

2017-2020

Officersförbundets fackliga program

FASTSTÄLLT AV FÖRBUNDSMÖTET 2017



OFFICERSFÖRBUNDET



Fackligt program

*Officersförbundets fackliga program är medlemmarnas inriktning för förbundets verksamhet.
Programmet fastställdes vid förbundsmötet 2017. Förbunds- respektive föreningsstyrelse
omsätter programmet till åtgärder.*

Innehåll

1.	Verksamhetsidé och ändamål	2
2.	Officersförbundets betydelse	3
	Vi är den självklara organisationen för all militär personal	3
	Vi är en partner och rådgivare att lita på	3
	Vi flyttar fram positionerna	3
	Vi har strategier för att nå våra mål	3
3.	Officersförbundets grundläggande ställningstaganden	4
	Grundläggande värderingar	4
	Arbetsmiljö	4
	Kompetens	4
	Löner och anställningsvillkor	5
	Inflytande	5
4.	Officersförbundets områdesvisa riktlinjer 2018-2021	7
	Inflytande	7
	Kompetens och personalförsörjning	7
	Personalutveckling	7
	Rekrytering och antagning	7
	Utbildning	7
	Personalbedömning, urval och befordran	8
	Chef och ledningsfrågor	8
	Lönebildning och lönesättning	8
	Pensioner	9
	Övriga anställningsvillkor	9
	Arbetsmiljö	10
	Veteran- och anhörigstöd	10
	Jämställdhet och jämlikhet	11
	Inflytande och medlemsrelationer inom Officersförbundet	11
	Rekrytering och medlemsvård	11
	Föreningsutveckling	11

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
- 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 adekvat och meningsfull av medlemmarna. Våra motparter ska alltid möta en kompetent, väl förberedd och aktiv partner som bidrar till fortsatt utveckling.

Vi flyttar fram positionerna

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 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 Försvarmaktens 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 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 arbetsplatsen och inom Försvarmakten 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.

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 kompetensbyggande. Fredstida verksamhetsledning och samverkan med andra myndigheter och organ medför dessutom att militära kunskaper och färdigheter kombineras med en bred förstärkelse för sammanhang och en väl utvecklad professionsetik.

Den militära professionen ställer höga kompetenskrav på våra medlemmar. Denna kompetens måste hela tiden vårdas och utvecklas. Den måste kvalitetssäkras och meritvärderas i ett system

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

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.

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 arbetsituation.

4. Officersförbundets områdesvisa riktlinjer 2018-2021

Inflytande

- Officersförbundet (OFR S, P, O sammantagna respektive OFR/O) och arbetsgivarna ska inom några år vara lika parter på central nivå, lokal nivå (t.ex. FM-nivå) och lokal-lokal nivå och tecknar kollektivavtal innehållande garanterade minsta årliga löneökningstrymmen, regler för lönesättning och regler för finansiering av övriga anställningsvillkor.
- Inflytande i övrigt erhålls genom kompetenta förtroendevalda, anställda och medlemmar med stöd främst av avtal om samverkan.
- Officersförbundets förhandlingsverksamhet ska utvecklas och utvidgas i syfte att öka inflytandet i centrala förhandlingar.

Kompetens och personalförsörjning

Officersprofessionen

- Officersförbundet har en kontinuerlig dialog med den akademi som driver professionsarbetet.
- Officersförbundet bidrar till att det förs en dialog med och mellan medlemmarna om hur Officersprofessionen ska vårdas och utvecklas.
- Officersförbundet har verksamhet som efterfrågas av cheferna men som också bidrar till att de är korrekta arbetsgivarföreträdare och därmed föredömen för det området av Officersprofessionen.

Personalutveckling

- Former för anställning, utbildning och utveckling ska upplevas som attraktiva på arbetsmarknaden.
- Former ska utvecklas för att stimulera individuell kompetensutveckling och det fria valet som grund för långsiktig och hållbar personalförsörjning inom Försvarsmakten och de behov av militär kompetens som finns i de närstående myndigheterna.
- För att behålla GSS ska Försvarsmakten erbjuda GSS efter 12 års kontinuerlig anställning att gå högskoleutbildning med en viss procentsats av grundlönen mot kravet att individen även studerar till reservofficer.

Rekrytering och antagning

- Hänsyn ska tas både till formella krav och till bedömd lämplighet för yrket vid antagning till utbildning eller anställning.
- Vårt inflytande över urval och antagning på samtliga nivåer ska utvecklas.

Utbildning

- All utbildning, från grundläggande soldatutbildning till all därpå följande militär vidareutbildning, ska vara av hög kvalitet.
- Officersutbildningen ska bedrivas utifrån ett väl definierat ämne. Inom ämnet ska officerare aktivt bidra med forskning.
- All utbildning ska syfta till ökad yrkesskicklighet, integritet och självständighet.

- Alla medlemmar ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan för de kommande fem åren.
- Det ska ges relevant utbildning före byte av befattning och det ska finnas tillräckligt med tid för överlämning.
- Officersutbildningen ska ge medlemmen kunskaper och färdigheter som chef, ledare, fackman och utbildare.
- Officersutbildningen ska uppfylla de allmänna målen för högskoleutbildning.
- Stor vikt ska läggas vid professionens etik, gemensam värdegrund, attityd- och mognadsfrågor vid utbildning.
- Systemstöd ska utvecklas för att dokumentera uppnådd kompetens.
- Arbetsmiljö ska finnas som ämnen eller tydliga delar i all utbildning.

Personalbedömning, urval och befordran

- Urval ska ske i samverkan med Officersförbundet i särskilda nämnder för urval till utbildning, placering och befordran.
- Befordringsomdöme inklusive prognos mot högre befattning ska införas så att enskilda medarbetares bakgrund är känd och kan beaktas.
- Det ska finnas möjlighet för individen att erinra sig mot satt prestationsvärdering/befordringsomdöme och prognos.

Chef och ledningsfrågor

- Chefer ska erbjudas konkurrenskraftiga anställningsvillkor och relevanta förutsättningar att utöva sitt ledarskap.
- Chefsutbildning och chefsutveckling ska leda till att rätt personal utvecklas på ett sätt som leder till en bra verksamhet, arbetsmiljö och ledning.

Lönebildning och lönesättning

- Lönen bestäms på sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna. Den enskilde ska också kunna påverka sin lön genom att t.ex. ta på sig större ansvar, lösa svårare arbetsuppgifter, arbeta effektivare eller åta sig fler arbetsuppgifter.
- Lönen ska revideras utifrån en partsgemensam prestationsvärdering av medlemmens prestation samt huruvida han eller hon har utvecklats i sin befattning. Officersförbundet verkar för att den normalpresterande garanteras en reallöneökning.
- Officersföreningarna gör alltid en lönevärdering innan medlem byter befattning eller befattningen förändras. När värderingen visar ett behov om högre lön påkallar och slutför Officersföreningen förhandling om lön före samverkan om byte eller förändring av befattning. Om löneförhandlingen inte ger önskat utfall avslutas samverkan om befattningsförändringen i oenighet.
- Officersförbundet har en egen uppfattning om behov av särskilda satsningar.
- Lönespridning erhålls genom att lönen sätts individuellt.
- Officersförbundet driver sakliga och relevanta argument som gör att arbetsgivaren upplever oss som konstruktiv och relevant part för att nå verksamhetens mål. Beredskap

finns alltid för att övergå till central lönebildning med konfliktvapnet som yttersta verktyg.

- Arbetsgivaren och Officersförbundet ska årligen genomföra partsgemensam löneanalys och korrigera identifierade osakliga löneskillnader för att uppnå jämlika löner med en högre ram vid revision för att täcka merbehovet.
- Lågsta löner för våra medlemmar prövas och yrkas vid revision eller nyanställning.
- Officersförbundet ska verka för höjda lägsta löner i Försvarmakten
- Officersförbundet ska verka för att ta bort den av Försvarmakten beslutade övre begränsningen i lönesättningen.
- Officersförbundet ska verka för att den årliga lönerevisionen sker genom att parterna på förbandsnivå sluter kollektivavtal om nya löner.

Pensioner

- Officersförbundet ska verka för förändring som leder till bättre anpassad pensionsavgång för de som är födda 1988 och senare.
- Pensionsavsättning ska göras för all tid när man arbetar oavsett ålder.
- Officersförbundet verkar för att medlemmar ska få möjlighet till delpension.

Övriga anställningsvillkor

- Den som byter arbetsort tills vidare eller tidsbegränsat ska ges förutsättningar till flytt alternativt pendling.
- Vid tjänsteresa ska medlemmen erhålla antingen den standard på boende som skattelagstiftningen medger alternativt en rimlig ersättning.
- Vid längre tjänsteresa ska framförhållningen i planeringen för medlemmen vara minst 12 månader och framgå av individualplan. Skyldigheten ska tidsbegränsas till en period om 12 månader och maximalt 18 månader under en treårsperiod.
- Tjänsteresa som medför kortvarigt byte av arbetsort bör framgå av arbetstidsplanering för individen enligt kollektivavtal.
- All semester och kompensationsledighet ska regleras i en årlig ledighetsplan. Den upprättas av arbetstagare och arbetsgivare gemensamt och samverkas av parterna på förbandsnivå.
- Återtagande av ledighet ska hanteras likvärdigt med semester, oavsett vad grunden för ledigheten hänförs till.
- Ersättningsnivåer i kollektivavtalen ska värdesäkras alternativt ökas över tiden och avtal förbättras så att fler ersättningsnivåer är en funktion av i-lön.
- Officersförbundet ska verka för att arbetstidsavtalet gällande Försvarmaktsdygn utvärderas och att antalet Försvarmaktsdygn följs upp på individnivå.
- Officersförbundet ska utveckla arbetstidsavtalet i syfte att medlemmarna inte ska åläggas en högre årsarbetstid än vad som är normalt för övriga arbetsmarknaden.
- Officersförbundet ska verka för att planeringssaldon utvärderas och att planer utarbetas för hur dessa ska åtgärdas.
- Officersförbundet ska verka för att ersättningen för Försvarmaktsdygn som genomförs under lördag, söndag eller helgdag ska höjas.

- Officersförbundet ska verka för att all tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande ersätts i tid eller pengar.
- Ersättningsstrukturen ska balanseras så att medlemmarna upplever en rimlig nivå av ersättning kopplad till de olika verksamheternas ökande krav.
- Vid omförhandling av kollektivavtal ska som sämst kostnadsneutralitetsprincipen tillämpas.
- Medlemmarna ska erhålla full ersättning för privata försäkringar som inte utbetalas exempelvis på grund av force majeure.
- I förhandlingar om tillägg sträva efter enkla konstruktioner där de administrativa vinster arbetsgivaren gör samtidigt medger ett högre avtalsvärde. Konstruktionen får dock inte förenklas så långt att de inte längre upplevs som rättvisa av medlemmarna.
- Undersöka möjligheten att minska medlemmarnas kostnad för sjukvårdsförsäkring och tandvårdsförsäkring samt övriga förmåner genom löneväxling, bruttolöneavdrag eller utökning av PSA omfattning.
- Officersförbundet har alltid en egen uppfattning om vilka övriga anställningsvillkor som ska finnas. Revidering av villkoren sker kontinuerligt men skilt från lönerevisionen. Kostnadsneutralitetsprincipen gäller som lägst.
- Officersförbundet ska verka för att skobidrag utbetalas 1 gång/år.
- Officersförbundet ska verka för att samtlig personal tillförs klocka som del i personlig utrustning.

Arbetsmiljö

- Officersförbundet bedriver arbetet genom att Officersföreningarna tillser att det finns en rätt organiserad och över tiden bemannad skyddsorganisation som medverkar i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Förbundsstyrelsen och föreningsstyrelserna har kontinuerlig dialog med företrädare för skyddsorganisationen.
- Arbetsgivaren ska genomföra arbetsmiljöutbildning för chefer, skyddsombud och övrig personal.
- Försvarsmakten och närstående myndigheter ska tillsammans med Officersförbundet skapa former, i likhet med Fartygsmiljönämnden, där arbetsmiljöhänsyn tas från ax till limpa vid framtagande av nya system.
- Arbetsgivaren ska vidta åtgärder så att personlig (skydds-) utrustning utformas, och tas fram i tillräckligt antal, efter människors olika fysiska förutsättningar.
- Alla medarbetare ska ges möjlighet till att utveckla verksamheten genom att delta i effektiva samverkansföretag.
- Officersförbundet ska verka för att Försvarsmakten inför kostnadsfria hälsoundersökningar för all kontinuerligt tjänstgörande personal och att undersökningarna sker fortlöpande utifrån ålder och befattning.

Veteran- och anhörigstöd

- Försvarsmakten ska utveckla det livslånga stödet till både veteraner och anhöriga med anledning av den internationella arbetskyldigheten.

- Vid rehabilitering ska fokus ligga på både arbetslivsinriktad och social rehabilitering.
- Försvarsmakten ska utveckla stödet till hemmavarande familjemedlemmar när medlemmen gör insats.

Jämställdhet och jämlikhet

- Arbetsgivaren ska genomföra utbildning i diskrimineringslagstiftningen för chefer.
- Arbetsgivaren ska genomföra adekvat utbildning för samtlig anställd personal inom likabehandlingsområdet i syfte att avdramatisera olikheter samt att främja öppenhet och en god arbetsmiljö för alla.

Inflytande och medlemsrelationer inom Officersförbundet

- Officersföreningarna har kontinuerlig dialog med medlemmarna, presumtiva medlemmar samt med förbundsstyrelsen.
- Lönebildning, samverkan med arbetsgivaren och arbetsmiljöarbetet samt föreningsarbetet bedrivs med stöd av förbundsstyrelsens policys, information, utbildning och kommunikation.
- Officersförbundets fackliga program ska göras mer tillgängliga för alla medlemmar.
- Den lokala närvaron och dialogen mellan medlemmar och förtroendevalda ska utvecklas.

Rekrytering och medlemsvård

- Antalet medlemmar ska öka genom ökad närvaro i verksamheten.
- Vi ska aktivt skapa och tydliggöra mervärden för medlemmarna.

Föreningsutveckling

- Väl fungerande officersföreningar är avgörande för att företräda och utveckla medlemmarna i deras vardag. Förbundsstyrelse och kansli ska härvid aktivt stödja föreningarna i deras arbete.