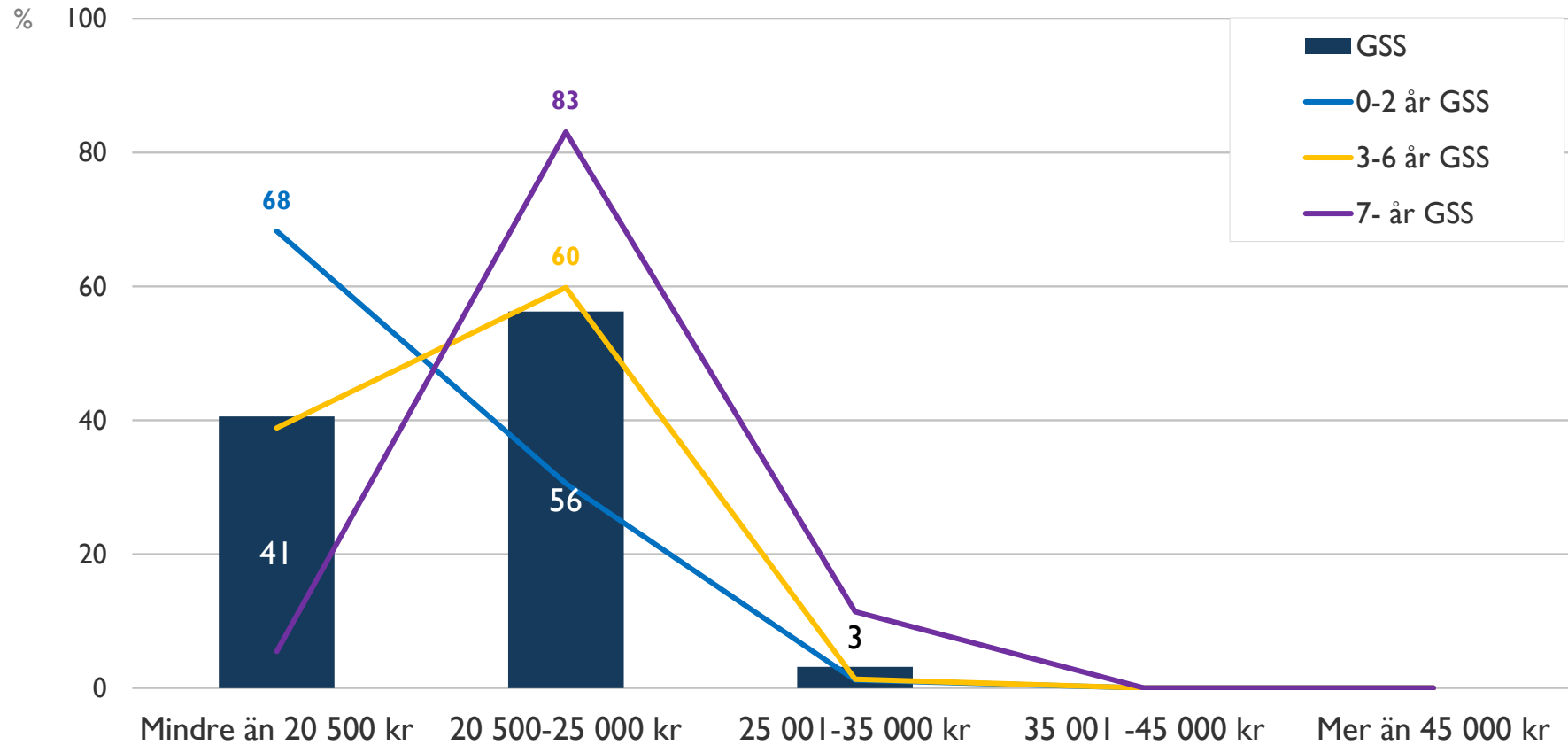
Vilken är din månadslön (grundlön) före skatt?



Bas: Officerare, 620 intervjuer

Löneutveckling för GSS

Vilken är din månadslön (grundlön) före skatt?



Bas: GSS, 158 intervjuer

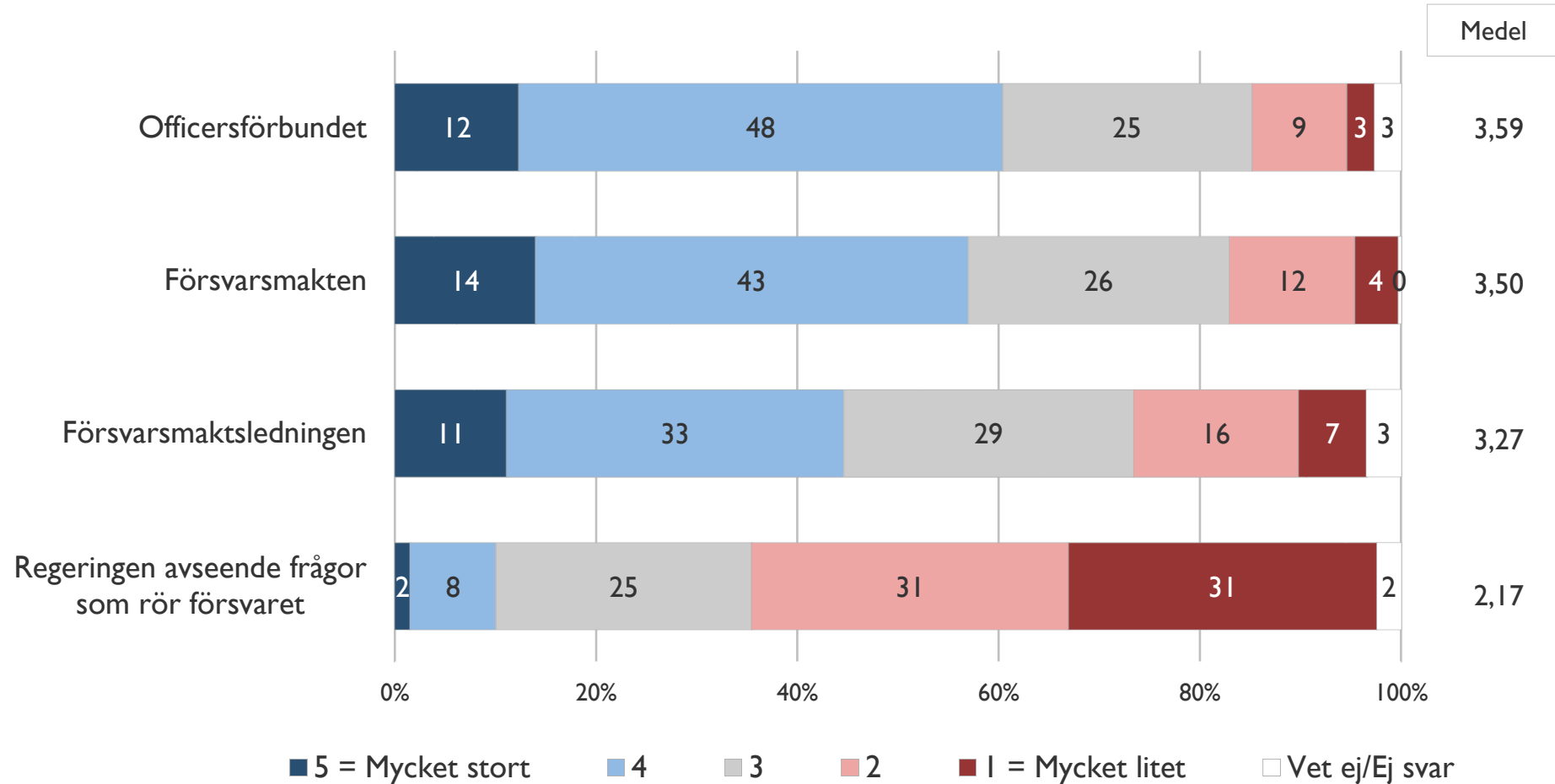
Förtroende för olika aktörer

Lika stort förtroende för Officersförbundet som för FM

- ▶ **Störst förtroende för Officersförbundet, minst för regeringens försvarspolitik**
 - ▶ 6 av 10 har mycket eller ganska stort förtroende för Officersförbundet.
 - ▶ Förtroendet för Försvarsmakten som myndighet är större än förtroendet för dess ledning, 57 respektive 45 procent har mycket eller ganska stort förtroende.
 - ▶ Endast 1 av 10 har mycket/eller ganska stort förtroende för regeringens försvarspolitik, medan 6 av 10 har litet för förtroende.
 - ▶ Kvinnor har generellt högre förtroende än män för de olika aktörerna.
 - ▶ Nyanställda har störst förtroende för samtliga aktörer. Även officersstuderande har större förtroende för samtliga aktörer utom regeringen.

Omfattande misstro till regeringens försvarspolitik

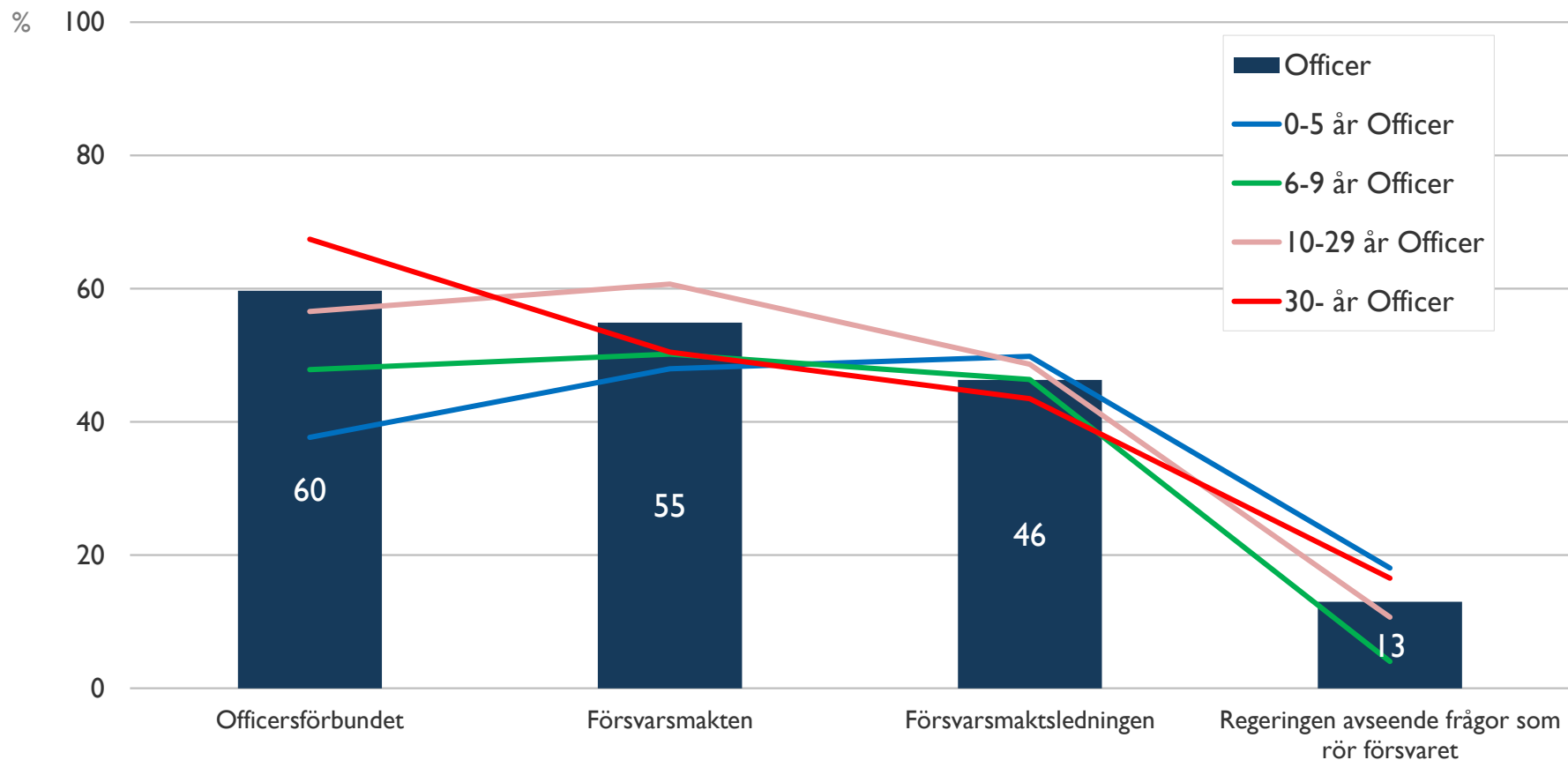
Vilket förtroende har du för... ?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Anställningstid spelar roll för förtroendet för Officersförbundet bland officerare

Vilket förtroende har du för... ?



Bas: Officerare, 620 intervjuer

Relation till Officersförbundet

Varannan medlem känner till förbundet väl

▶ **Varannan medlem upplever sig känna till Officersförbundet väl**

- ▶ I av 10 känner till förbundet dåligt eller inte alls. Bland kvinnliga medlemmar uppger så många som var fjärde att de har dålig koll på Officersförbundet.
- ▶ Grupper som har relativt större kännedom om förbundet är officerare och de som varit anställda inom Försvarsmakten i mer än 30 år.
- ▶ Det finns överlag ett mycket tydligt samband mellan tid i Försvarsmakten och kännedom.

▶ **Sex av tio har stort förtroende för Officersförbundet**

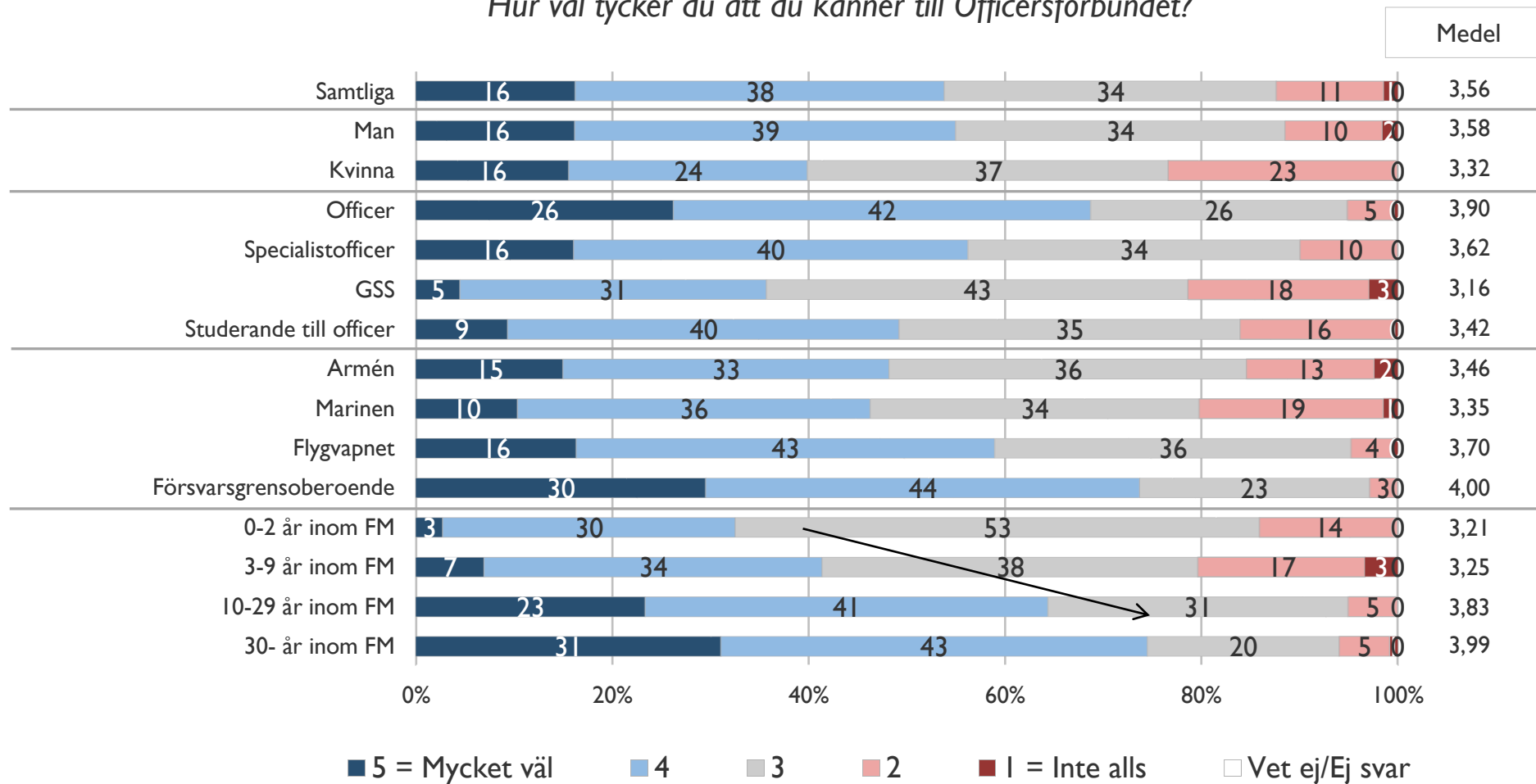
- ▶ I av 10 har litet förtroende förbundet.
- ▶ Bland de som varit anställda 3-9 år är 18 procent (att jämföra med 12 procent på totalnivå) kritiska. Den senare gruppen består till stor del

av GSS. Enligt uppgift från Officersförbundet, kan det hänga ihop med att förbundet haft ett fokus på att få upp ingångslönen för GSS, medan de som varit anställda 3-9 känner att de halkat efter lönemässigt.

- ▶ Bland officerare finns ett mycket tydligt samband med tid i Försvarsmakten; minst förtroende har de som varit anställda 0-5 år och störst hos dem som varit anställda mer än 30 år.

Tydligt samband mellan tid i FM och kännedom om Officersförbundet

Hur väl tycker du att du känner till Officersförbundet?

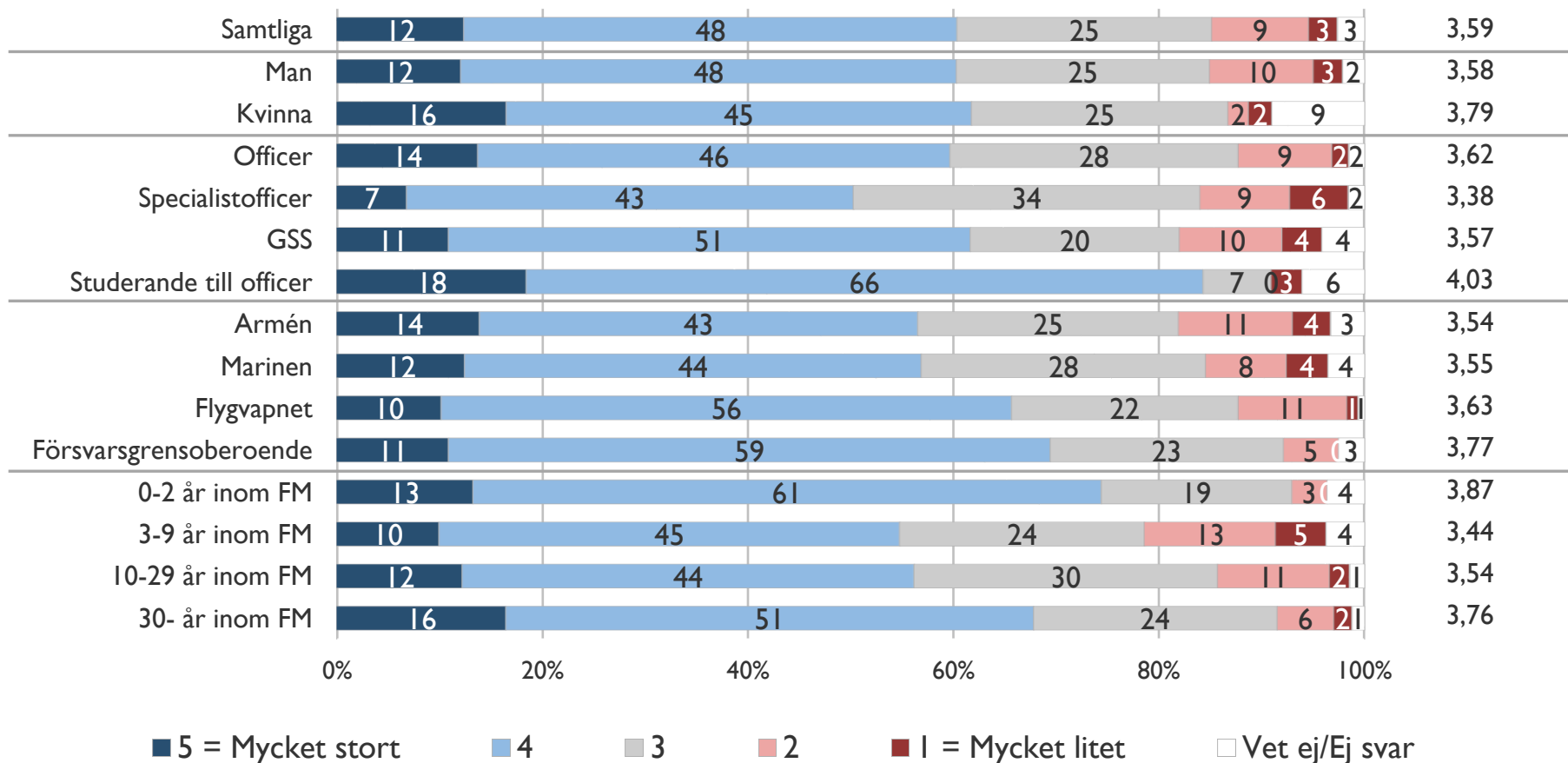


Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

6 av 10 har stort förtroende för förbundet, de som varit anställda 3-9 år mer kritiska

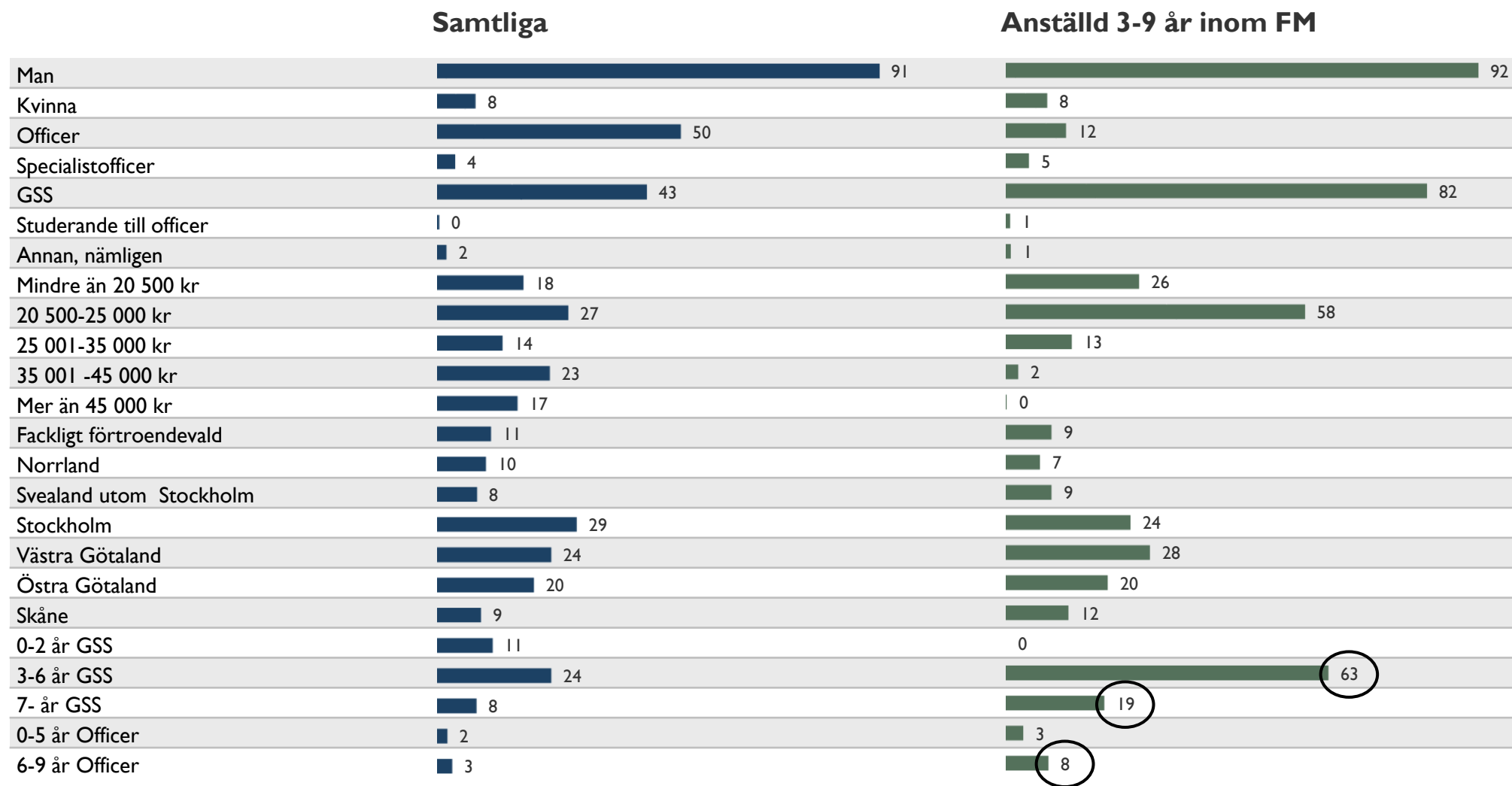
Vilket förtroende har du för Officersförbundet?

Medel



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Demografisk profil på kritisk grupp



Bas: Samtliga, 1100 (vägda) intervjuer

Medlemskapet

Sammanfattning

▶ **6 av 10 är nöjda med sitt medlemskap**

- ▶ 1 av 10 är missnöjd. Missnöjet är större bland de som varit anställda 3-9 år inom Försvarsmakten och även bland GSS och specialistofficerare.
- ▶ Kvinnor är överlag lite mer nöjda med sitt medlemskap.
- ▶ Mest nöjda är de som arbetat inom Försvarsmakten längst.

▶ **Missnöje beror på dåligt stöd i förhandlingar med FM**

- ▶ De som är missnöjda med sitt medlemskap motiverar det med en känsla av att Officersförbundet är en svag avtalspart gentemot arbetsgivaren och att förhandlingarna resulterar i för låga löner.

▶ **Mer information om vad man får för pengarna**

- ▶ De vanligaste spontana förslagen på hur

medlemskapet skulle kunna förbättras är mer information om vad förbundet gör och ett ännu större fokus på lönefrågor.

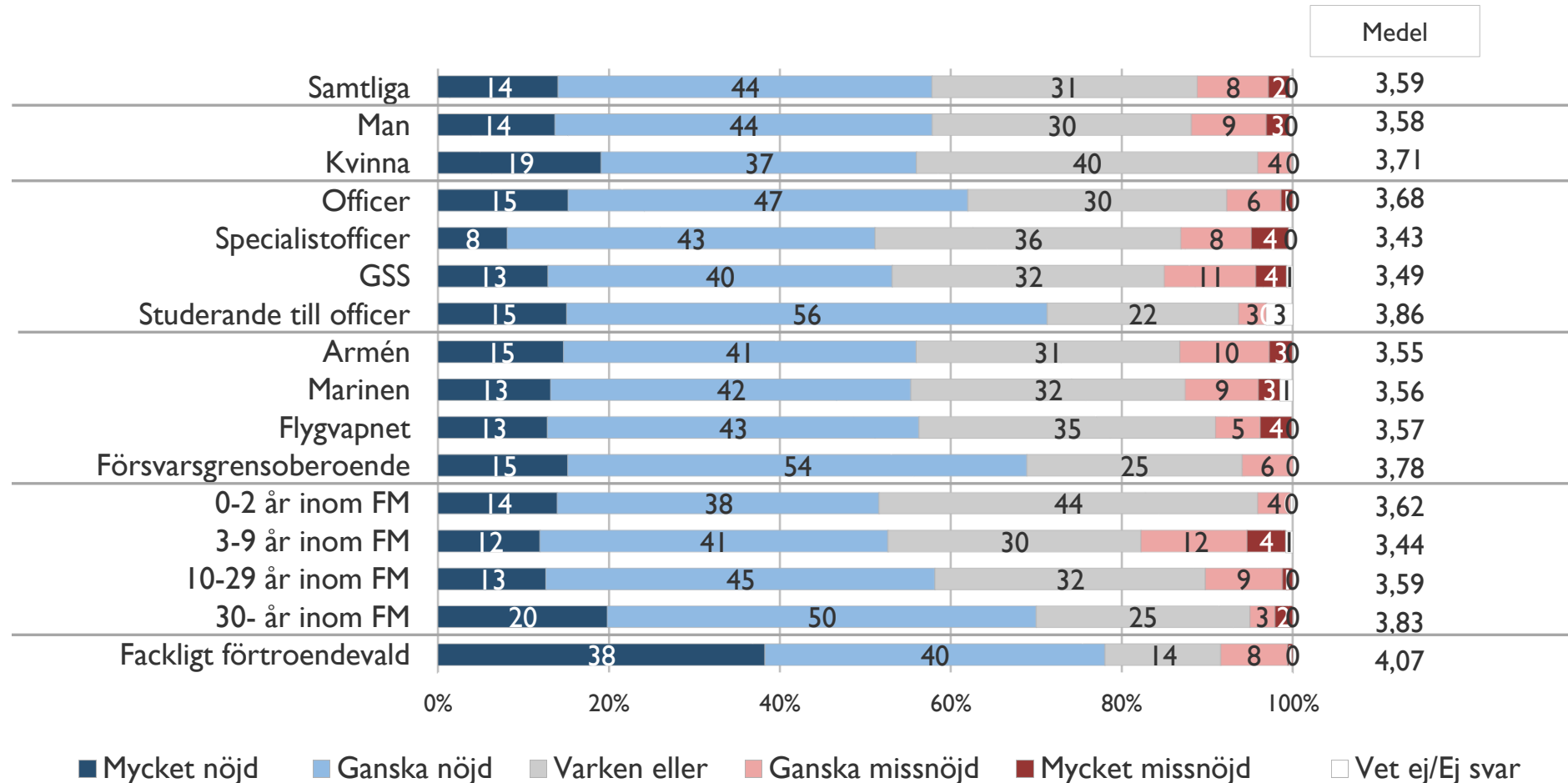
- ▶ Kvinnor är överrepresenterade bland de som anger att mer information skulle innebära ett bättre medlemskap.
- ▶ Bland svaren förekommer stor variation. Några exempel som nämns av fler kvinnor är ett större fokus på jämställdhetsarbete.

▶ **Nästan varannan medlem (45 procent) uppger att de haft nytta av förbundet det senaste året**

- ▶ Det vanligaste är att medlemmarna har fått rådgivning i lön- eller avtalsfrågor.
- ▶ Kvinnor har haft mindre nytta av sitt medlemskap, 36 procent att jämföra med 45 procent bland män.

6 av 10 medlemmar nöjda, 1 av 10 missnöjd

Totalt sett, hur nöjd är du med ditt medlemskap i Officersförbundet?

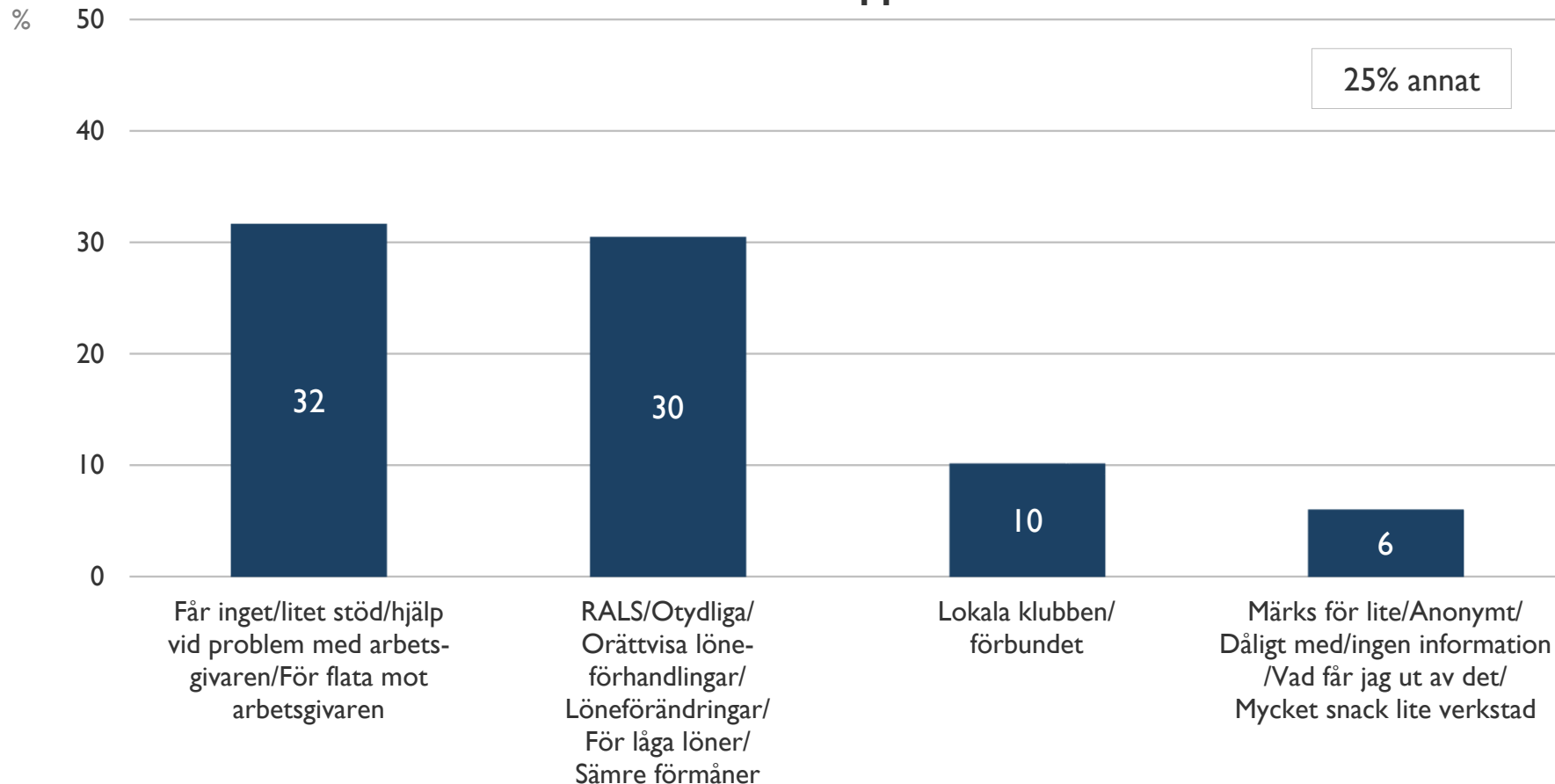


Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Upplevt brist på stöd från OF och lönefrågan främsta anledningarna till missnöjd med medlemskap

Vad är anledningen till att du är missnöjd med ditt medlemskap?

Kodade öppna svar



Bas: Ganska eller mycket missnöjd med medlemskap i OF, 104 intervjuer

Mer information och fokus på lönefrågor efterfrågas

Hur skulle medlemskapet kunna förbättras för dig?

Kodade öppna svar

Svar under 2% visas inte.

Andel Vet ej/Ej svar: 62%
Annat: 10%

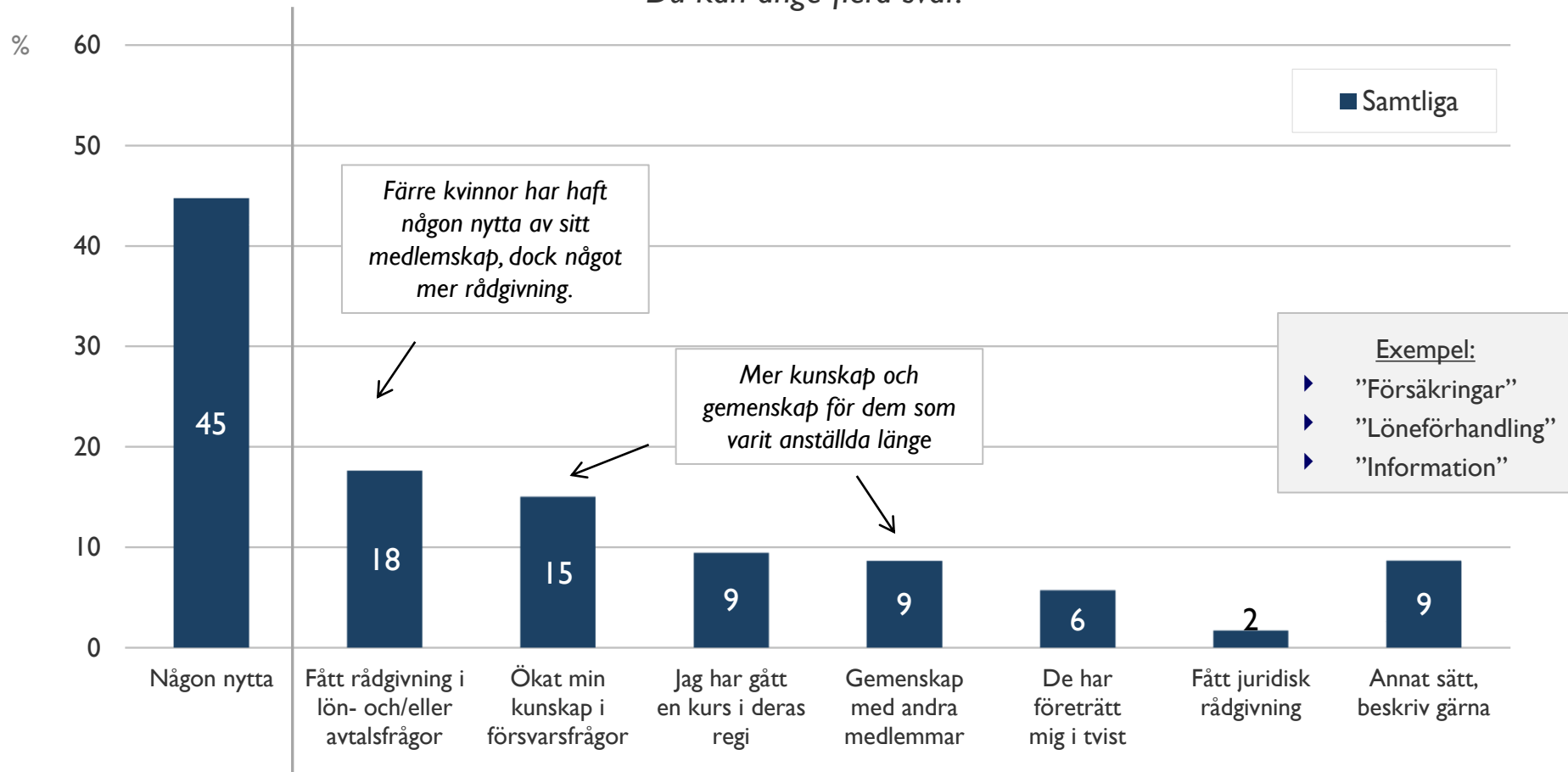
Andel i procent	Samtliga	Man	Kvinna
Mer/Tydligare information/ Lättare hitta information/ Redovisa vad de faktiskt gör för medlemmarna	11	9	26
Se till att lönerna höjs/ Mer fokus på lön/Rimliga löner/Bättre förmåner/ avtal/RALS	8	9	5
Mer aktivitet lokalt/Jobba närmare förbanden/Mer lokalt stöd	4	4	2
Hårdare krav/Var tuffare mot arbetsgivaren	3	3	0
Lägre medlemsavgift	2	2	3

- ▶ Bland de svar som nämns av färre än 2%, finns mer jämställdhetsarbete. Bland dessa är kvinnor överrepresenterade.
- ▶ Kvinnor vill även ha fler kurser/ utbildningar.

Bas: Svarat 3 eller 4 på frågan om hur nöjd man totalt sett är med sitt medlemskap, 842 intervjuer

Varannan medlem har haft nytta av förbundet, rådgivning vanligast

Har du under det senaste året haft nytta av Officersförbundet på något av följande sätt?
Du kan ange flera svar.



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Kontakt med Officersförbundet

Missnöje med kontakt med lokalföreningar

▶ **Begränsade kontakter med kansliet**

- ▶ Fler än hälften har inte varit kontakt med Officersförbundets kansli. Var fjärde är nöjd med sin kontakt med kansliet.
- ▶ Kvinnor har i högre utsträckning varit i kontakt med kansliet. En tänkbar förklaring är att man väljer att ta upp frågor om kränkningar och diskriminering på central nivå och inte med det lokala förbundet.

▶ **Missnöje med kontakter med lokalföreningarna**

- ▶ 3 av 4 uppger att de varit i kontakt med lokalföreningen på sitt förband. Knappt 4 av 10 är nöjda med den kontakt de haft.
- ▶ 16 procent är uttalat missnöjda med kontakten med sin lokalförening. Missnöjet har också ökat sedan 2016, då motsvarande andel var 6 procent.

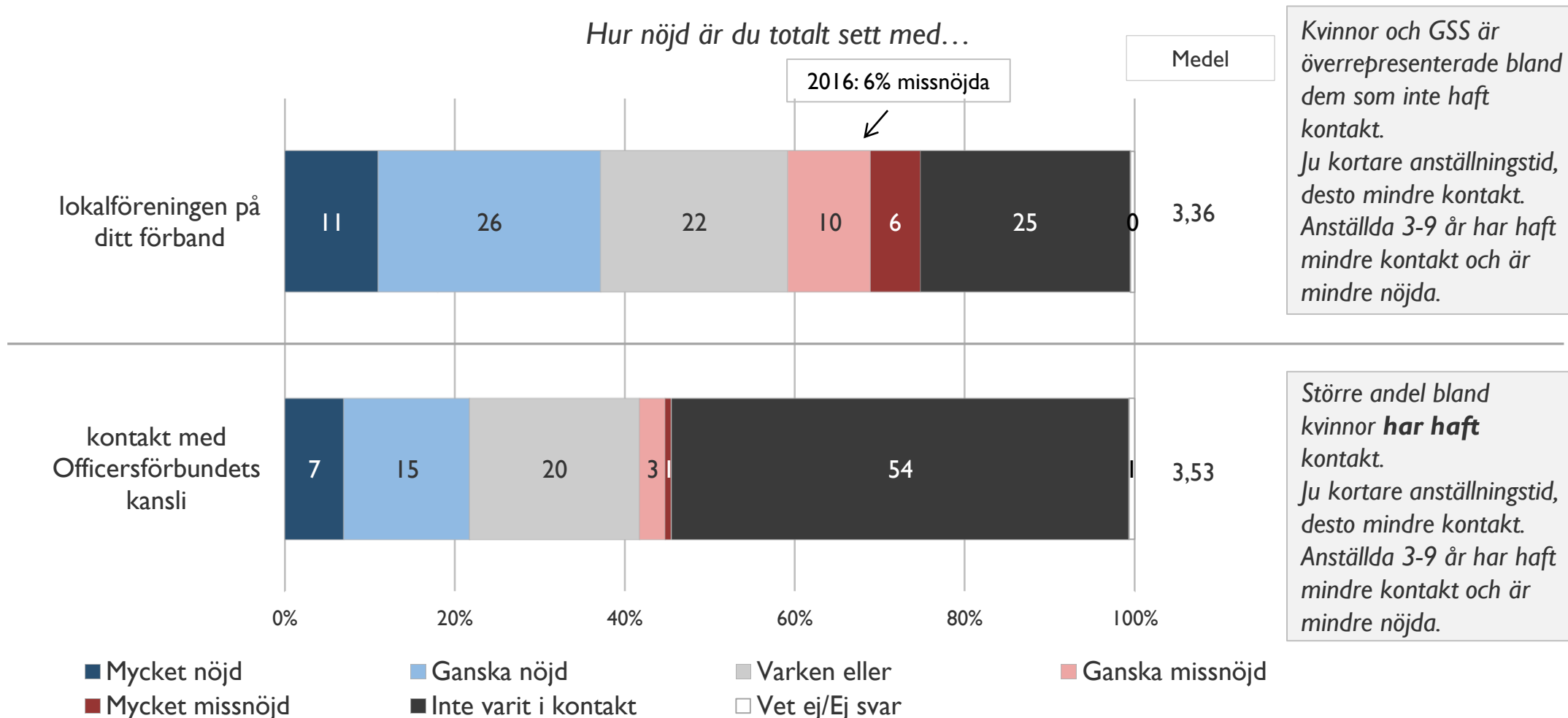
- ▶ Kontakterna med lokalföreningarna kommer också upp spontant som skäl till missnöje med medlemskap.

▶ **Stark preferens för Officerstidningen som kommunikationskanal**

- ▶ Preferensen för Officerstidningen är störst för både försvarsfrågor (debatt och redaktionella nyheter) och vad som är på gång inom förbundet.
- ▶ När det gäller information som berör den enskilde arbetstagaren, är preferenserna mer varierande; ungefär lika många vill informationen via tidningen som via mejl/brev. En relativt stor grupp (var femte medlem) vill ha informationen via nyhetsbrevet Officersinfo.

Missnöje angående kontakt med lokalföreningarna, större än 2016

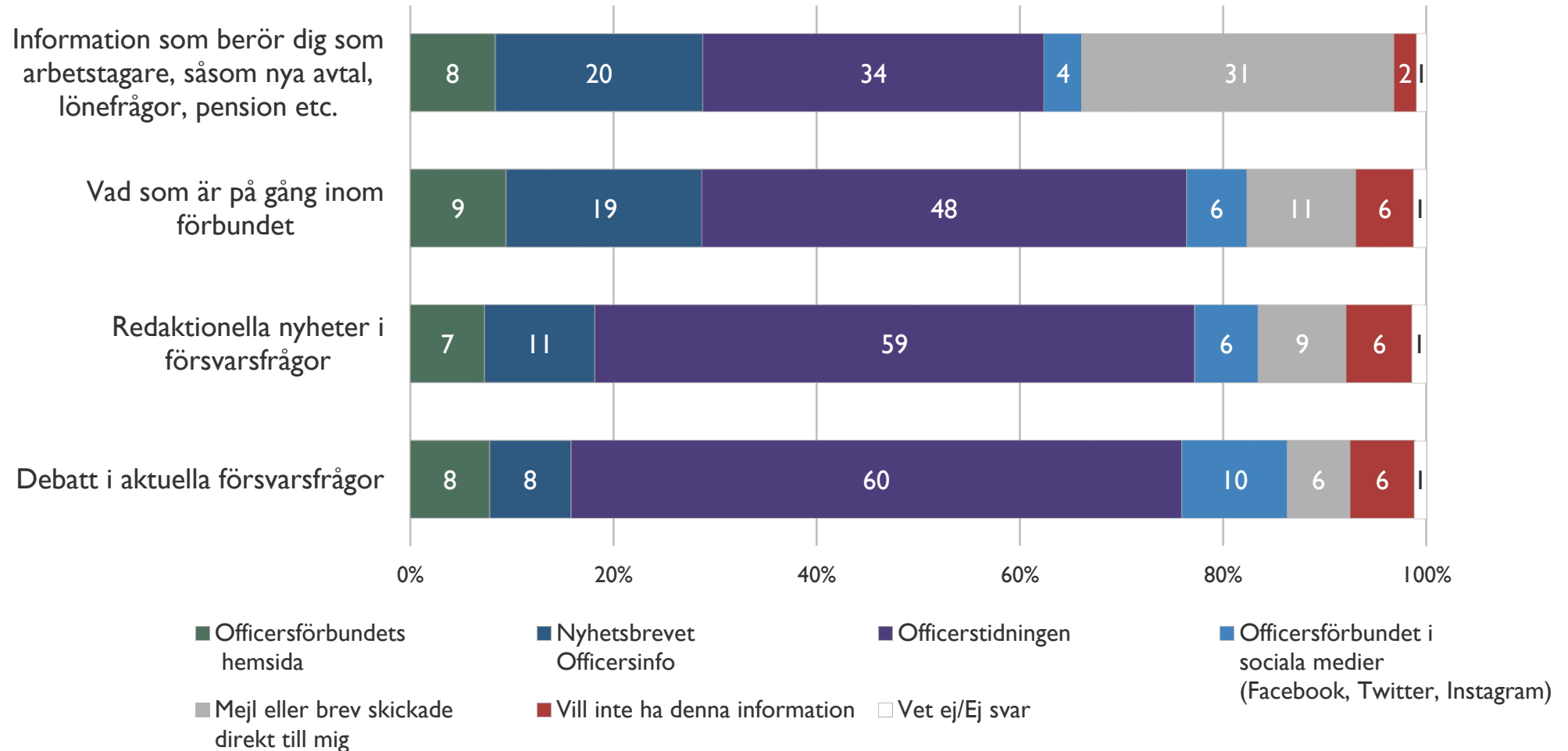
Hur nöjd är du totalt sett med...



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Tydlig preferens för Officerstidningen gällande nyheter och debatt, mer polarisering för avtalsinformation

I vilken av Officersförbundets olika kanaler föredrar du att ta del av följande?



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Attityder till Officersförbundet

Bra försäkringar och rimlig avgift, kritik mot OF som avtalspart

▶ En majoritet tycker att förbundet erbjuder bra försäkringar och har en rimlig avgift

- ▶ En majoritet tycker också att förbundet bidrar till en bättre arbetsmiljö inom Försvarmakten.
- ▶ Det finns viss kritik gällande förbundet som avtalspart; 23 procent är kritiska till förbundet som stark avtalspart när det gäller förhandling och 14 procent tycker inte att förbundet tillvaratar medlemmarnas intressen. Olika sidor av samma mynt är troligen också de negativa rösterna om påståendena ”driver rätt frågor” och ”är en stark organisation”.
- ▶ Okunskapen är stor (57 procent) om den juridiska rådgivningen som erbjuds och om förbundet driver viktiga frågor i debatten (23 procent).

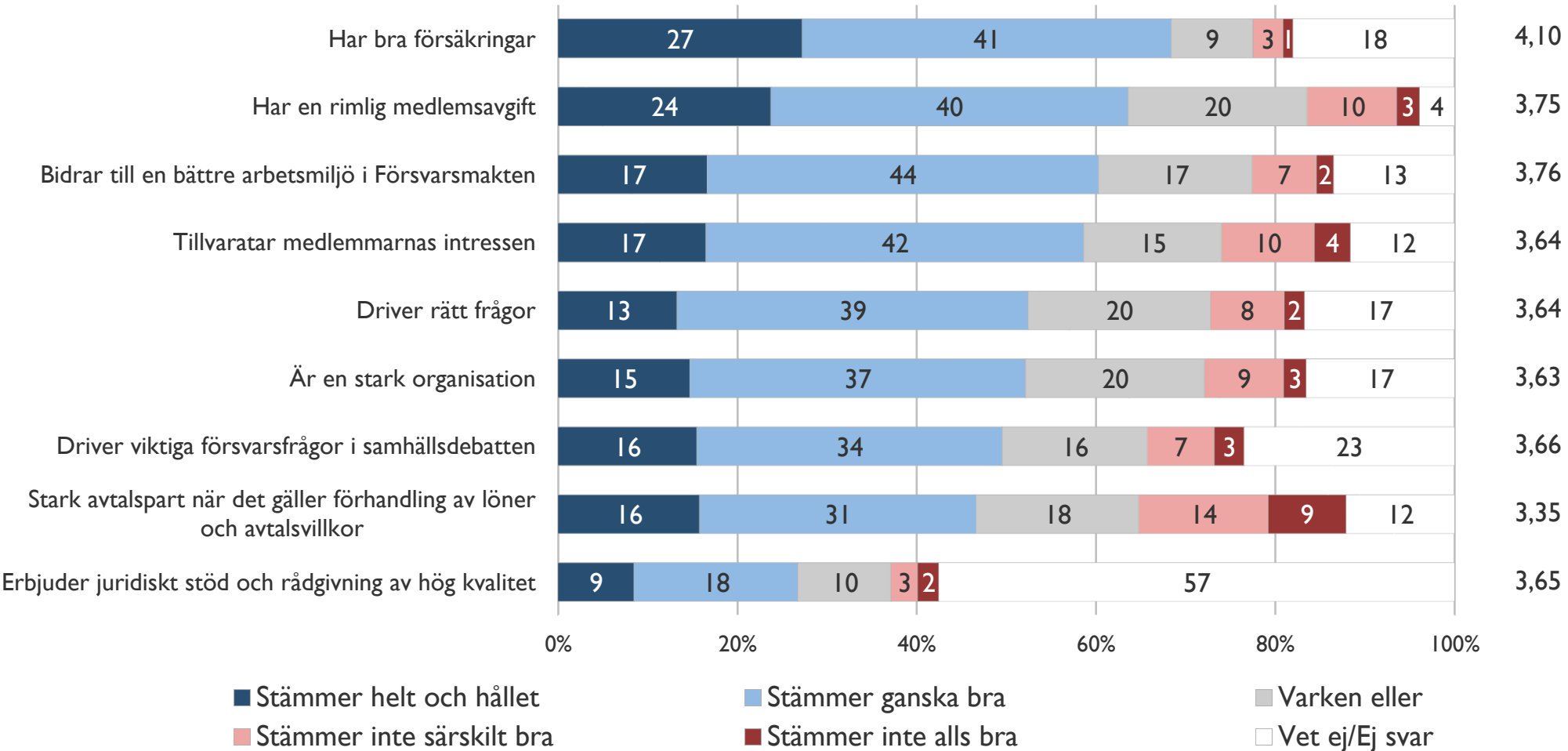
▶ Skillnader mellan olika grupper

- ▶ Kvinnor har en relativt sämre bild av förbundets förmåga att tillvarata medlemmarnas intresse och driva rätt frågor.
- ▶ GSS är något mindre positiva än övriga kategorier, främst när det gäller Officersförbundets förmåga att driva försvarsfrågor i samhällsdebatten och driva rätt frågor.
- ▶ I likhet med övriga resultat i studien är gruppen som varit anställd 3-9 år inom Försvarmakten generellt inte lika positiv.

Positiv bild av försäkringar och medlemsavgift, stor okunskap om juridisk rådgivning

Hur väl stämmer följande påståenden in på Officersförbundet?

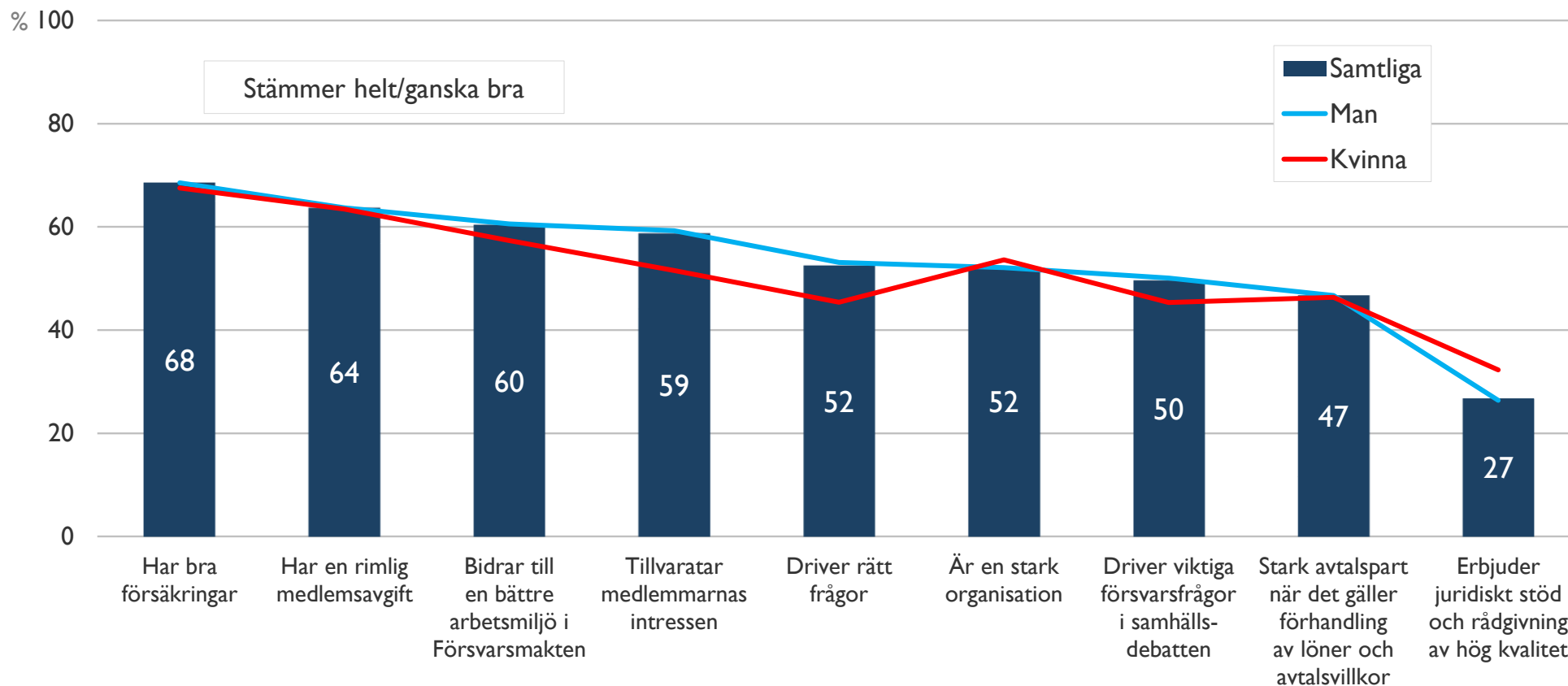
Medel



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Kvinnor sämre bild av förbundets förmåga att tillvarata medlemmarnas intresse och driva rätt frågor

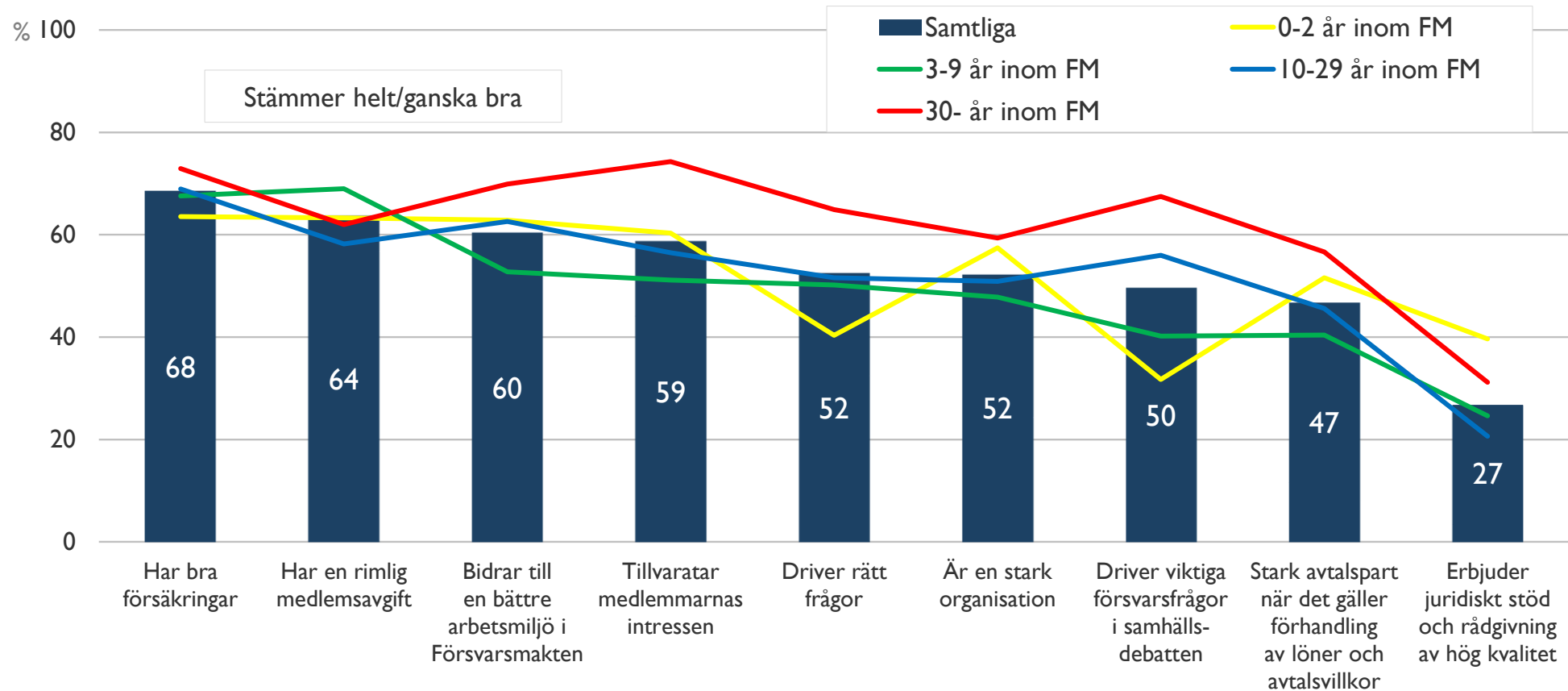
Hur väl stämmer följande påstående in på Officersförbundet?



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Nyanställda mindre positiva till Officersförbundets förmåga att driva rätt frågor

Hur väl stämmer följande påstående in på Officersförbundet?



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

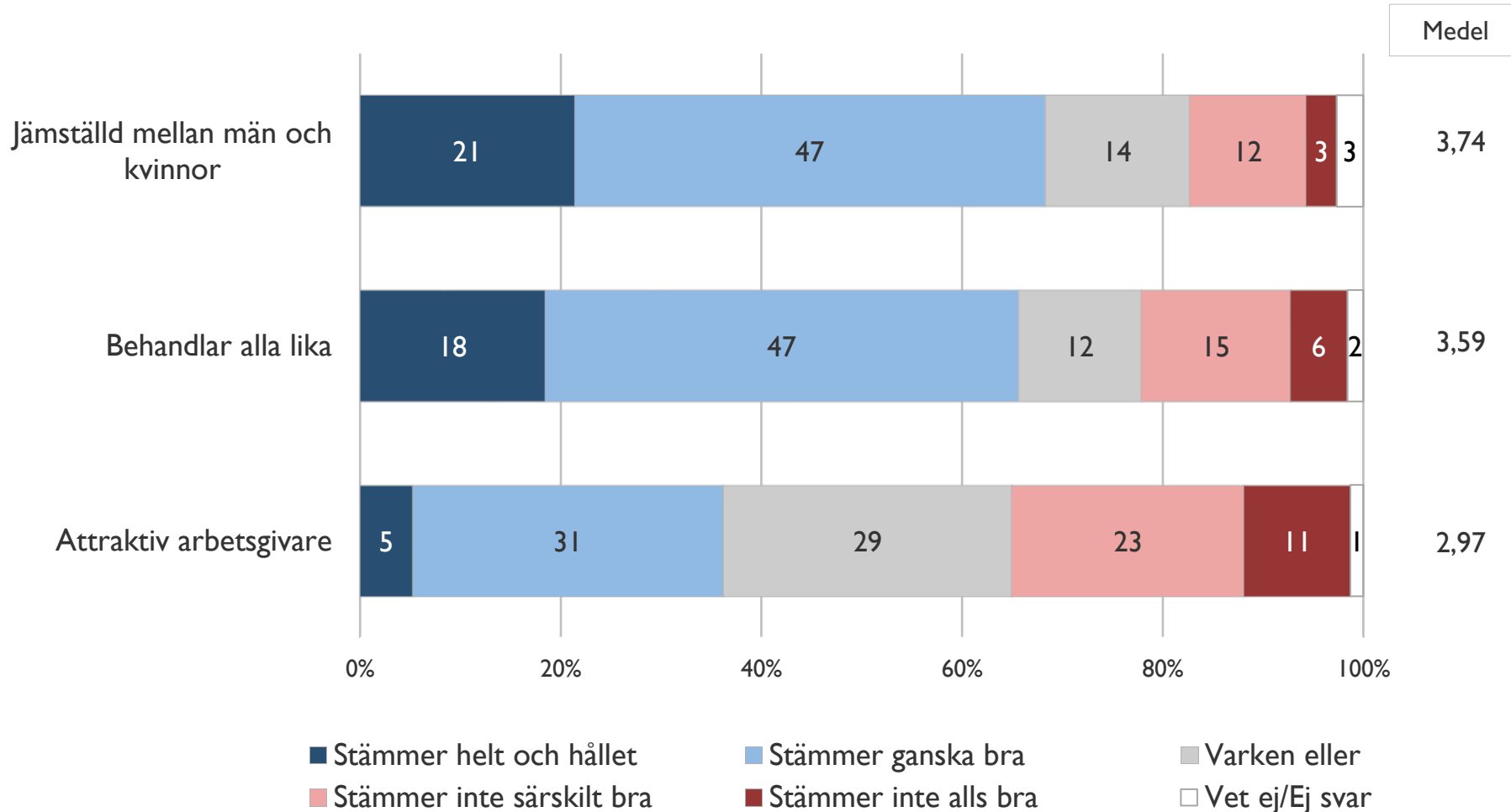
Attityder till Försvarsmakten

Sammanfattning

- ▶ **En majoritet tycker att FM är jämställd och behandlar alla lika men tydliga skillnader mellan män och kvinnor**
 - ▶ 2 av 3 tycker att FM är jämställd och behandlar alla lika. Kvinnor är tydligt mindre positiva till framför allt jämställdheten men även förmågan att behandla alla lika.
 - ▶ Bara en tredjedel av medlemmarna tycker att Försvarsmakten är en attraktiv arbetsgivare. Här är dock skillnaden mellan män och kvinnor den omvända; kvinnor är mer positiva till attraktiviteten. Det kan förklaras av att Försvarsmakten har ett högre meritvärde för kvinnor än för män.
 - ▶ Bilden av Försvarsmakten som attraktiv arbetsgivare är tydligt kopplad till hur länge man varit anställd. Ju längre anställningstid, desto mer kritisk är man. De nyanställda (0-2 år) har dock en sämre bild av jämställdheten inom Försvarsmakten.

En majoritet tycker att FM är jämställd men utbredd kritik mot likabehandling

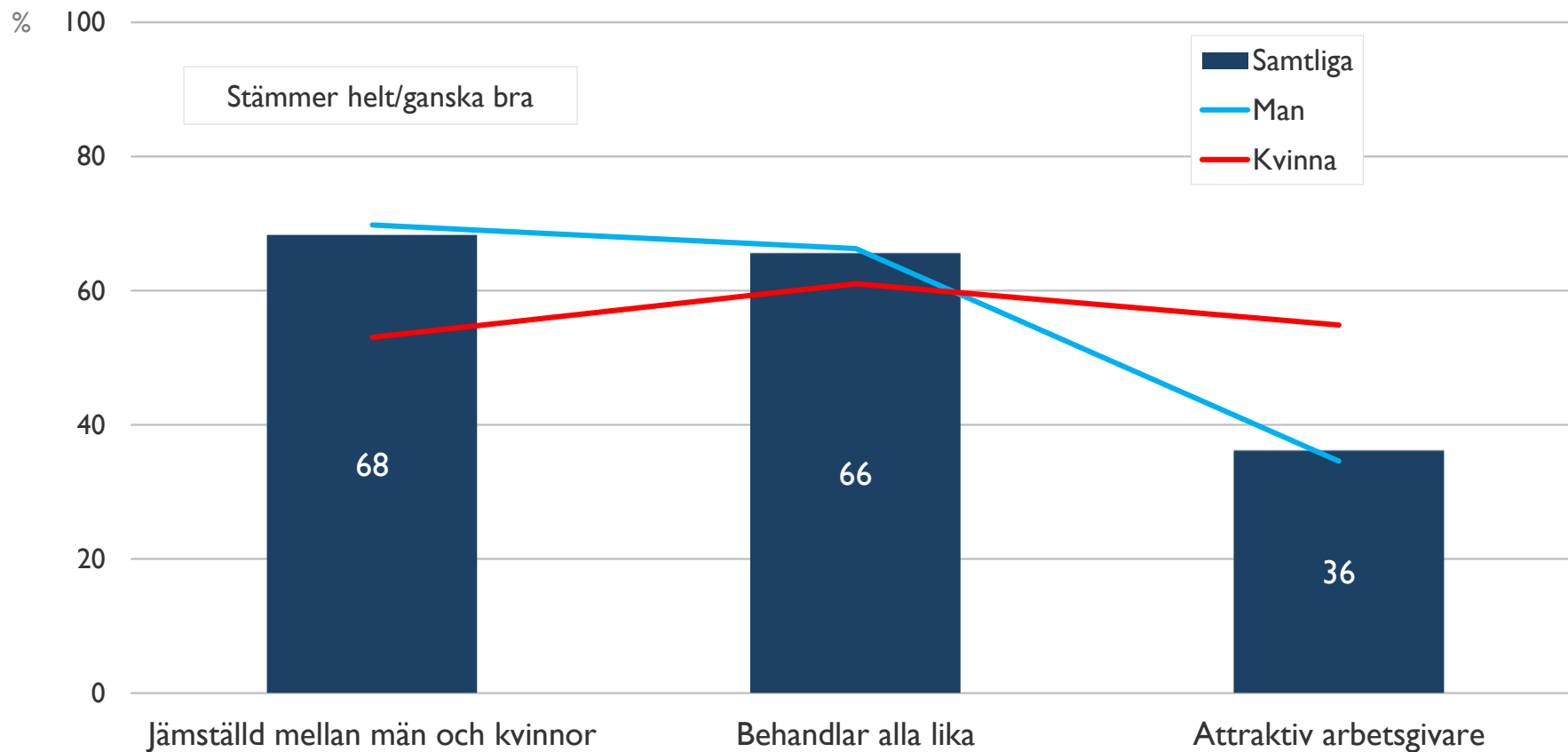
Hur väl tycker du att följande påståenden stämmer in på Försvarmakten?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Kvinnor mer kritiska till jämställdheten och likabehandlingen inom FM

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



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Medlemmarnas situation inom Försvarsmakten

Sammanfattning

▶ **Stor lojalitet med arbetsgivaren men polariserad bild av möjligheten att uttrycka sig fritt**

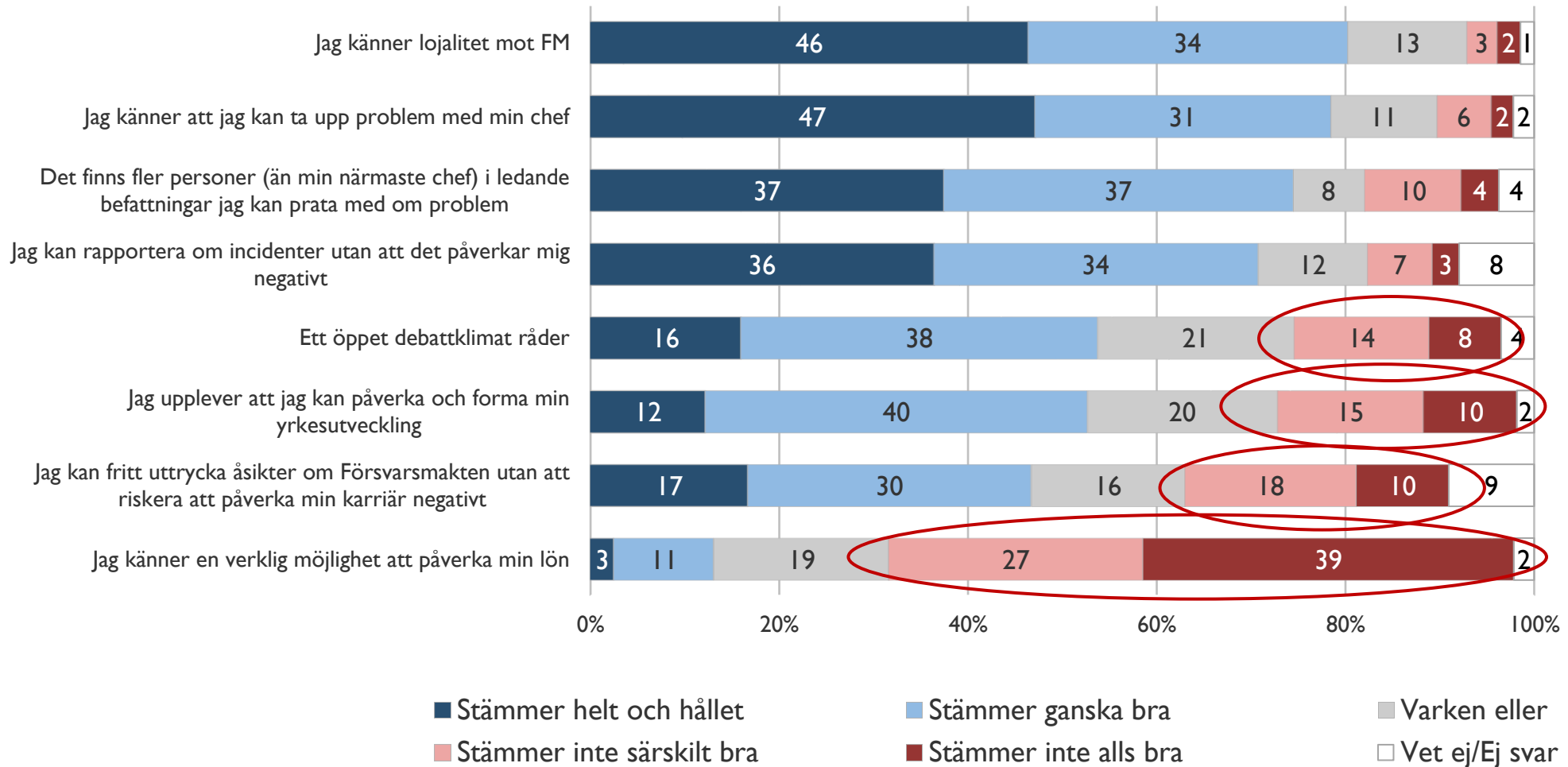
- ▶ 8 av 10 medlemmar uppger att de känner stor lojalitet med Försvarmakten och nästan lika många att de kan ta upp problem med sin närmaste chefen eller annan person i ledande befattning.
- ▶ Betydande kritik finns dock på flera, allvarliga områden. 1 av 4 är kritiska till debattklimatet, och 3 av 10 anser att det finns risk att karriären påverkas negativt om man fritt uttrycker åsikter Försvarmakten.
- ▶ Hela 2 av 3 uppger att de inte känner en verklig möjlighet att påverka sin lön. 1 av 4 tycker inte att de kan påverka sin yrkesutveckling.

▶ **Olika undergrupper**

- ▶ Kvinnor upplever i större utsträckning att det finns flera personer de kan vända sig till vid problem, men i mindre utsträckning att de kan rapportera om incidenter utan att det påverkar dem negativt.
- ▶ Officersstuderande har generellt en relativt mer positiv bild av de olika aspekterna av deras situation inom Försvarmakten.
- ▶ De mest nyanställda har en mer positiv bild av sina påverkansmöjligheter, medan gruppen som varit anställd 3-9 år är mer negativ.
- ▶ GSS som varit anställda i mer än 7 år är överlag mer negativa till situationen inom FM och känner sig tydligt mindre lojala med sin arbetsgivare.

Hög lojalitet, men få upplever sig kunna påverka sin lön och utbredd känsla av att inte kunna uttrycka sig fritt

Hur väl stämmer följande påståenden om din situation inom Försvarsmakten?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Samtal och incidenter

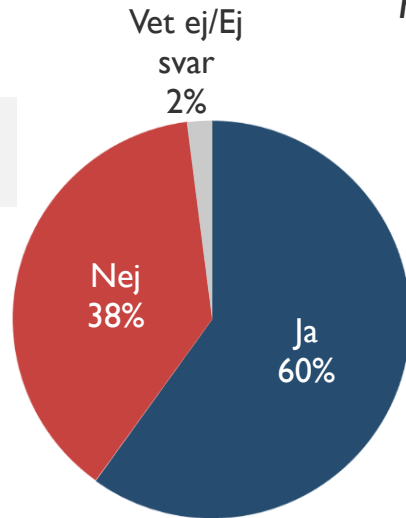
1 av 5 har inte haft medarbetarsamtal senaste året

- ▶ **8 av 10 har haft medarbetarsamtal, 6 av 10 lönesamtal**
 - ▶ Att så många inte haft samtal kan tänkas spä på den upplevda bristen på möjligheter att påverka sin yrkesutveckling och lön.
- ▶ **Var fjärde har tvingats göra avsteg från säkerhetsbestämmelser**
 - ▶ GSS är överrepresenterade bland dem som gjort avsteg. De vanligaste anledningarna till avsteg är tids- och personalbrist.
- ▶ **1 av 10 har varit med om en allvarlig incident**
 - ▶ Bland dessa är nyanställda överrepresenterade.

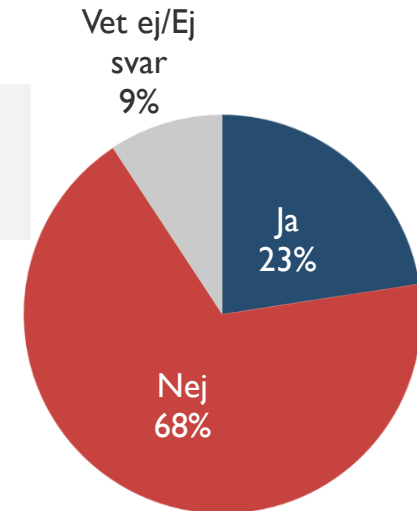
Vanligare med medarbetarsamtal än lönesamtal

Har du under det senaste året...

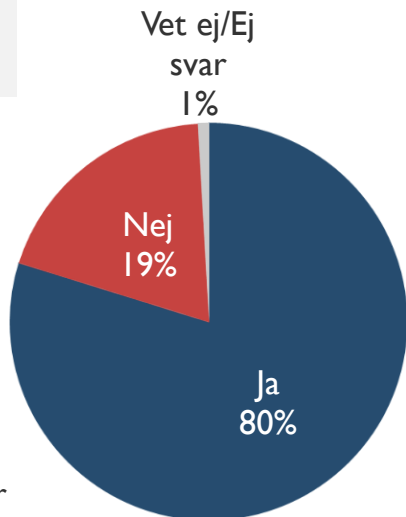
...haft lönesamtal med din chef?



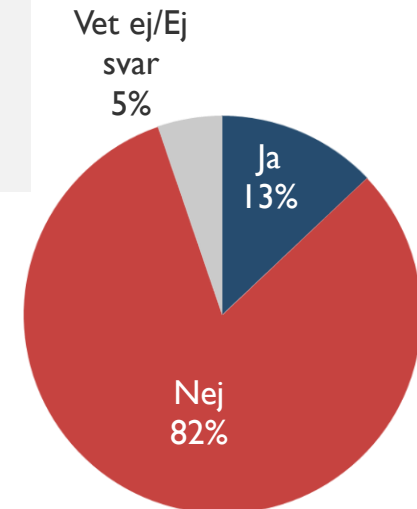
...tvingats göra avsteg från säkerhetsbestämmelser för att kunna lösa dina uppgifter?



...haft medarbetarsamtal med din chef?



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



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

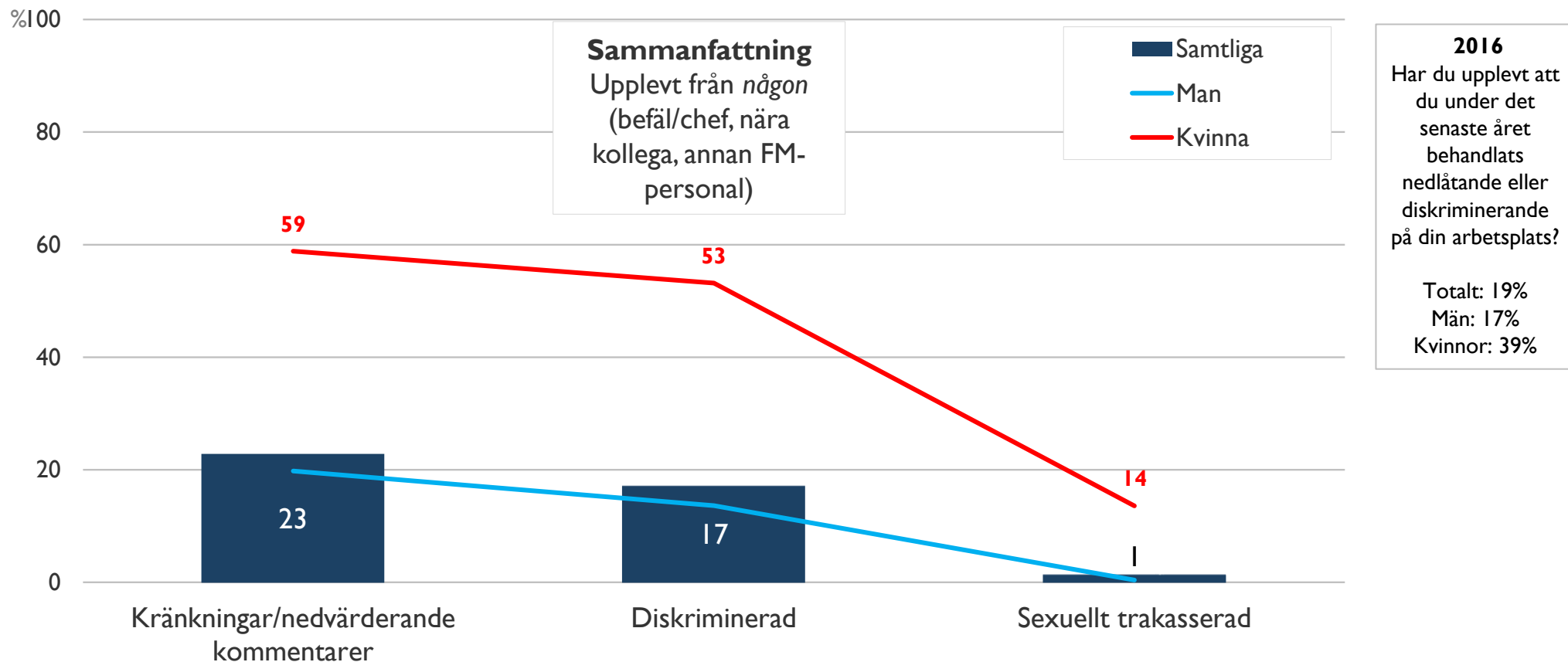
Kränkningar, trakasserier och diskriminering

En majoritet av kvinnorna har kränkts senaste året

- ▶ **23% har upplevt kränkningar eller nedvärderande kommentarer, 59% bland kvinnor**
 - ▶ 23 procent uppger att de upplevt kränkning eller nedvärderande kommentar, 17 procent diskriminering och 1 procent sexuella trakasserier – på totalnivå under senaste året.
 - ▶ Motsvarande andelar bland kvinnor är
 - ▶ Kränkning eller nedvärderande kommentar 59 procent (23 procent)
 - ▶ Diskriminering 53 procent (17 procent)
 - ▶ Sexuellt trakasserad 14 procent (1 procent)
 - ▶ Vanligast bland kvinnor är att ha blivit utsatt av en nära kollega, för män är det vanligaste att ha blivit utsatt av ett befäl eller en chef.
- ▶ **Kränkningar mot kvinnor baseras på kön, ålder, utseende och militär grad**
 - ▶ Jämställdhetsfrågan framstår således som den enskilt viktigaste för att komma till bukt med diskriminering och kränkningar.
- ▶ **Vanligaste formen av diskriminering är den från befäl**
 - ▶ Bland kvinnor är det ungefär lika många säger sig ha blivit diskriminerade av antingen befäl/chef, en nära kollega eller annan personal.
- ▶ **Kränkningar eller nedvärderande kommentarer något vanligare bland förtroendevalda**
 - ▶ Bland fackligt förtroendevalda är det 33 procent som upplever att de kränkts eller utsatts för nedvärderande kommentarer (att jämföras med 23 procent på totalnivå),
 - ▶ En tänkbar förklaring är att man bland kollegorna uppfattas vara en del av problemet med t.ex. låga löner, snarare än en del av möjliga lösningar.

Kränkningar eller nedvärderande kommentarer vanligast, kvinnor tydligt överrepresenterade

Har du under det senaste året upplevt kränkningar eller fått nedvärderande kommentarer från / diskriminerad av / att du blivit sexuellt trakasserad av någon av följande inom Försvarsmakten?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Ungefär lika vanligt med kränkningar från befäl, kollegor och annan personal

Har du under det senaste året upplevt kränkningar eller fått nedvärderande kommentarer från någon av följande inom Försvarsmakten?

Ja

Andel i procent	Samtliga	Man	Kvinna	Officer	Specialist-officer	GSS	Studerande till officer	0-2 år inom FM	3-9 år inom FM	10-29 år inom FM	30- år inom FM
Befäl/chef	14	13	27	11	10	18	9	12	19	10	12
Nära kollega	10	8	36	9	8	12	4	14	11	8	9
Annan FM-personal	9	8	32	8	12	11	9	9	12	7	8
Någon	23	20	59	18	19	29	16	26	28	16	19



Grupperna jämförs radvis.
Radens högsta värde = relativt sämst = rött,
radens lägsta värde = relativt bäst = blå.

Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Kränkningarna mot kvinnor baseras på kön, ålder och utseende

Upplever du att du blivit kränkt eller fått nedvärderande kommentarer av något av följande skäl? Du kan ange flera svar

Andel i procent	Samtliga	Man	Kvinna	Officer	Specialist-officer	GSS	0-2 år inom FM	3-9 år inom FM	10-29 år inom FM	30- år inom FM	Fackligt förtroende -vald
Militär grad	7	7	18	5	8	11	10	11	5	4	12
Ålder	6	5	21	5	3	8	8	7	3	7	9
Anställningsform eller kategori	6	5	10	2	8	9	4	10	3	2	12
Kön	4	1	39	3	2	6	7	5	3	2	9
Utseende	4	3	16	3	2	5	7	5	2	2	10
Dialekt eller brytning	1	1	3	0	2	2	4	2	0	0	3
Etnisk tillhörighet	0	0	2	0	1	1	4	0	0	0	3
Sexuell läggning	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3
Religiös övertygelse	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3
Könsöverskridande identitet eller uttryck	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0
Annat skäl, nämligen	7	7	7	7	5	7	5	8	6	8	13
Vet ej/Ej svar	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	0
Har inte blivit kränkt	77	80	41	82	81	71	74	72	84	81	67

Grupperna jämförs radvis.
Radens högsta värde = relativt sämst = rött, radens lägsta värde = relativt bäst = blå.

Exempel på andra skäl/anledningar till kränkningar och nedvärderande kommentarer



Bas: Har upplevt att blivit kränkt eller fått nedvärderande kommentarer, 241 intervjuer

Var tredje kvinna upplever sig ha blivit diskriminerad av ett befäl/chef

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...?

Ja

Andel i procent	Samtliga	Man	Kvinna	Officer	Specialist-officer	GSS	Studerande till officer	0-2 år inom FM	3-9 år inom FM	10-29 år inom FM	30- år inom FM
Befäl/chef	13	11	34	17	10	9	4	1	12	17	16
Nära kollega	7	4	35	8	4	5	4	9	5	8	6
Annan FM-personal	7	5	29	10	9	4	7	4	6	10	8
Någon	17	14	53	20	15	14	7	11	16	19	19



Grupperna jämförs radvis.
Radens högsta värde = relativt sämst = rött,
radens lägsta värde = relativt bäst = blå.

Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Var sjätte kvinna uppger att hon blivit sexuellt trakasserad av någon inom FM

Har du under det senaste året upplevt att du blivit sexuellt trakasserad av någon av följande inom Försvarsmakten?

Ja

Andel i procent	Samtliga	Man	Kvinna	Officer	Specialist-officer	GSS	Studerande till officer	0-2 år inom FM	3-9 år inom FM	10-29 år inom FM	30- år inom FM
Befäl/chef	0	0	4	0	0	1	0	0	1	0	0
Nära kollega	1	0	5	0	0	1	0	1	1	1	0
Annan FM-personal	1	0	6	1	1	1	0	1	1	0	0
Någon	1	0	14	1	1	2	0	2	2	1	1



Grupperna jämförs radvis.
Radens högsta värde = relativt sämst = rött,
radens lägsta värde = relativt bäst = blå.

Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Framtiden inom FM

Många funderar på att sluta och låg återvalsfrekvens

▶ **Låg återvalsfrekvens bland militär personal**

- ▶ Endast 1 av 4 skulle säkert välja sitt nuvarande yrke om de stod inför yrkesvalet idag.
- ▶ Kvinnorna är något mer osäkra än männen.
- ▶ Officerare och GSS är mer osäkra än specialistofficerarna. Efter 3 år som anställd GSS ökar osäkerheten tydligt.
- ▶ Ju längre man varit anställd, desto mer osäker är man.

▶ **2 av 3 har funderar på att sluta det senaste året, 1 av 4 ofta**

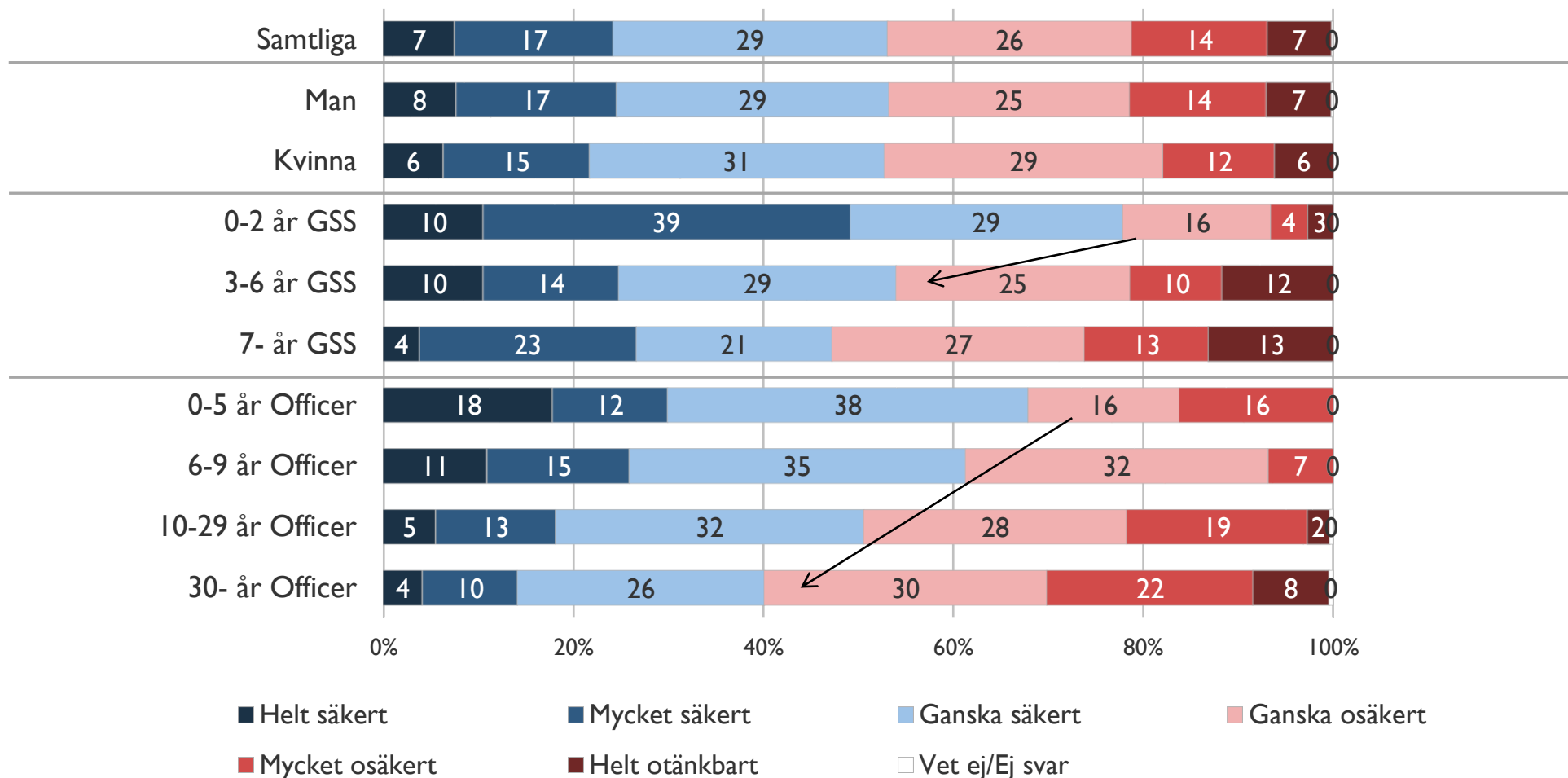
- ▶ 7 av 10 kvinnor har funderat på att sluta, och har funderat på att sluta ofta i högre utsträckning än män.
- ▶ 4 av 10 av de som varit anställda 3-9 år har funderat på att sluta ofta

▶ **Lön och bristande utvecklingsmöjligheter främsta skälen till tankar att sluta**

- ▶ Kvinnor har i större utsträckning funderat på att sluta på grund av personliga skäl. Även för kvinnor är lönen dock den vanligaste anledningen.
- ▶ För specialistofficerare är lönen än tydligare det främsta skälet jämfört med de andra personalkategorierna.
- ▶ Nyanställda lockas av både högre lön och bättre alternativ utanför FM.

Tydligt avtagande återvalsfrekvens bland nyanställda GSS

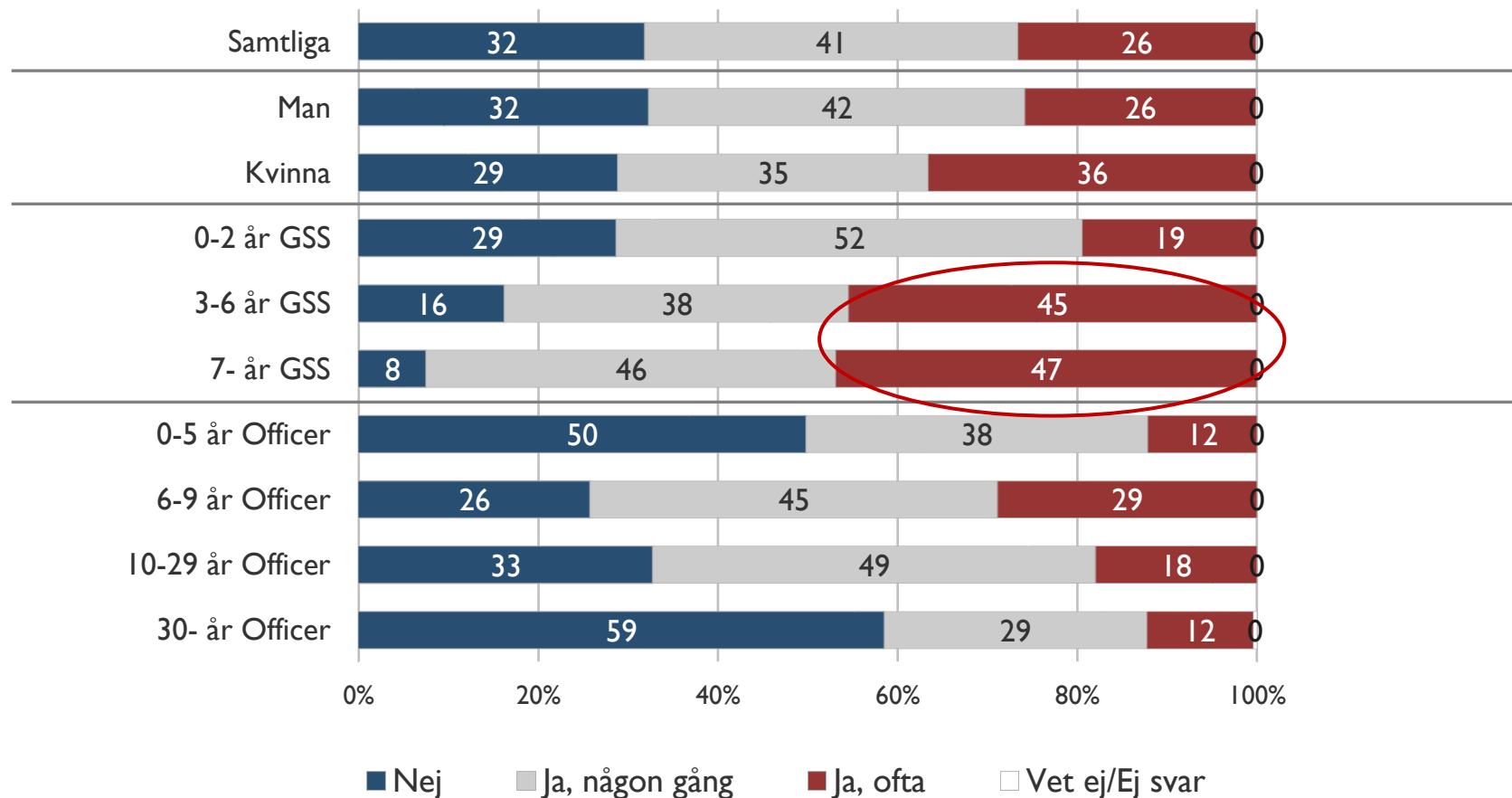
Hur troligt är det att du skulle välja ditt nuvarande yrke om du stod inför ett yrkesval idag?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Varannan GSS som arbetat mer än 2 år har ofta funderat på att sluta

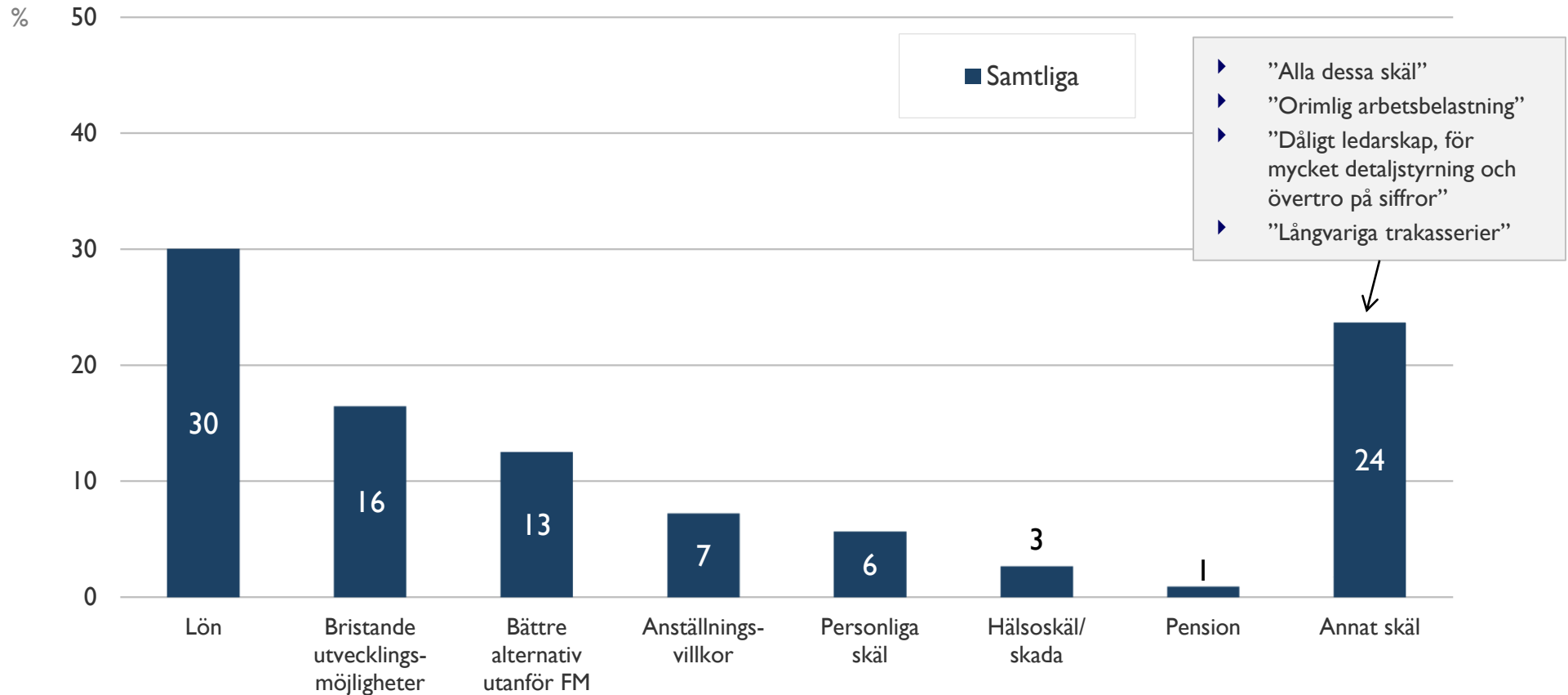
Har du under det senaste året funderat på att sluta som [personalkategori]?



Bas: Officer, Specialistofficer, GSS, 1019 intervjuer

Lönen främsta skälet till funderingar om att sluta

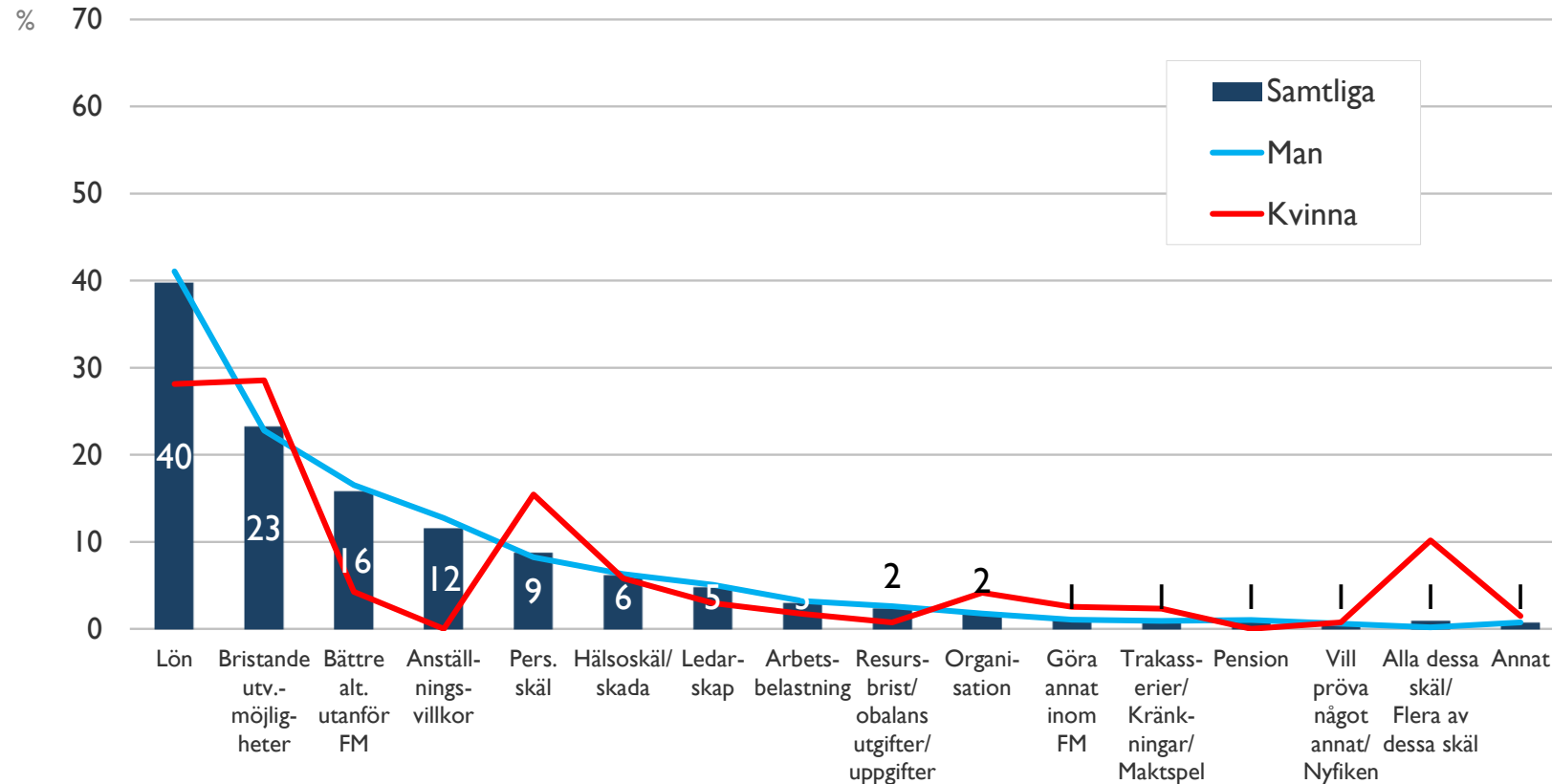
Av vilken anledning har du haft tankar på att sluta?
(Endast fasta svarsalternativ)



Bas: Har funderat på att sluta, 632 intervjuer

Bristande utvecklingsmöjligheter och personliga skäl vanligare skäl för kvinnor

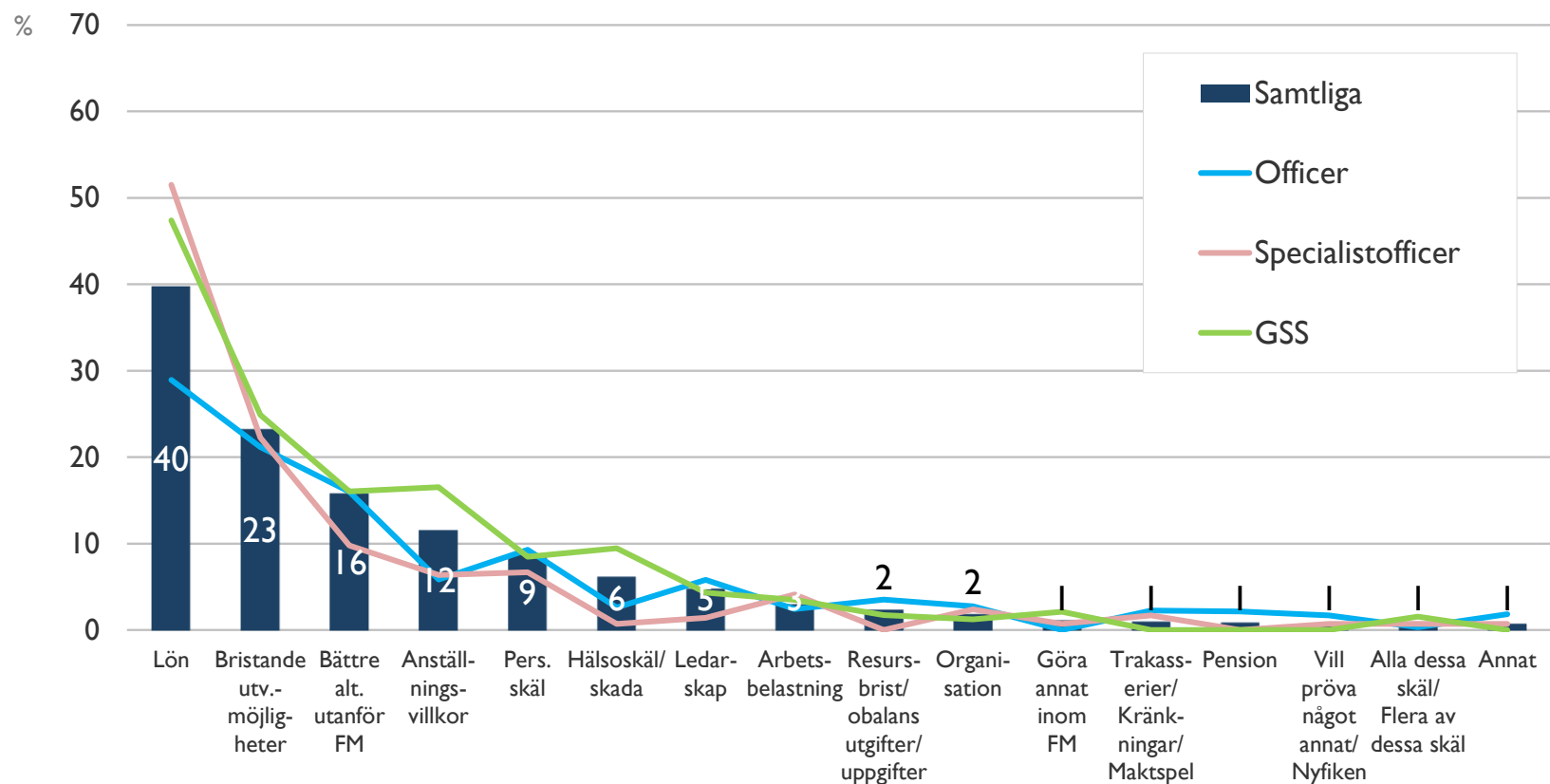
Av vilken anledning har du haft tankar på att sluta?
(Sammanfattning: fasta svarsalternativ och kodade svar)



Bas: Har funderat på att sluta, 632 intervjuer

Lönen främsta skälet för specialistofficerare

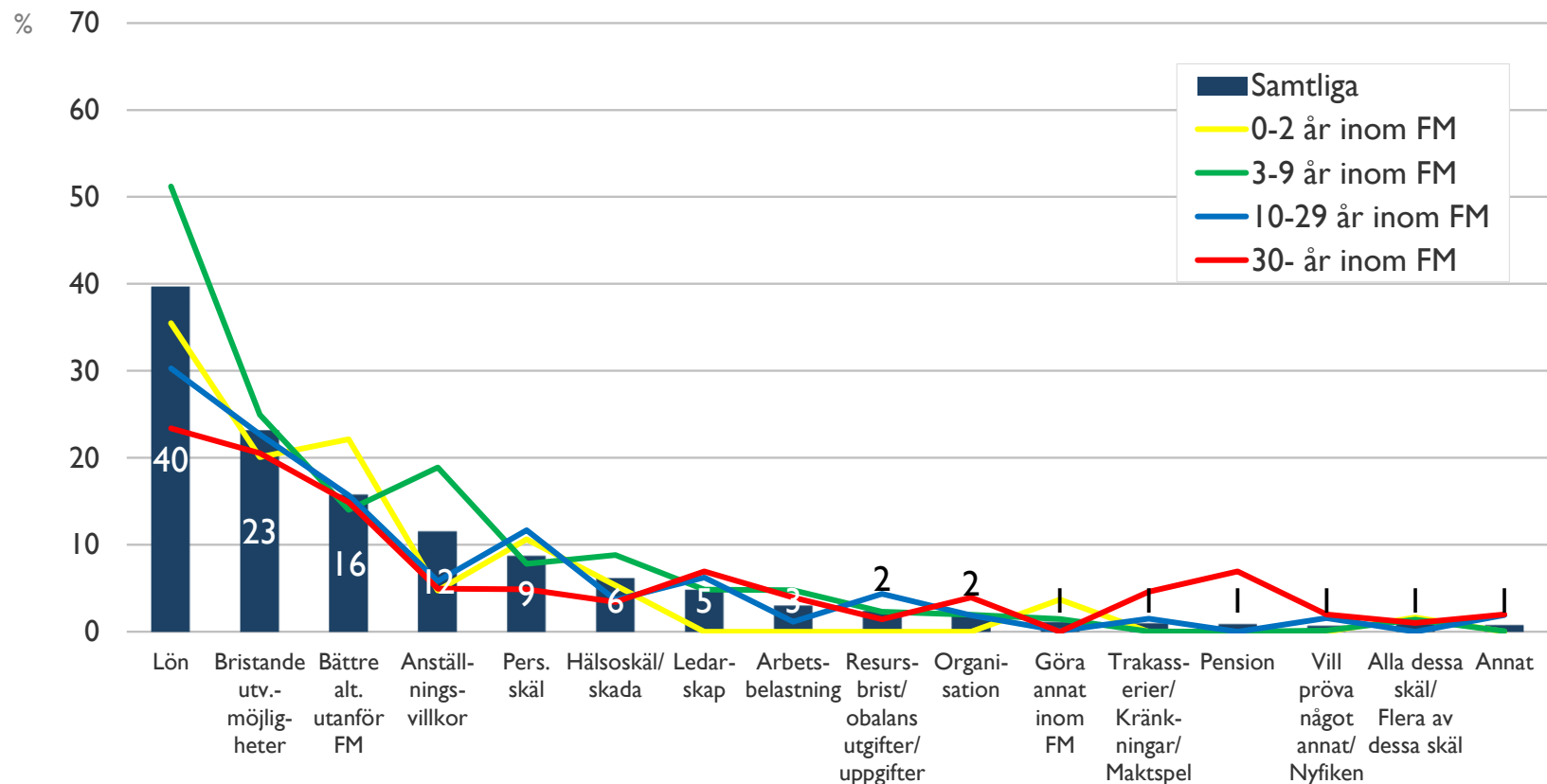
Av vilken anledning har du haft tankar på att sluta?
(Sammanfattning: fasta svarsalternativ och kodade svar)



Bas: Har funderat på att sluta, 632 intervjuer

Lönen och anställningsvillkor vanligaste skälen för de med 3-9 års erfarenhet

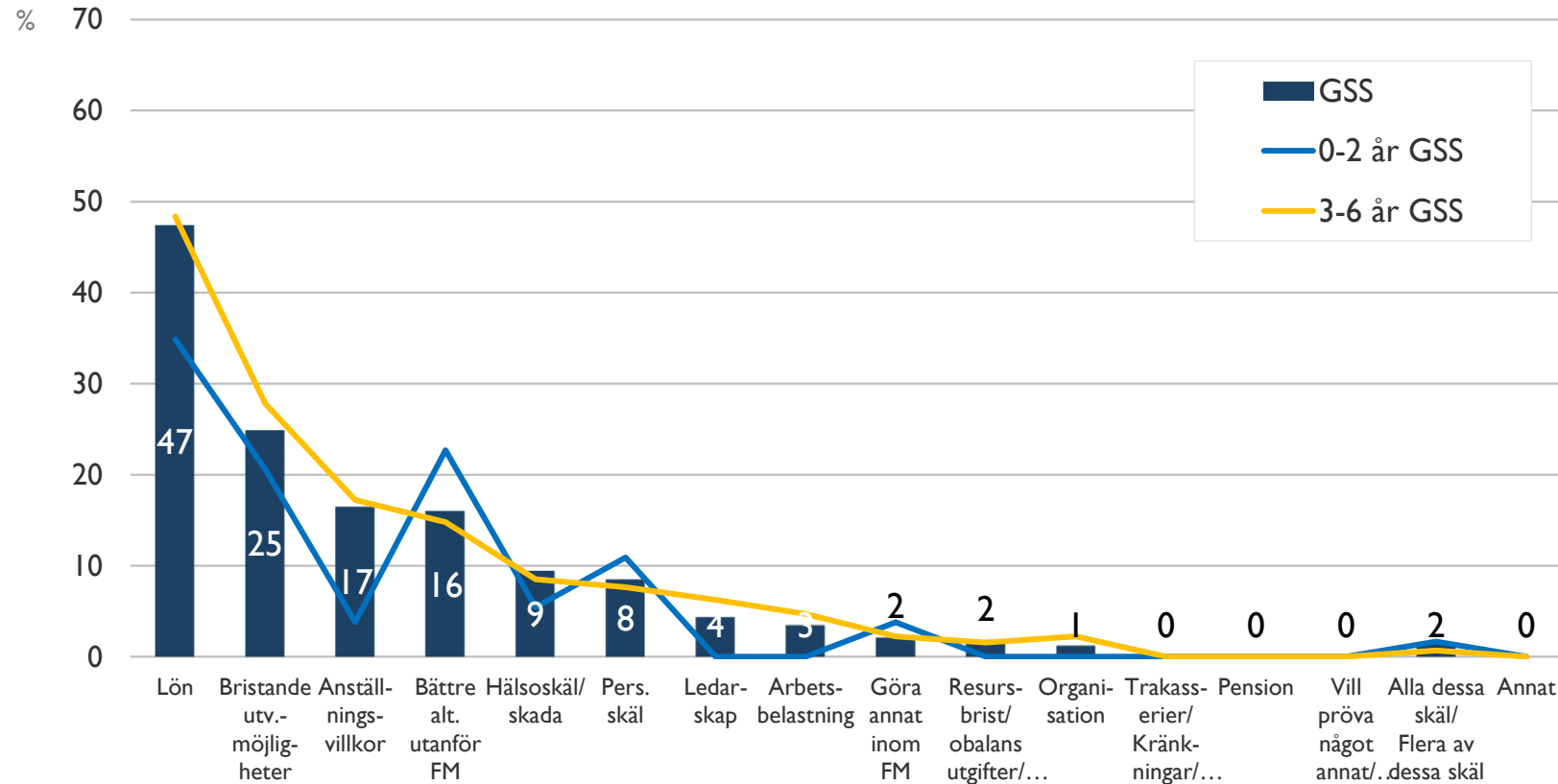
Av vilken anledning har du haft tankar på att sluta?
(Sammanfattning: fasta svarsalternativ och kodade svar)



Bas: Har funderat på att sluta, 632 intervjuer

Nyanställda GSS lockas mer av bättre alternativ utanför FM

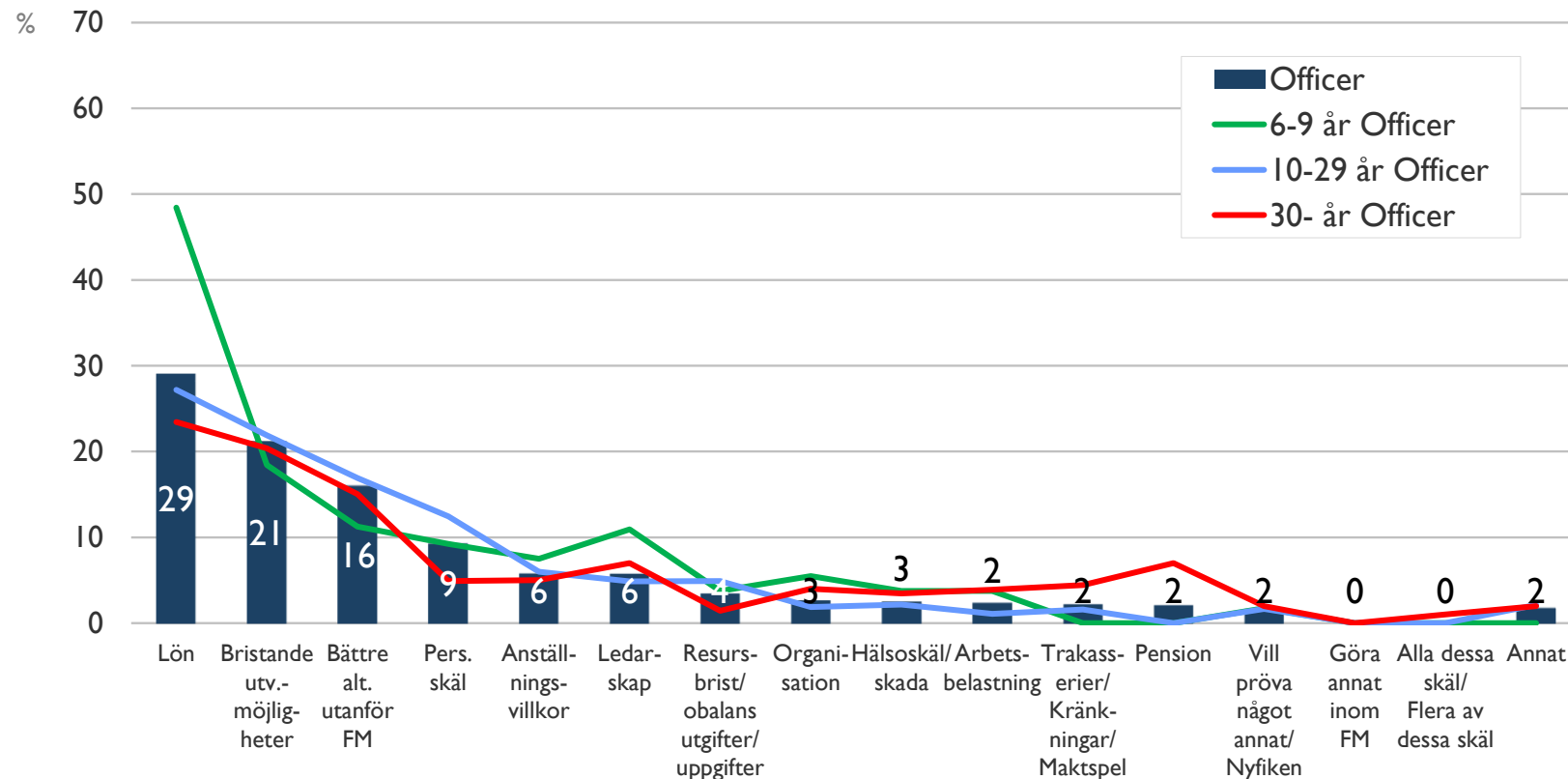
Av vilken anledning har du haft tankar på att sluta?
(Sammanfattning: fasta svarsalternativ och kodade svar)



Bas: GSS och har funderat på att sluta, 129 intervjuer

Lönen vanligaste anledningen för officerare med 6-9 års erfarenhet

Av vilken anledning har du haft tankar på att sluta?
(Sammanfattning: fasta svarsalternativ och kodade svar)



Bas: Officer och har funderat på att sluta, 350 intervjuer

Drivkraftsanalys

Drivkraftsanalys – härledning av nöjdhet

▶ **Härledning av vad som driver nöjdhet genom korrelationsanalys**

- ▶ För att förstå vad som driver nöjdhet med medlemskapet i Officersförbundet har vi gjort en drivkraftsanalys (genom parvisa korrelationer mot nöjdhet).
- ▶ De två rutor som är viktigast att fokusera på i modellen är 3 och 4 (se modell nedan). De innehåller parametrar som är viktiga för att driva nöjda medlemmar, och som förbundet idag presterar relativt bra (ruta 4) respektive mindre bra på (ruta 3).

▶ **Officersförbundets styrkor – att bevara och ytterligare stärka**

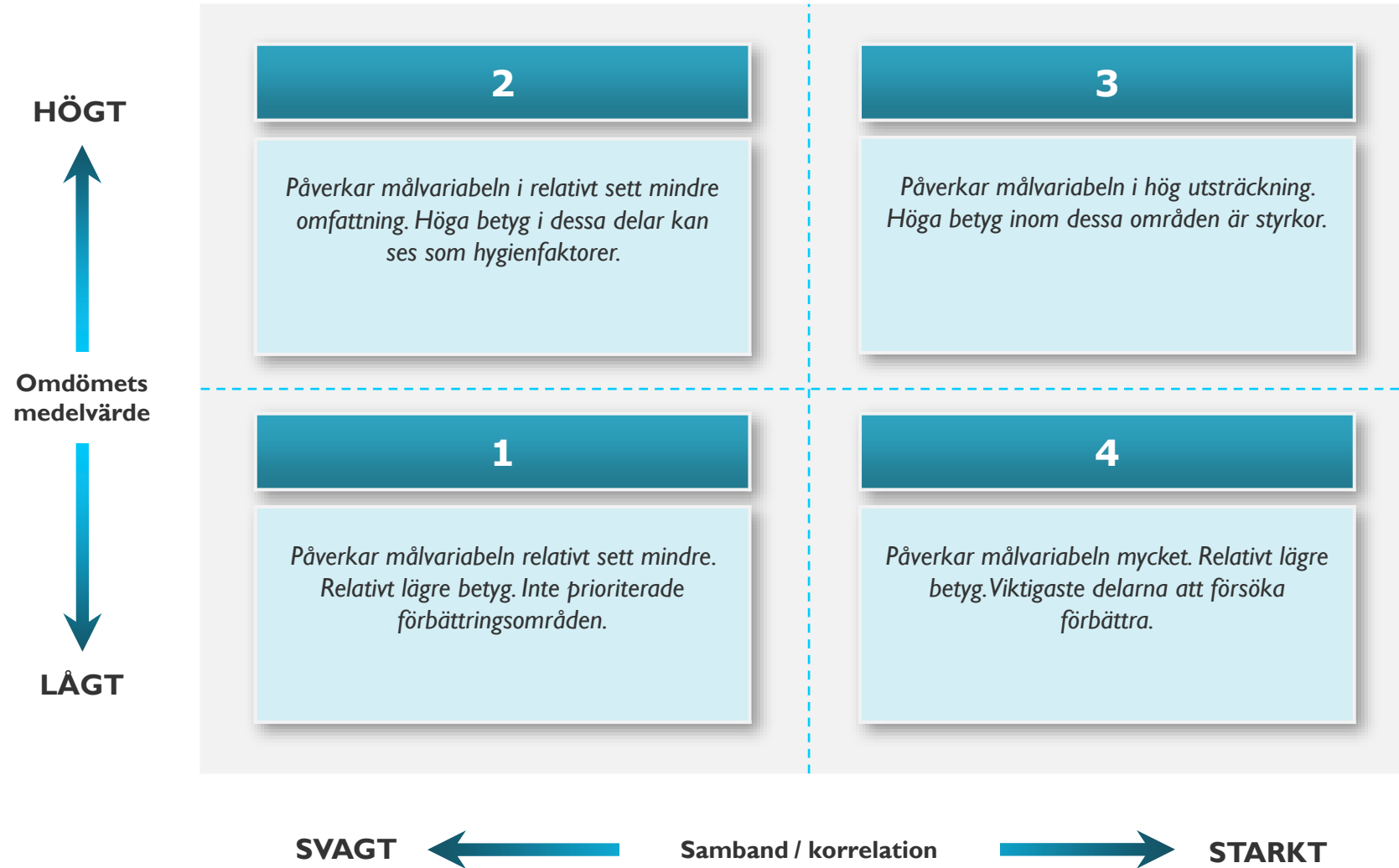
- ▶ Bidra till en bättre arbetsmiljö i Försvarmakten – och med tanke på den situation som medlemmarna beskriver inom FM, tycks det finnas potential för Officersförbundet att göra mer och stärka denna del ytterligare.

- ▶ Erbjud juridisk rådgivning av hög kvalitet – ett område med stor okunskap bland medlemmarna. Det tycks finnas en potential i att öka kunskapen om vad ni kan erbjuda.
- ▶ Tillvarata medlemmarnas intressen. Dimensionen kan stärkas ytterligare, genom att till exempel i ännu större utsträckning kommunicera om sitt arbete. Vad får era medlemmar för pengarna? Hur tillvaratar ni deras intressen?

▶ **Förbättringsområden**

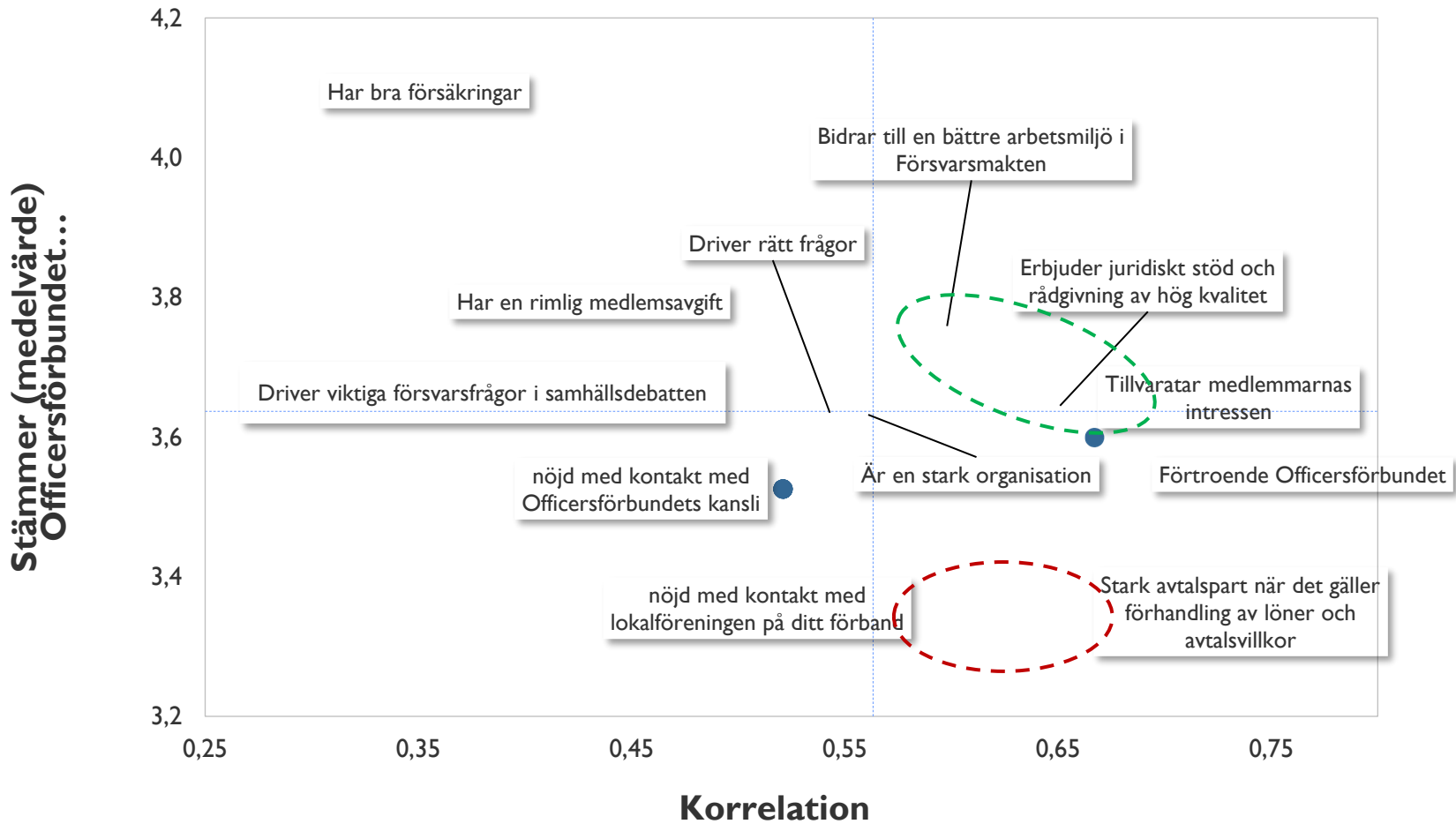
- ▶ De tydligaste förbättringsområdena enligt drivkraftsanalysen handlar om Officersförbundets roll som avtalspart gentemot Försvarmakten och kontakten med lokalföreningarna. Missnöjet med kontakten med lokalföreningarna är också något som kommer upp som skäl till missnöje. Det kan eventuellt förklaras av att medlemmarna förväntar sig att företrädarna på lokalföreningarnas ska kunna bistå med centrala frågor.

Modell drivkraftsanalys



Drivkraftsanalys

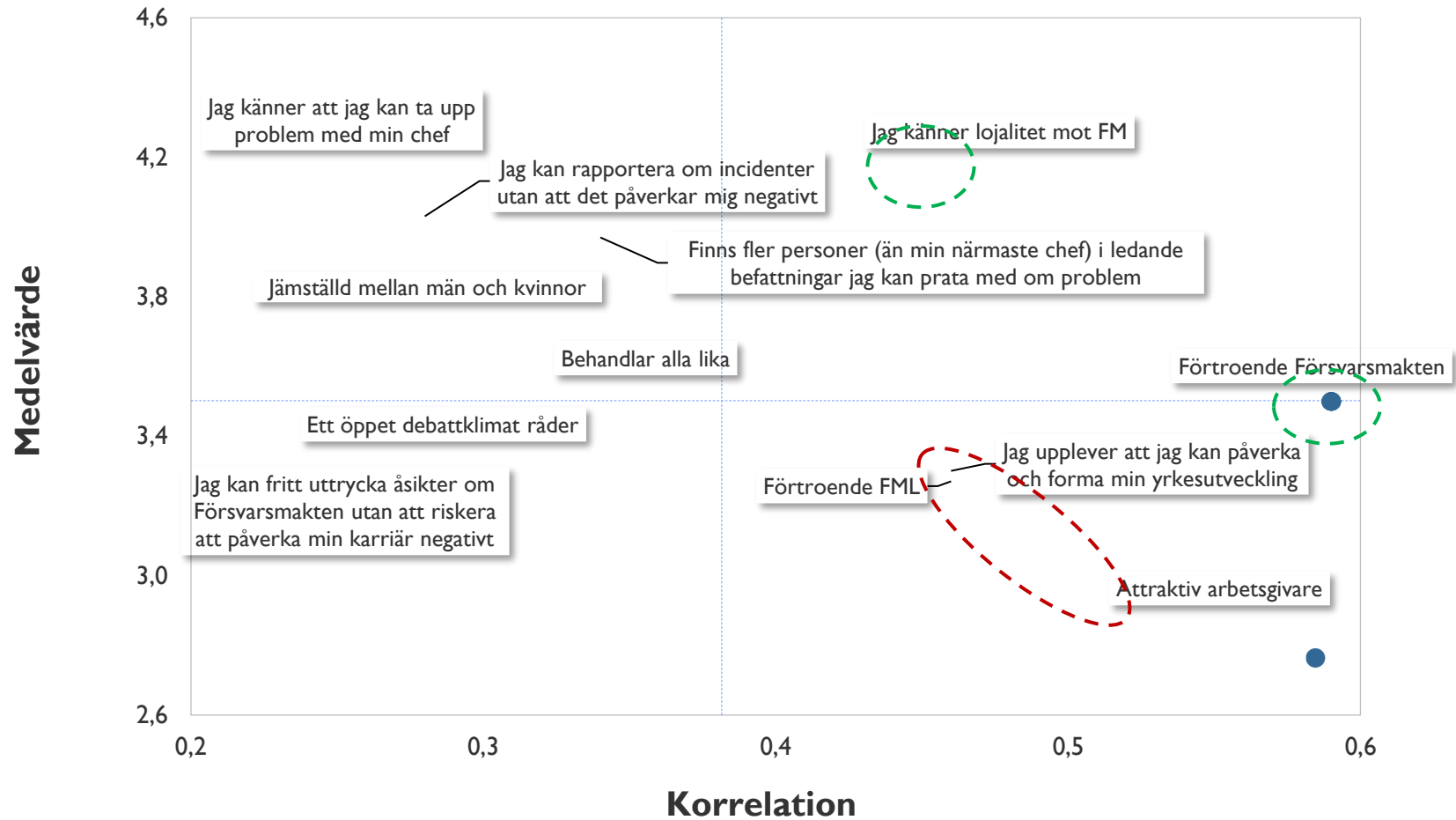
Vad driver nöjdhet med medlemskap i Officersförbundet?



Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Drivkraftsanalys

Vad driver sannolikheten att åter välja nuvarande yrke?



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Politik

Liberalernas bäst försvarspolitik enligt medlemmarna

▶ **Officersförbundets medlemmar tycker bäst om Liberalernas försvarspolitik**

- ▶ Så många som var fjärde underkänner samtliga etablerade partiets försvarspolitik.
- ▶ Sammanlagt får Allianspartierna högre betyg än den sittande regeringen.
- ▶ 4 av 10 kvinnor uppger inget parti. Det kan delvis bero på kvinnors generellt sämre kännedom om försvarsfrågor och även mindre intresse för politik.
- ▶ Bland GSS och de varit anställda i 3-9 år är Sverigedemokraterna det näst populära partiet i försvarsfrågor efter Liberalerna.
- ▶ De nyanställda (0-2) år tycker Moderaterna har bäst försvarspolitik.

▶ **Personalförsörjning den viktigaste interna utmaningen för Försvarsmakten**

- ▶ Det anses i stort sett lika viktigt att behålla nuvarande personal som att rekrytera ny.

Kvinnor är överrepresenterade bland de som framhåller behållandet av befintlig personal som viktigast.

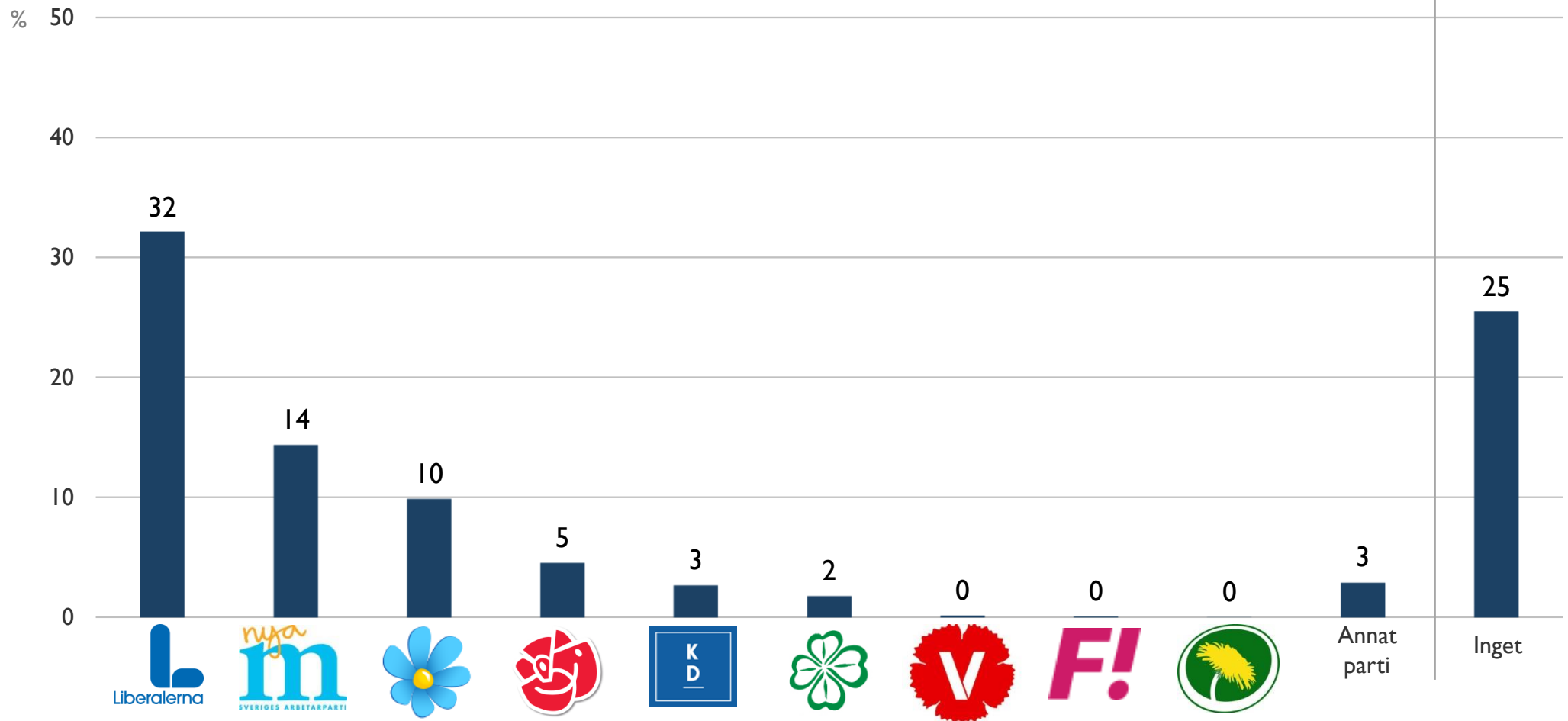
- ▶ Officerare tycker att rekrytering är den viktigaste utmaningen, medan de som studerar till officer framhåller lönefrågan.
- ▶ De som varit anställda 3-9 år tycker att det är viktigare att behålla nuvarande personal och höja deras löner än att rekrytera.

▶ **Medlemmarna tycker att budgetfrågan är Försvarsmaktens viktigaste fråga externt**

- ▶ Efter frågan om pengar, följer personalbrist och behovet av att höja försvarsförmågan.

Liberalernas försvarspolitik är bäst, var fjärde underkänner samtliga etablerade partiers försvarspolitik

Vilket politiskt parti tycker du har bäst politik när det gäller försvarsfrågor?

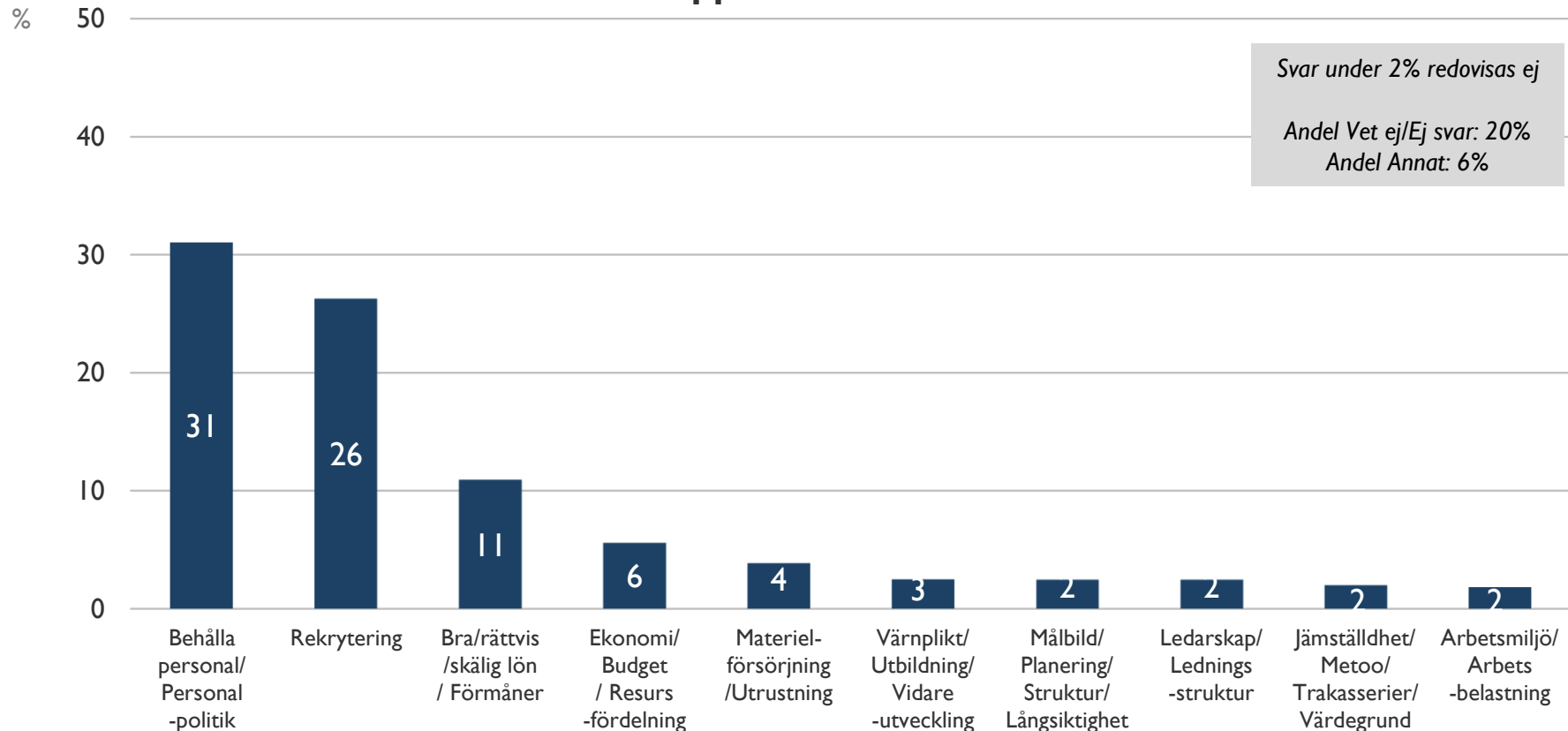


Bas: Samtliga, 1 100 intervjuer

Personalförsörjning och rekrytering viktigaste interna utmaningen enligt medlemmarna

Vilken tycker du är Försvarmaktens viktigaste interna utmaning?

Öppna svar som kodats

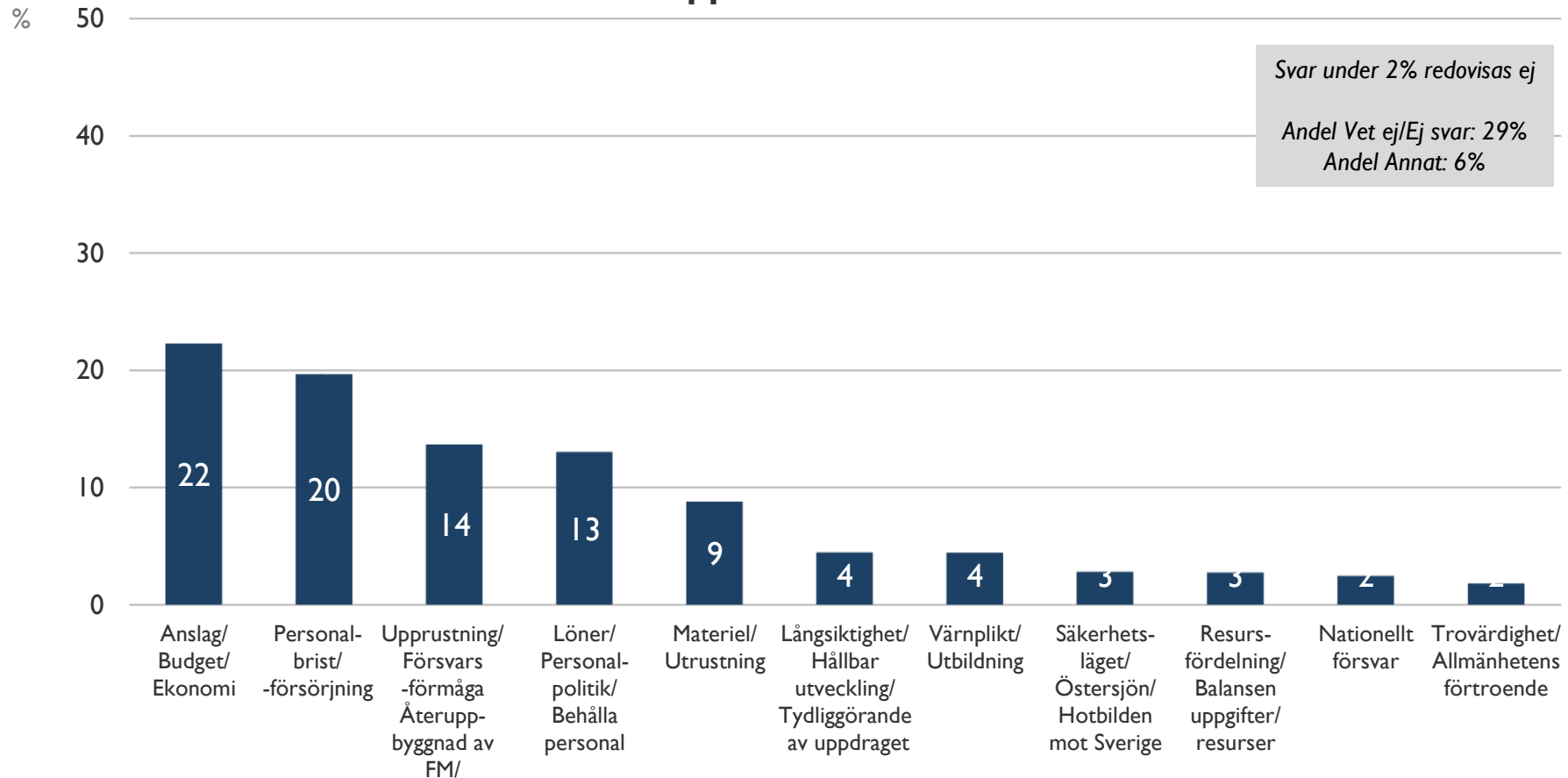


Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Anslag och personal viktigaste försvars- och säkerhetspolitiska frågorna

Vilken tycker du är den viktigaste frågan inom försvars- och säkerhetspolitik just nu?

Öppna svar som kodats



Bas: Samtliga, 1100 intervjuer

Bilagor

Slutligt formulär
Korstabeller
Samtliga öppna svar