

Utvärdering av Fackligt program 2020

*Officersförbundets fackliga program är medlemmarnas inriktning för förbundets verksamhet.
Programmet fastställdes vid förbundsmötet 2020. Förbunds- respektive föreningsstyrelse
omsätter programmet till åtgärder.*

Utvärderingen av Officersförbundets mål i kapitel 4 redovisas enligt en trafikljusmodell där respektive mål ges färgen röd, gul eller grön.

1. Verksamhetsidé och ändamål

Officersförbundet företräder militär personal i fackliga frågor samt bidrar till utvecklingen av de militära yrkena och samhällets förståelse för deras särart. Officersförbundet organiserar medlemmar med militär kompetens. Förbundet och dess medlemmar har sammantaget långvarig erfarenhet av militär miljö och verksamhet. Förbundets kompetens utgör grund för ett långvarigt och framgångsrikt företräderskap.

Detta sker huvudsakligen genom att vi:

- Hävdar förenings- och förhandlingsrätten
- Vårdar och utvecklar Officersprofessionen, vars medlemmar består av experter utbildade i användandet av legalt militärt våld under politisk kontroll.
- Driver frågor som ger konkurrenskraftiga löne- och anställningsvillkor samt pensionsvillkor som är anpassade till det militära yrkets särart
- Verkar för god arbetsmiljö
- Verkar för hög kvalitet i all utbildning som syftar till yrkesskicklighet, integritet och självständighet i den militära yrkesutövningen
- Medverkar till god kontakt mellan medlemmar och andra grupper i samhället i syfte att skapa förståelse för de militära yrkenas förutsättningar och särart.
- Genomför attraktiv behovsanpassad facklig utbildning på både central och lokal nivå
- Informerar samt bedriver opinionsbildning
- Lämnar rättshjälp
- Medverkar till goda försäkringsvillkor
- Utvecklar samarbete, samt bevakar och driver frågor nationellt och internationellt med anknytning till de militära yrkena

2. Officersförbundets betydelse

Vi är den självklara organisationen för all militär personal

Officersförbundet ska som sammanslutning vara en naturlig mötesplats för all militär personal. Inom Officersförbundet ges alla medlemmars olika yrkesroller ett ansikte och en röst. Yrkenas utveckling, utbildningens och kompetensens kvalitet står alltid i fokus. Officersförbundet medverkar till att utbildning och utveckling inom vår profession håller hög kvalitet och att kopplingen mellan yrkesverksamhet, utbildning och anställningsvillkor utvecklas.

Officersförbundet är pådrivande i frågor som rör kompetensutveckling och breddning av medlemmarnas anställningsbarhet såväl inom som utom Försvarsmakten.

Vi är en partner och rådgivare att lita på

Officersförbundets medlemmar ska få stöd med kunskaper och argument. Det ska vara enkelt och gå snabbt att få information och goda råd. Vi ska på ett kompetent och förtroendefullt sätt företräda våra medlemmar i anställningsrelationer, bistå i avtalsfrågor, löne- och arbetsvillkorsfrågor och i frågor som rör arbetsmiljö, arbetsrätt och tvister.

Vi utformar vår verksamhet så, att den effektivt möter de förändrade behov och önskemål som medlemmarna för fram. Verksamheten måste upplevas som ändamålsenlig och meningsfull av medlemmarna. Våra motparter ska alltid möta en kompetent, väl förberedd och aktiv partner som bidrar till fortsatt utveckling.

"Håller ställningarna och går framåt"

Officersförbundet ska på ett kompetent och strategiskt sätt företräda medlemmarna gentemot arbetsgivare, myndigheter, beslutsfattare, massmedier och allmänhet genom att visa på medlemmarnas betydelse i samhället. Genom en aktiv och effektiv opinionsbildning ska försvarsfrågorna och de fackliga frågorna tydliggöras och hamna högt på agendan.

Vi har strategier för att nå våra mål

En ständig utveckling av verksamhet och organisation i takt med förändringar i omvärlden är avgörande för framgång. Därför anpassar Officersförbundet efterhand sitt arbetssätt. Morgondagens yrkesfackliga arbete kommer delvis att vara annorlunda än dagens. Det kräver också att kommunikationen mellan medlemmar, officersföreningar och förbundsstyrelse med kansli fortsätter att utvecklas. Officersförbundets kommunikation ska vara anpassad mot fyra huvudsakliga målgrupper; medlemmar, Försvarsmaktens ledning, politiska beslutsfattare och allmänhet.



3. Officersförbundets grundläggande ställningstaganden

Grundläggande värderingar

Omvärlden är föränderlig men det finns grundläggande värden som gäller över tiden. Några av dessa grundvärden är respekten för medmänniskor och de demokratiska fri- och rättigheter som tillhör det utvecklade samhälle som förbundets medlemmar är en del av. De mest grundläggande etiska ställningstagandena återfinns omsatta i Försvarens värdegrund, vilken Officersförbundet delar.

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättighet. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap¹. Officersförbundets medlemmar värnar om demokratiska och mänskliga fri- och rättigheter, på arbetsplatsen, i Sverige och vid internationella uppdrag. Officersförbundets medlemmar har arbeten/uppgifter som bygger på förtroende och gott omdöme.

Officersförbundets medlemmar reflekterar över den enskildes och professionens värderingar, moral och etik och bidrar till att den etiska diskussionen är levande på såväl arbetsplatsen som i Försvarens och närstående myndigheter.

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö bidrar starkt till att verksamhetens mål nås. Varje skada eller sjukdom som uppstår till följd av arbetet får kännbara konsekvenser för individen, verksamheten och även samhället i stort. Officersförbundets medlemmar ska därför ha en arbetsmiljö som inte bara följer de minimikrav som lagar och avtal ställer, utan också präglas av en helhetssyn där medlemmarnas hälsa och balans i livet är i fokus.

Jämställdhet och jämlikhet är av direkt betydelse för arbetsmiljön och verksamhetens resultat.

En grundläggande förutsättning för att våra medlemmar ska kunna göra ett bra arbete och bidra till att skapa en organisatorisk uthållighet är att det finns en balans mellan de personella resurserna och de uppgifter som läggs på dem samt att de ges tillräcklig kompetens för att kunna utföra och utvecklas med uppgiften.

Medlemmarna ska normalt inte åläggas en högre årsarbetstid än vad som är fallet för övriga arbetsmarknaden samtidigt som eventuella undantag från arbetstidslagstiftningen med hänvisning till EG-direktiven ska göras så restriktivt som möjligt.

¹ (FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 1)

Kompetens

I det moderna försvaret är personalens kompetens avgörande för vilka insatser Försvarmakten kan delta i och genomföra.

Militär verksamhet är komplex och ofta riskfylld, den kännetecknas av beslutsfattande och genomförande under extrema förhållanden. Ledning av sådan verksamhet förutsätter en god soldatutbildning som grund för fortsatt kompetensbyggnad. Fredstida verksamhetsledning och samverkan med andra myndigheter och organ medför dessutom att militära kunskaper och färdigheter kombineras med en bred förståelse för sammanhang och en väl utvecklad professionsetik.

Officersprofessionen ställer höga kompetenskrav på våra medlemmar. Denna kompetens måste hela tiden vårdas och utvecklas. Den måste kvalitetssäkras och meritvärderas i ett system som täcker både militära och civila krav. Därigenom underlättas värdering av vår kompetens vid annan anställning eller växeltjänstgöring.

Ett öppet och välkänt bedömningssystem är viktigt för att stödja den enskildes utveckling. Systemet måste uppfattas som sakligt och rättvist för att vara trovärdigt. Urval ska ske efter tydliga, väl kända och enhetligt tillämpade bestämmelser. Chefsurvalsprocessen ska utvecklas genom att krav på dokumenterade omdömen och befordringsrekommendationer införs.

Samtliga befattningar i Försvarmakten ska granskas utifrån krigstida krav och de befattningar som kräver militär kompetens och erfarenhet (officersprofessionen) fastställs som militära befattningar. Om befattningen inte är möjlig att bemanna med en yrkesofficer kan det vara möjligt att acceptera ett kravunderskridande och anställa civil personal istället. När tillgången till yrkesofficerare i slutet av decenniet normaliseras kan tjänsten åter bemannas med militär kompetens. Skillnaden mellan civila tjänsteställnings- och militära gradbeteckningar vid bärande av fältdräkt ska tydliggöras på ett bättre sätt än med nuvarande system.

Bäst resultat når man när personalen, utifrån sina egna intressen, förutsättningar och fallenhet, får påverka sin utveckling genom att söka befattningar eller utbildningar – både i Sverige och internationellt. Vad man söker beror på om han eller hon vill utveckla sig mot en annan nivå, fördjupa sig inom ett speciellt område, tjänstgöra internationellt, tjänstgöra vid ett annat förband eller vid en annan myndighet. Genom dialog med chef, mentorssystem, stimulerande arbetsuppgifter, möjlighet att påverka arbetets innehåll, eget ansvar och möjlighet att påverka löneutveckling ska personalen stimuleras att välja inriktning efter Försvarmaktens och sina egna behov.

Löner och anställningsvillkor

All tid som individen står till arbetsgivarens förfogande ska ersättas. Lön och övriga anställningsvillkor ska vara konkurrenskraftiga och minst i nivå med

arbetsmarknaden i övrigt. Särskilda villkor ska finnas för att kompensera för de risker och umbäranden som verksamheten innebär, vilket bland annat ställer särskilda krav på möjlighet till heltäckande och kostnadseffektiva försäkringsskydd för medlemmarna.

Personalförsörjningen ska i huvudsak grundas på tillsvidareanställning och åtgärder som stimulerar till utveckling och ökar medlemmarnas anställningsbarhet såväl inom som utom Försvarmakten.

Utveckling som ger rationalisering och effektivisering ska i förlängningen innebära ökat löneutrymme och förbättrade villkor för våra medlemmar. Utrymme kan även finnas för generella åtgärder som har till syfte att bevara medlemmarnas köpkraft.

Lönebildning ska ske på Försvarmaktsnivå samt på OrgE-nivå enligt kända och tydliga förutsättningar. Lönen ska sättas individuellt. Normalt ska lönen gälla tillsvidare och prövas i särskild ordning då medlemmen får förändrade arbetsuppgifter eller utökat kunskapsdjup. Endast i undantagsfall bör tidsbegränsad lön tillämpas.

Verksamhetsberoende tillägg regleras i kollektivavtal. Vid växling av värden mellan lön och verksamhetsberoende tillägg ska värdet av till lön växlade tillägg behållas i de lönestrukturer där verksamheten fortfarande uppfyller de ursprungliga kriterierna.

Facklig kompetens och insatser för verksamhetens bedrivande ska värderas högt, exempelvis det arbete som utförs av fackliga förtroendevalda och skyddsombud.

Inflytande

Kollektivavtalens och den fackliga förhandlingsrättens förtjänster och ställning inom ramen för den svenska modellen är fundamentala. Den svenska modellen (att arbetsmarknadens parter överenskommer om villkor i avtal, snarare än att detta sker genom lagstiftning) och vår representation, även där vi har få medlemmar, i form av medlemmar som på hel- eller deltid bedriver fackligt arbete är en förutsättning för Officersförbundets inflytande vars syfte är att förbättra anställningsförhållanden och andra villkor för medlemmarna. Genom initiativförmåga och handlingskraft skapas utrymme och genomslag för våra idéer och mål. De olika samverkansformerna behöver därför utvecklas vidare. De militära verksamheterna är ofta förknippade med olika risksituationer. Det innebär att vi har stora krav på att vår arbetsmiljö ska vara så trygg och säker som möjligt. En viktig facklig garanti för att bevaka denna fråga är givetvis skyddsorganisationen med våra skyddsombud. Via dessa ombud utövar vi vårt inflytande till att påverka våra arbetsplatser för en säker arbetsmiljö. Officersförbundets medlemmar får genom sitt medlemskap demokratiska förutsättningar att ta ansvar för och möjlighet att påverka sin arbetssituation.

4. Officersförbundets mål

Officersförbundet styrelse formulerar en strategisk plan baserad på visionära mål som uttrycker var vi som förbund vill befinna oss inom 4-6 år (upp till två förbundsmötesperioder.) Utifrån det fackliga programmet och den strategiska planen strävar vi efter att;

Medlemmarnas förtroende

- • Förtroendetalen för Officersförbundet överskrider 90 %.
 - 85 % i senaste mätningen (2022).
- • Anslutningsgraden bland GSS är minst 90 %.
 - Målet bedöms vara alltför för högt ställt, framför allt med tanke på att GSS-anställningar är begränsade i tid.
- • Minst bibehållen anslutningsgrad bland officerare (95 %) och specialistofficerare (95 %)
 - Anslutningsgraden oktober 2022 är 91 %.
- • Medlemmarna tar villigt på sig fackliga förtroendeuppdrag
 - Varierar stort mellan officersföreningarna.
- • Officersförbundet är det naturliga stödet för medlemmarna i olika ärenden
- • Medlemmar upplever att de har inflytande
 - Svårt att mäta måluppfyllnad. Återkoppling i dialog med medlemmarna.

Engagerade medlemmar

- • Medlemmen har tillit till Officersförbundets arbete med lön och väljer att engagera sig i detta
- • Närvaron vid medlemsmöten är hög
 - Varierar mellan officersföreningarna. Hög arbetsbelastning på medlemmarna påverkar möjlighet att delta i medlemsmöten.
- • Närvaron vid styrelsemöten är minst 70 %
 - Varierar mellan officersföreningarna. Kan följas upp av föreningsfaddrarna.
- • Vakanserna bland arbetsplatsombud/ platsombud är högst 10 %
 - Svårt att mäta då alla officersföreningar ej har arbetsplatsombud/ platsombud.
- • Skyddsorganisationen har inga vakanser
 - Det är svårt att bemanna skyddsorganisationen på alla nivåer.
- • Lokala och centrala kurser är fulltecknade – gärna med urval
 - Alla kurser är inte fulltecknade. Officersföreningarna uppmuntras att sända deltagare.

Fackligt program fastställt vid ordinarie förbunds möte 2020

- • Nomineringar till förtroendeposter som väljs vid förbundsmötet överskrider antalet platser
- • Motioner inkommer till årsmöten och förbundsmöten
 - *Stort antal motioner till förbundsmöten. Betydligt färre till officersföreningarnas årsmöten.*
- • Medlemmarna skriver insändare och deltar aktivt i sociala medier
- • Anslutningsgraden är hög (minst 95%) bland de studerande
 - *Anslutningsgraden 2023 är ca 50 %.*
- • Fackliga kurser för kadetter är fullbokade
 - *Kadettkursen 2023 var fullbokad.*
- • Medlemmarna deltar aktivt i utvecklingen av officersprofessionen.

Fackligt program fastställt vid ordinarie förbunds möte 2020

Hög representativitet

- Fackliga förtroendemän upplevs vara nära medlemmen
- Lokala fackliga förtroendemän är aktiva representanter mot OrgE
- Förbundet deltar med hög representativitet mot central (AgV) och lokal (FM) nivå
- Förbundet verkar aktivt mot aktörer som kan påverka/har inflytande emot FM

Kompetens i förbundet och kansliet

- Förbundsstyrelsens ledamöter har minst genomfört GIAA, FK2 och mediautbildning
 - *Mediautbildning har ännu ej initieras.*
- Kansliets personal har minst genomfört GIAA
 - *Har ännu inte genomförts för all ny personal.*
- Ombudsmännen har minst genomfört GIAA, FK2 och mediautbildning. Plan för fortbildning anpassad för varje individ finns
 - *Ombudsmännen har genomfört GIAA (motsv.), FK2 men inte mediautbildning.*
- Ledamöter i förbundets valberedning har minst genomfört GIAA och valberedningskurs

Väl utbildade fackliga förtroendemän

- Ledamöter i officersföreningarnas styrelser har minst genomfört lokal styrelseutveckling och GIAA. Minst 25 % av ledamöterna har genomfört FK 2
 - *Relevant data finns ej tillgänglig. Bedöms endast till del uppfyllas.*
- Lokala fackligt förtroendevalda och skyddsombud har minst genomfört GIAA eller lokal grundkurs samt (för SO) skyddsombudsutbildning och utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete
 - *Relevant data finns ej tillgänglig. Bedöms endast till del uppfyllas.*
- Ledamöter i officersföreningarnas valberedningar har minst genomfört GIAA och valberedningskurs
 - *Relevant data finns ej tillgänglig. Bedöms endast till del uppfyllas.*
- Medlemmar i officersföreningar erbjuds lokala grundkurser, medlemsmöten och informationsmöten minst en gång om året
 - *Varierar mellan officersföreningarna.*

Fackligt program fastställt vid ordinarie förbunds möte 2020

- Det är meriterande både för lön och utveckling att vara fackligt förtroendevald/skyddsombud
 - *Varyerar mellan officersföreningarna.*

Arbetsgivarens förtroende

- Förbandschef har mandat att agera arbetsgivarföreträdare och OF blir den naturliga samarbetspartnern
 - *Förbandschefen har numera mandat enligt Försvarmakten arbetsordning 2023.*
- Avtal tecknas på förbandsnivå
 - *Förbandschefen kan idag teckna förbandsavtal avseende lön, samverkan, semester och arbetstidsplanering.*
- Officersförbundet/föreningen deltar alltid i alla stadier av chefers beslutsfattande
 - *Förbundets/föreningarnas deltagande varierar. Stora brister i det fackliga deltagandet i de tidiga faserna av beslutsfattandet.*

Arbetsgivaren förstår nyttan ATO medverkan

- Arbetsgivaren förstår fördelarna med den svenska modellen och ser till att den tillämpas
 - *Nytt samverkansavtal inom Försvarmakten från 2022. Lönemålbildsarbete på förbandsnivå infört. Brister kvarstår dock inom området.*
- Officersförbundet/föreningen förser arbetsgivaren med korrekt information genom att utnyttja vårt informationsövertag
- Chefer på alla nivåer är positivt inställd till Officersförbundet
- Blivande chefer får utbildning i samverkansavtalet och tillämpar detta

Aktiv kommunikation

- Officersförbundet deltar aktivt i utvecklingen av officersprofessionen
- Medias rapportering om officersprofessionen är positiv
- Medias rapportering om förbundet är positiv
- Medlemmen upplever sig vara uppdaterad om vad som händer i förbundet
- Officersförbundets uppfattning i försvarsrelaterade frågor är efterfrågade som en självklarhet för media

Fackligt program fastställt vid ordinarie förbundsöte 2020

Rätt lön och avtal

- • Lönesättning och lönerevision är individuell och konkurrenskraftig, väl i nivå med arbetsmarknaden i övrigt
 - *Ständigt pågående arbete.*
- • Lönebildningen sker på förbandsnivå mellan likvärdiga parter, fritt från centrala styrningar
 - *Arbete med lokal lönemålbild pågår och utgår från lokala förutsättningar, dock ej fritt från centrala styrningar.*
- • Medlemmarna upplever att de får korrekt lön och villkor
 - *Ständigt pågående arbete.*
- • Avtalen innehåller särskilda villkor för att kompensera för de risker och umbäranden som militär verksamhet innebär
 - *Ständigt pågående arbete. Framgångar i förhandlingar för bl.a. vissa tillägg har uppnåtts under mandatperioden*
- • Kollektivavtal är normen och lön sätts i första hand genom traditionell förhandling
- • Lönemålbild och lönestruktur tas fram på lokal-lokal nivå gemensamt av parterna
 - *Arbetet med lönemålbild och -struktur genomförs på lokal nivå, dock med stora skillnader i hur långt man har kommit.*
- • Fasta belopp i nuvarande avtal ska analyseras och föreslås en ny indexreglerad ersättningsnivå
 - *Uppnått till del i nya avtal 2023. Arbete fortsätter.*
- • Fasta belopp i kommande avtal ska indexregleras.
 - *Uppnått till del i nya avtal 2023. Arbete fortsätter.*
- • Fasta belopp i nuvarande avtal ska indexregleras vid uppsägning eller omförhandling.
- • Möjligheten att flytta fram avstämningsdatumet för försvarsmaktsdygn på året ska lyftas med arbetsgivaren i samverkan och förhandling, i syfte att planeringen för verksamheten och individen bättre ska kunna taktas
 - *Styrningen i Försvarsmaktens verksamhetsuppdrag är borttagen men tillämpas fortfarande.*
- • Ersättningen för Försvarsmaktsdygn ska utökas (höjas).
- • Medlemmarna ska kunna få välja 8 timmar komplement för varje Försvarsmaktsdygn som genomförts
 - *Lyft i förhandling med Försvarsmakten utan framgång. Arbetet fortsätter.*

Fackligt program fastställt vid ordinarie förbunds möte 2020

- • Arbetstidsavtalet gällande försvarsmaktsdygn ska utvärderas och antalet försvarsmaktsdygn ska följs upp på individnivå
 - *Utvärdering påbörjad men ej slutförd. Behöver troligen delegeras till förbandsnivå.*
- • Det ska genomföras en översyn samt revidering av utlandsavtalet så att det blir mer tidsenligt
 - *Ljfts i avtalsrörelsen 2023.*
- • Ersättningar och villkor för stödinsats ska revideras så att de blir mer tidsenliga och ligger i bättre paritet med till exempel insats och försvarsmaktsdygn såväl ekonomiskt som vad avser ledig tid
 - *Till viss del nått framgång (t.ex. under pandemin). Fortsatta förhandlingar krävs för att nå framgång.*

Arbetsmiljö

- • Det är meriterande både för lön och utveckling att vara skyddsombud
 - *Varierar mellan officersföreningarna.*
- • Elever vid skolor och nya chefer får utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete och fördelen med en väl fungerande och kompetent skyddsorganisation
 - *Ny arbetsmiljöutbildning (utbildning för chefer) genomförs. Utbildning för elever vid skolor är under framtagning.*
- • Skyddsombud och chefer erbjuds riktad arbetsmiljöutbildning
- • Försvarsmakten erbjuder regelbundna hälsokontroller för all personal
 - *Frågan har inte prioriterats.*
- • Antalet timmar för fysisk träning ska öka för all personal med befattning i krigsorganisationen kopplat mot FM FYSS
 - *Frågan har inte prioriterats.*

Utredningar

- • Om restidsersättning skall gälla vid alla resor ska utredas. Om utfallet av utredningen är gynnsamt för medlemmarna så ska frågan om restidsersättning även för fria hemresor drivas i kommande avtalsförhandlingar.
 - *Utredning genomförd och delar av slutsatserna kommer att nyttjas i kommande avtalsförhandlingar.*
- • Frågan om anställningsförmånen personalbil ska utredas.
 - *Utredningen visar att detta inte är ekonomiskt fördelaktigt för medlemmarna.*

Fackligt program fastställt vid ordinarie förbunds möte 2020

- Pensionsfrågan med de utmaningar och möjligheter vi står inför på kort och lång sikt ska grundligt utredas.
 - *Utredningen genomförd och redovisas i särskild ordning vid förbundsmötet. Delar av slutsatserna i utredningen har redan givit resultat i det nya pensionsavtalet.*