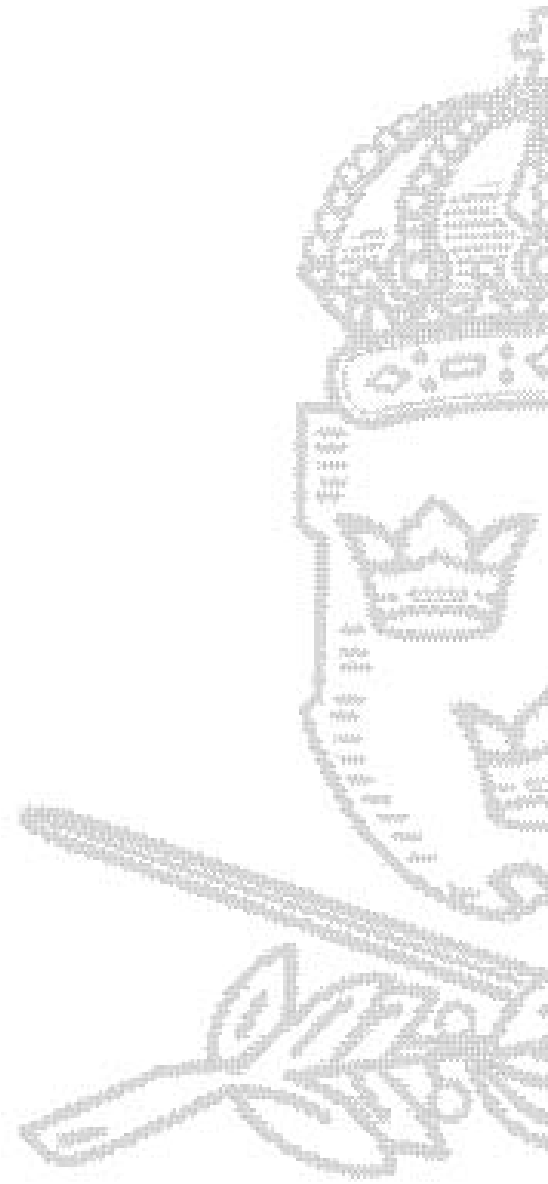




# Officersförbundets fackliga program

FASTSTÄLLT AV FÖRBUNDSMÖTET 2008



# OFFICERSFÖRBUNDETS FACKLIGA PROGRAM

## FASTSTÄLLT AV FÖRBUNDSMÖTET 2008

<b>1. VERKSAMHETSIDÉ OCH ÄNDAMÅL</b> .....	5
<b>2. OFFICERSFÖRBUNDETS BETYDELSE</b> .....	5
VI HAR KOMPETENSEN .....	5
VI FLYTTAR FRAM POSITIONERNA.....	5
VI ÄR DEN SJÄLVKLARA ORGANISATIONEN FÖR ALL MILITÄR PERSONAL .....	5
VI ÄR EN PARTNER OCH RÅDGIVARE ATT LITA PÅ.....	5
VI HAR STRATEGIER FÖR ATT NÅ VÅRA MÅL .....	5
<b>3. OFFICERSFÖRBUNDETS GRUNDLÄGGANDE STÄLLNINGSTAGANDEN</b> .....	6
VÄRDEGRUND.....	6
INFLYTANDE.....	6
LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR.....	6
ARBETSMILJÖ .....	6
KOMPETENS.....	6
REKRYTERING OCH MEDLEMSRELATIONER .....	6
<b>4. OFFICERSFÖRBUNDETS OMRÅDESVISA RIKTLINJER MED MÅL 2009-2011</b> ...	7
FÖRSVARET OCH OMVÄRLDEN .....	7
<b>KOMPETENS OCH PERSONALFÖRSÖRJNING</b> .....	7
PERSONALUTVECKLING .....	7
REKRYTERING OCH ANTAGNING .....	7
UTBILDNING, FORTBILDNING OCH LIVSLÅNGT LÄRANDE.....	8
PERSONALBEDÖMNING, URVAL OCH BEFORDRAN .....	8
CHEF OCH LEDNINGSFRÅGOR.....	9
STÖD VID YRKESVÄXLING .....	9
<b>LÖNER, ANSTÄLLNING OCH TJÄNSTGÖRING</b> .....	9
ANSTÄLLNING OCH DEN ENSKILDES INFLYTANDE .....	9
LÖNEBILDNING.....	10
LÖNESÄTTNING .....	10
KOSTNADSERSÄTTNINGAR .....	10
ARBETSTID OCH LEDIGHET .....	10
PENSIONER .....	11
ARBETSMILJÖ .....	11
JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD.....	11

<b>OFFICERSFÖRBUNDETS INRE ARBETE</b> .....	<b>11</b>
INFLYTANDE GENOM SAMVERKAN .....	11
REKRYTERING OCH MEDLEMSRELATIONER .....	11
FACKLIG UTBILDNING .....	12
<b>OFFICERSFÖRBUNDETS INFORMATION OCH OPINIONSBILDNING</b> .....	<b>12</b>
MÅL .....	12
OFFICERSTIDNINGEN.....	12
<b>ÖVRIGA AV FÖRBUNDSMÖTET BESLUTADE UPPDRAG</b> .....	<b>13</b>



## 1. VERKSAMHETSIDÉ OCH ÄNDAMÅL

Officersförbundet är det förbund som 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.

Officersförbundet ska företräda medlemmarna i fackliga frågor, utveckla det militära yrket och verka för samhällets förståelse för dess särart.

Detta sker huvudsakligen genom att förbundet och dess medlemmar

- 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 det militära yrkets förutsättningar och särart, samt
  - Ger medlemmarna information och facklig utbildning
  - Lämnar rättshjälp
  - Medverkar till goda försäkringsvillkor
  - Utvecklar samarbete samt bevakar och driver frågor nationellt och internationellt med anknytning till det militära yrket.

Officersförbundets fackliga program är medlemmarnas inriktning för förbundets verksamhet. Programmet fastställs vid förbunds möte. Förbunds- respektive föreningsstyrelse omsätter programmet till åtgärder.

## 2. OFFICERSFÖRBUNDETS BETYDELSE

### VI HAR KOMPETENSEN

Officersförbundets medlemmars kunskaper och kompetenser är efterfrågade, inte minst internationellt. Att kunna agera i, hantera, bearbeta, analysera och utvärdera svåra situationer liksom att ha en genuin förståelse för människor, ledarskap och kommunikation, är kärnkompetenser för Försvarsmaktens verksamhet.

Officersförbundets medlemmar har dessa kärnkompetenser och är därmed väl rustade att hantera komplexa situationer, agera i riskfyllda miljöer och fatta beslut som kan leda till bruk av våld. Genom våra medlemmar har Sverige möjlighet att omsätta sina säkerhetspolitiska ambitioner.

### VI FLYTTAR FRAM POSITIONERNA

Officersförbundet ska på ett kompetent och strategiskt sätt företräda medlemmarna gentemot myndigheter, arbetsgivare, beslutsfattare, massmedier och allmänhet genom att visa på medlemmarnas betydelse i samhället. I en effektiv opinionsbildning ska försvarsfrågorna tydliggöras och ges en position högre upp på den politiska agendan.

### VI ÄR DEN SJÄLVKLARA ORGANISATIONEN FÖR ALL MILITÄR PERSONAL

Som sammanslutning ska Officersförbundet 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 lätt 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 attraktiv av alla medlemmar. Våra motparter ska alltid möta en kompetent, väl förberedd och aktiv partner som bidrar till fortsatt utveckling.

### 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 utvecklar Officersförbundet efterhand sitt arbetssätt. Morgondagens yrkesfackliga arbete kommer delvis att vara annorlunda än dagens. Det kräver bland annat en fortsatt utveckling av kommunikationen mellan medlemmar, officersföreningar och förbundsstyrelse med kansli. Officersförbundets kommunikationsstrategi är anpassad mot fyra huvudsakliga målgrupper; medlemmar, Försvarsmaktens ledning, politiska beslutsfattare och allmänheten.

### 3. OFFICERSFÖRBUNDETS GRUNDLÄGGANDE STÄLLNINGSTAGANDEN

#### VÄRDEGRUND

Omvärlden är föränderlig men det finns grundläggande värden som gäller längre än en förbundsmötesperiod. 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 Officersförbundets etiska kod.

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 gemenskap. 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 yrkeskårens värderingar, moral och etik och bidrar till att den etiska diskussionen är levande på arbetsplatsen och inom Försvarmakten.

Officersförbundet verkar för öppet och kreativt utvecklande av den verksamhet och miljö som är medlemmarnas vardag. Vi anser att en vital och fungerande verksamhet är en förutsättning för en sund arbetsmiljö och goda verksamhetsresultat. Ett medel för detta är medinflytande på alla nivåer.

#### INFLYTANDE

Officersförbundets medlemmar ges genom sitt medlemskap förutsättningar att ta ansvar och möjlighet att påverka sin arbetsituation. Vi verkar för fortsatt utveckling av samverkansformer, utvecklingssamtal, arbetsplatsträff och parternas samverkans- och utvecklingsgrupper.

Officersförbundet ska utveckla och stärka förhandlingsrätten. Genom initiativförmåga och handlingskraft skapas utrymme och genomslag för våra idéer och mål.

Officersförbundets inflytande ska användas till att skapa ett större mervärde för medlemmarna vid bland annat verksamhetsutveckling. Vid en sådan utveckling eftersträvar normalt arbetsgivaren en ökad effekt och arbetstagaren en utvecklad och förbättrad arbetsmiljö eller andra ökade värden. Utveckling som ger rationalisering och effektivisering ska i förlängningen innebära ökat löneutrymme och förbättrade villkor för våra medlemmar.

#### LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Officersförbundet ska vara ett attraktivt fackförbund för varje medlem. Medlemmens kunskap och kompetens ska ge en bättre ekonomisk avkastning och investeringar i alla former av kompetenshöjningar ska löna sig. Löner och 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 insatsverksamheten innebär. All tid som individen står till arbetsgivarens förfogande ska ersättas. Lönebildning ska ske lokalt och lönen sätts individuellt. Personalförsörjningen ska i huvudsak grundas på tillsvidareanställning och åtgärder som stimulerar till utveckling och ökar deras anställningsbarhet såväl inom som utom Försvarmakten.

#### ARBETSMILJÖ

En grundläggande förutsättning för att medarbetarna ska kunna göra ett bra arbete och för att skapa en organisatorisk uthållighet är att det finns en balans mellan de personella resurserna och de uppgifter som läggs på organisationen. Officersförbundet är emot överutnyttjande av medarbetare på alla nivåer inom de myndigheter där våra medlemmar verkar.

En arbetsorganisation som tillåter kreativitet och frihet under ansvar skapar också förutsättningar för goda resultat och bra arbetsmiljö. Officersförbundet ska därför verka för att varje medlem genom sin kompetens får ökat inflytande över verksamheten.

#### KOMPETENS

Varje medlem ska vara efterfrågad och värderad. Alla medlemmar ska ha tillräckliga kompetenser och möjlighet att utveckla dessa. Därför är det viktigt att omvärlden uppfattar att de yrkesinsatser som Officersförbundets medlemmar utför utmärks av professionellt agerande med hög integritet och duglighet. Officersförbundet ska konsekvent arbeta för att kompetensen hos våra yrkesgrupper utvecklas och tydliggörs. Ett viktigt led i detta är att såväl yrkesofficersexamen och övriga militära utbildningar, som fortbildning och vidmakthållande av befintliga kompetenser, kvalitetssäkras.

Våra medlemmars kompetens och utbildning ska vara av en sådan kvalitet att anställningsbarhet inom och utom Försvarmakten är hög. Därigenom skapas ett långsiktigt värde för medlemmen.

#### REKRYTERING OCH MEDLEMSRELATIONER

En hög anslutningsgrad ger hög legitimitet och förhandlingsstyrka. Officersförbundet ska utveckla nuvarande höga anslutningsgrad bland tillsvidareanställd militär personal och öka antalet medlemmar bland övrig militär personal. Genom utbildning och möten ska förbundet tydliggöras som det naturliga valet för all militär personal.

## 4. OFFICERSFÖRBUNDETS OMRÅDESVISA RIKTLINJER MED MÅL 2009-2011

### FÖRSVARET OCH OMVÄRLDEN

Ett effektivt och rationellt försvar utvecklat i takt med förändringar i omvärlden och med en nationell förmåga till anpassning är en avgörande resurs för säkerhetspolitiken och ytterst för nationens existens. Ett sådant försvar kräver balans mellan resurser och verksamhet. Sammantaget spelar alla dessa faktorer en viktig roll för våra medlemmars arbetsförhållanden.

Det svenska försvaret behöver i grunden stark folklig förankring. Försvarsfrågorna måste därför få ett ökat utrymme. Det måste råda balans mellan Försvarsmaktens uppgifter och resurser. De dimensionerade kraven för personalen är även i framtiden den väpnade striden. Officersförbundet stödjer en reformering av pliktlagstiftningen och tillämpningen av den allmänna värnplikten. Förbundet vill bland annat ha en könsneutral mönstring.

### OFFICERSFÖRBUNDETS MEDLEMMAR ÄR YRKESMÄN OCH YRKESKVINNOR SOM HAR INTRESSE AV ATT

- Sverige har ett bra och framgångsrikt försvar
- Samhället uppfattar och uppskattar betydelsen av deras arbete och umbäranden
- De som arbetstagare inom Försvarsmakten ska ha goda löne- och anställningsvillkor, god arbetsmiljö och goda möjligheter till utveckling

### KOMPETENS OCH PERSONALFÖRSÖRJNING

#### PERSONALUTVECKLING

I ett flexibelt och insatsberett försvar är det personals kompetens som avgör vilka insatser Försvarsmakten kan delta i och genomföra.

Kvalitetssäkrad utbildning av all personal är viktigt för att uppnå de grundläggande förutsättningarna för en vital och flexibel organisation. Officersförbundet ska verka för att all utbildning och kompetens som är följd av utbildning inom Försvarsmakten är kvalitetssäkrad och kan meritvärderas och valideras till grund för fortsatt karriär och utveckling. Att Försvarsmaktens utbildningar ska vara jämförbara med och kunna värderas som högskoleutbildning är en förutsättning för ett trovärdigt kompetensförsörjningssystem. Det måste vara tydligt för våra medlemmar hur möjligheterna till karriär ser ut inom Försvarsmakten. Det innebär bland annat att det måste finnas ett tydligt och logiskt sammanhang av kompetenser som binder samman soldater, befäl, specialister och officerare till ett system.

För att Försvarsmakten som organisation ska kunna vara en vital och effektiv organisation krävs att förmågan till ständigt lärande utvecklas vidare. En viktig del i detta är att all personal utvecklar och befäster sin kompetens, yrkesetik och ledarskap genom utvärdering och reflektion över genomförd verksamhet.

#### Officersförbundet ska verka för att

- Arbetsuppgiften utvecklar och stimulerar våra medlemmar så att Försvarsmaktens uppgifter kan lösas
- Tydliggör våra medlemmar som Försvarsmaktens kompetensbärare
- Försvarsmaktens former för anställning, utbildning och utveckling upplevs som attraktiva på arbetsmarknaden
- Försvarsmakten utvecklar former för att stimulera individuell utveckling och det fria valet som grund för långsiktig och hållbar personalförsörjning
- All utbildning kvalitetssäkras
- Karriärvägarna utvecklas och tydliggörs

#### REKRYTERING OCH ANTAGNING

Den militära verksamheten och miljön ställer särskilda krav. De tydligaste av dessa särskilda krav är uppgifterna att leda och utbilda andra människor under svåra förhållanden, skyldigheten och rätten att använda våldsmedel samt skyldigheten att fatta beslut som innebär risk för förluster.

En grundläggande förutsättning är en gemensam värdegrund utgående från samhällets demokratiska värderingar, tron på alla människors lika värde och på den enskilda människans fri- och rättigheter. De egenskaper som krävs hos personal är bland annat ansvarskänsla, mod, vidsynthet och flexibilitet samt intellektuell, emotionell och social begåvning. Dessa egenskaper och sunda värderingar är grunden för en god yrkesetik.

#### Officersförbundet ska verka för att

- Hänsyn tas både till formella krav och till bedömd lämplighet för yrket vid antagning till utbildning eller anställning
- Inflytande över urval och antagning utvecklas
- Genomförd militär grundutbildning eller motsvarande aspirantskola ska vara ett grundkrav för anställning
- Könsneutral mönstringsplikt införs
- Mönstrand och inryckande ges en mer adekvat information om syfte och omfattning av värnplikts- eller grundläggande militär utbildning
- Elever i grundskola och gymnasium informeras om Försvarsmaktens verksamhet och Försvarsmakten som arbetsplats

## UTBILDNING, FORTBILDNING OCH LIVSLÅNGT LÄRANDE

Försvarsmaktens verksamhet ställer krav på att organisationen och personalen flexibelt anpassar sig till nya uppgifter och miljöer. All utbildning måste innehålla element som speglar verksamhetens nationella och internationella dimensioner.

Militär verksamhet förutsätter en god soldatutbildning som grund för fortsatt kompetensbyggande. Militära kunskaper och färdigheter måste kombineras med en bred förståelse för sammanhang och en utvecklad yrkesetik. Officersförbundet verkar för att all militär utbildning ska leda till yrkesskicklighet, integritet och självständighet i den militära yrkesutövningen.

Innehållet i militär utbildning ska utveckla den militära personalen som chefer, utbildare och/eller fackmän. Militära ämnen kompletteras med ämnen inom samhällsvetenskap, naturvetenskap, språk och fördjupning inom till exempel ledarskap och teknik. Mängden olika ämnen ger en bred kunskap och förståelse för samhällsutvecklingen i ett svenskt såväl som internationellt perspektiv. Den praktiska delen av utbildningen ska innehålla truppföring, trupputbildning, förbandstjänstgöring och förbandsledning. Kraven på djupa kunskaper och vid förståelse gör att utbildning måste vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att få en tydligare koppling mellan utbildningen och tjänstgöringen för chefer bör mentorssystem utvecklas för att underlätta den individuella utvecklingen av yrkesetik och framtida inriktning.

All utbildning ska ge förmåga till självständiga bedömningar, kritisk granskning, självständig problemlösning, att följa kunskapsutvecklingen och informationsutbyte med ett vetenskapligt förhållningssätt. Det innebär att utbildning inte enbart ska vara teoretisk utan stora delar av utbildningen måste vara praktisk tillämpning och träning för att uppnå tillräckliga färdigheter.

De krav som ställs på personal i militär verksamhet innebär att Försvarsmakten måste vara en ständigt lärande organisation med tydlig och snabb återkoppling av verksamhetserfarenheter till utbildning. I en sådan organisation är kompetensutveckling en nödvändig komponent liksom former för att dokumentera kompetensbehov och presentera dessa. Det är ett arbetsgivaransvar att i dialog med den enskilda forma utvecklingsplaner. Planerna ska minst omfatta de närmaste fem åren och ges formen av ett avtal mellan officeren och arbetsgivaren. Genom förutseende och planerad kompetensutveckling har organisationen och medlemmen en beredskap för förändringar.

Ett sätt för Försvarsmakten att bredda personalens kompetens är genom vidareutbildning. Den kan ske mot högre nivå eller för att fördjupa kunskaperna inom speciella områden. All utbildning ska öka personalens användbarhet inom Försvarsmakten och även öka anställningsbarheten utanför. Innebörden av detta är att utbildningsinnehållet är kvalitetssäkrat och därigenom möjligt att värdera. Yrkesväxling ska betraktas som en möjlighet efter individuellt val. De som väljer att yrkesväxla ska ges förutsättningar till det inom sin ordinarie tjänst. För att stödja dem ska olika former av åtgärder överenskommas med Försvarsmakten.

### Officersförbundet ska verka för att

- Hög kvalitet finns i all utbildning, från grundläggande soldatutbildning till all därpå följande militär vidareutbildning
- All utbildning ska syfta till ökad yrkesskicklighet, integritet och självständighet
- Internationell verksamhet ingår som en naturlig del i all utbildning
- Alla medlemmar har en individuell utvecklingsplan för de kommande fem åren
- Det ges relevant utbildning före byte av befattning och att det finns tillräckligt med tid för överlämning
- Grundläggande officersutbildning ger medlemmen kunskaper och färdigheter som chef, ledare, fackman och utbildare vid grundutbildning
- Officersutbildningen uppfyller de allmänna målen för högskoleutbildning
- Det läggs stor vikt vid yrkesetik, gemensam värdegrund, attityd- och mognadsfrågor vid utbildning
- System utvecklas för att dokumentera uppnådd kompetens
- Verksamhets säkerhet och arbetsmiljö finns som ämnen eller tydliga delar i all utbildning
- Personaltillgången medger att man inom ramen av sin årsarbetstid kan genomföra kompetensutveckling och att alla ges reella förutsättningar till kompetensutveckling
- Behörighetskomplettering genomförs på arbetstid och utan kostnad för medlemmen
- Kostnader i samband med examina och kurslitteratur ersätts av Försvarsmakten
- Göra bestämmelserna angående Rals bilaga 3 enklare och mindre reglerande så att fler kan utnyttja medlen

### PERSONALBEDÖMNING, URVAL OCH BEFORDRAN

Ett öppet och välkänt bedömningssystem är viktigt för att stödja organisationens och 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.

**Officersförbundet ska verka för att**

- Utbildning om bedömningssystemet och utvecklingssamtal ges
- Stor vikt läggs på hur och när utvecklingssamtal genomförs
- Det finns möjlighet att överklaga bedömningen
- Bedömning även görs från underordnade medarbetare
- Åtgärder vidtas för att säkerställa en rättvis bedömning av medlemmen
- Det finns möjlighet att komplettera betyg och vitsord
- Bedömningssystemet är grunden i urvalsprocessen
- Urvalsprocessen präglas av öppenhet och ärlighet för den berörde medlemmen
- Urval sker i samverkan med Officersförbundet i särskilda nämnder för urval till utbildning, placering och befordran
- Ledamöter i nämnder för urval ges relevant utbildning och underlag för sitt arbete
- Officersföreningarna ges möjlighet att delta i urvalsprocessen vid tillsättande av bat-, brigad- och regementschef (motsvarande).

**CHEF OCH LEDNINGSFRÅGOR**

Chefer måste ha kompetens, kapacitet, befogenheter och resurser för att utöva sitt ledarskap. För att Försvarsmakten ska kunna rekrytera rätt chefer måste de erbjudas relevanta förutsättningar och konkurrenskraftiga anställningsvillkor.

**Officersförbundet ska verka för att**

- Chefsutbildning och chefsutveckling leder till att rätt personal utvecklas på ett sätt som leder till en bra verksamhet, arbetsmiljö och ledning
- Försvarsmakten har ett fungerande mentorssystem
- Chefer ges personlig mentor, tydlig och realiserbar kompetensutvecklingsplan samt förutsättningar egen utveckling
- Nackdelarna med alltför stor rörlighet för chefer uppmärksammas
- Möjligheter för chefer att utvecklas mot andra uppgifter ska förbättras och ske under former som är acceptabla löne- och villkorsmässigt
- Personalens synpunkter hämtas in och väger tungt i samband med utveckling och tillsättning av chefer, såväl nationellt som internationellt
- Chefer har eller ges en kvalitetssäkrad och dokumenterad miljö- och arbetsmiljöutbildning innan tillsättning som förbandschef
- Chefer ska ges relevanta och adekvata resurser att företräda Försvarsmakten
- Särskild hänsyn tas till chefers dubbla roll som arbetstagare och arbetsgivare

**STÖD VID YRKESVÄXLING**

Ett modernt och vitalt kompetensförsörjningssystem är nödvändigt för Försvarsmaktens resultat. Det ligger i medlemmarnas intresse att yrkesväxling utgör en naturlig möjlighet.

**Officersförbundet ska verka för att**

- Yrkesväxling alltid utgår från individens fria val
- Utbildning syftande till realisering av yrkesväxling sker på arbetstid
- Officer som yrkesväxlar ska erbjudas anställning som reservofficer

**LÖNER, ANSTÄLLNING OCH TJÄNSTGÖRING****ANSTÄLLNING OCH DEN ENSKILDES INFLYTANDE**

En allt mer kvalificerad och internationell verksamhet innebär att personalen blir allt mer attraktiv för andra arbetsgivare. För att behålla personal måste Försvarsmakten erbjuda både anställning och utveckling som upplevs som långsiktigt attraktiv. Därför måste Försvarsmakten i första hand erbjuda en tillsvidareanställning där den enskilde själv kan påverka sin anställning och utveckling. Det är naturligt att kunna prova andra anställningar, därför ska rätt till tjänstledighet för tidsbegränsad anställning i annan statlig myndighet fortsatt gälla.

För vissa kategorier kan det dock under vissa förutsättningar vara motiverat med tidsbegränsade anställningar. För att även dessa tidsbegränsade anställningar ska upplevas som attraktiva krävs att medlemmen får arbeta med den verksamhet denne sökt anställning för och att verksamheten håller hög kvalitet. Vidare krävs att medlemmen kan lita på att anställningen kommer att bestå hela den period som överenskommit och att Försvarsmakten i slutskedet av anställningen, efter egen ansökan, erbjuder medlemmen stöd med karriärväxling.

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 Försvarsmaktens och sina egna behov.

**Officersförbundet ska verka för att**

- Medlemmen anställs och placeras vid förband, skola eller motsvarande
- Medlemmens önskemål om placering i möjli-

gaste mån tillgodoses

- En placering endast får tidsbegränsas efter överenskommelse med den enskilde
- Skyldigheten att genomföra en tjänsteresa tidsbegränsas till en period om 12 månader och maximalt 18 månader under en treårsperiod
- Tjänsteresa som medför långvarigt byte av arbetsort framgår av individualplanen senast 12 månader i förväg
- Medlemmarna ges möjlighet att arbeta och studera på distans och att detta regleras i kollektivavtal
- Erfarna stabsofficerare, på frivillig basis samt med erforderlig fysisk och teoretisk komplettering, kan erhålla en aktiv tjänst i operativa befattningar

#### LÖNEBILDNING

##### **Officersförbundet ska verka för att**

- Ramanslagssystemet reformeras för att undvika effekter som innebär att den fria lönebildningen äventyras
- Formerna för lönebildning och lönesättning ska utvecklas vid förband
- Lönebildningen ska skapa konkurrenskraftiga löner som svarar mot de krav som verksamheten ställer på kompetens, rörlighet och arbete under svåra, obekväma samt ibland riskfyllda förhållanden
- Del av medel som frigjorts genom effektivisering eller rationalisering alltid ska återföras till dem som medverkat till resultatet genom förbättrade löner och/eller andra anställningsvillkor
- Lämplig form för att identifiera effektiviseringen är samverkan
- Lönesystem med individuell och differentierad lönesättning ska behållas
- Lönebildningen ska stimulera till goda insatser och utveckling av den egna kompetensen
- Försvarsmaktens lönepolitik är tydliggjord, kommunicerad och förankrad hos medlemmarna
- Arbetstids- och riskberoende tillägg regleras i kollektivavtal
- Värdet av sedan tidigare till lön inlösta tillägg alltjämt ska behållas i de lönestrukturer där verksamheten fortfarande uppfyller de ursprungliga kriterierna

#### LÖNESÄTTNING

##### **Officersförbundet ska verka för att**

- Tillräckligt utrymme skapas och avdelas för individuella löneåtgärder vid lönerevisioner så att de lönepolitiska målen kan förverkliga. Utrymme kan även finnas för generella åtgärder som har till syfte att besvara medlemmarnas köpkraft
- Arbetsgivaren årligen genomför lönekartläggning och korrigerar identifierade osakliga löneskillnader

- Då den enskilde får förändrade arbetsuppgifter ska lönen prövas i särskild ordning
- Tillämpningen av tidsbegränsade löner görs så restriktivt som möjligt
- All utbildning som ger relevant kompetens i yrket ska värderas
- Facklig kompetens och insatser för verksamhetens bedrivande ges stor betydelse, exempelvis det arbete som utförs av fackliga förtroendevalda och skyddsombud

#### KOSTNADERSÄTTNINGAR

##### **Officersförbundet ska verka för att**

- Kostnadstäckning ska erhållas vid flyttning till ny arbetsort
- Det ges utvidgade möjligheter till pendling för den som byter arbetsort inom förband eller får ny placering tills vidare
- Den som från och med 50-års ålder tvingas flytta till ny arbetsort utan egen begäran, ska ha rätt till flyttningsersättning till valfri ort inom landet vid pensioneringen
- Standarden på boende vid tjänsteresa minst har den nivå som skattelagstiftningen medger
- Kreditkort med automatik tilldelas den som ska göra utlandstjänsteresa

#### ARBETSTID OCH LEDIGHET

##### **Officersförbundet ska verka för att**

- Försvarsmakten i samverkan med arbetstagarorganisationerna ger alla medlemmar och främst alla chefer med personalansvar, utbildning i gällande arbetstidsavtal och lagstiftning
- Missutnyttjande av övertid i syfte att öka den ordinarie årsarbetstiden likvärdig som missutnyttjande av flextid och andra arbetstidsbankar minimeras
- Medlemmar inte åläggs en högre årsarbetstid än vad som är normalt för övriga arbetsmarknaden
- Eventuella undantag från arbetstidslagstiftningen med hänvisning till EG-direktiven görs så restriktivt som möjligt
- Semesterns längd även fortsättningsvis kopplas till levnadsåldern
- All ledighet ska regleras i en årlig ledighetsplan. Den ska upprättas av arbetstagarare och arbetsgivare gemensamt
- Återtagande av ledighet ska hanteras likvärdigt, oavsett vad grunden för ledigheten hänförs till
- Bevaka och utveckla tillämpningen av restidserättning
- Även mindre FM-orter (t.ex. 50 medlemmar) ska få personal som på hel- eller deltid ska få bedriva fackligt arbete

## PENSIONER

**Officersförbundet ska verka för att**

- Möjlighet till lönevaxling erbjuds medlemmar som ligger i inkomstskikt där det finns positiva skatteeffekter
- Pensionsavsättning (avtalspension) avsätts även för den som väljer att fortsätta sin anställning efter ordinarie pensionsålder
- Nivån på pensionsersättningen höjs så att ett förtida uttag av pensionsförmåner möjliggörs även om medlemmarna väljer att inte fullgöra hela sin yrkeskarriär inom Försvarsmakten

## ARBETSMILJÖ

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön. Det löpande arbetsmiljöarbetet ska inordnas som en del av all verksamhet och bedrivs systematiskt. Detta är en ledningsfråga på alla nivåer.

Officersförbundets mål är att skapa inflytande över 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. Medlemmarna ska kunna upprätthålla en god fysisk och psykisk hälsa anställningen ut.

**Officersförbundet ska verka för att**

- Arbetsmiljöfrågor och arbetsmiljölagstiftning är föremål för utbildning och tillämpas i all verksamhet och under all tjänstgöring
- Den centrala huvudskyddsombudsfunktionen vidareutvecklas
- Ett arbetsmiljönätverk inrättas, bestående av skyddsombud, huvudskyddsombud och centrala huvudskyddsombud inom Försvarsmakten
- Skyddsombud även utses i alla insatsförband
- Förbanden har ett kontaktnät med utsedda ansvariga för stöd till hemmavarande under insats
- Arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal är en naturlig del av verksamheten såväl nationellt som internationellt
- Utrustning, arbetsplatser och boende är anpassade till såväl verksamhet som klimat

## JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor är viktiga arbetsmiljöfrågor för Officersförbundets medlemmar. Försvarsmaktens förmåga att bedriva ett målinriktat arbete, för att aktivt främja jämställdhet i vardagen, är av direkt betydelse för arbetsmiljön.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna är också viktiga när det gäller att uppnå de önskade förmågorna i insatsorganisationen.

**Officersförbundet ska verka för att**

- Försvarsmakten vidtar fler och aktiva åtgärder för att få flera kvinnliga sökande till de militära yrkena

- Åtgärder aktivt vidtas mot alla former av diskriminering och trakasserier
- Risker för diskriminering uppmärksammas och att hinder för utveckling och arbetstillfredsställelse, som beror på minoritetsställning, undanröjs
- Kvinnor och män ges samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden inom Försvarsmakten
- Förtroendevalda utbildas i jämställdhet för att bättre möta diskriminerade
- Officersförbundets medlemmar uppfattas som föredömen i Försvarsmaktens mångfalds- och jämställdhetsarbete
- Försvarsmakten fortsätter tillämpningen av FN:s Säkerhetsrådsresolution 1325 om kvinnors medverkan i fredsfrämjande insatser
- Medlemmarna uppmuntras till att nyttja föräldraledighet som en naturlig del av arbetslivet och att detta inte ska innebära negativa konsekvenser för den enskilde
- Medvetandegöra och avdramatisera olikheter för att medverka till ett klimat som främjar öppenhet och en god arbetsmiljö för alla, till exempel ska ingen känna sig tvungen att mot sin vilja dölja sin sexuella läggning
- Öka medlemmarnas kunskap rörande den lagsiftning som finns på området "diskriminering i arbetslivet"

## OFFICERSFÖRBUNDETS INRE ARBETE

## INFLYTANDE GENOM SAMVERKAN

**Officersförbundet ska verka för att**

- Alla arbetsplatser ska ha fungerande samverkansformer såsom utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och samverkansgrupper
- Verksamhetens mål är tydliga för alla medlemmar
- Det finns en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, den egna arbetsinsatsen och resultat
- Arbetet organiseras så att det skapar god kommunikation mellan människor och ett öppet och utvecklande klimat
- Chefer planerar in tid för samverkan

## REKRYTERING OCH MEDLEMSRELATIONER

Styrkan i Officersförbundets röst är beroende av antalet medlemmar som organiseras. Förbundets förmåga att rekrytera är avgörande för förbundets fortlevnad. Som yrkesförbund är Officersförbundet desutom beroende av den trovärdighet och möjlighet till påverkan som ges av en hög andel anslutna medlemmar. Rekrytering och vård av medlemmar är därmed en central del i förbundets verksamhet.

Officersförbundet ska bibehålla en hög representativitet bland tillsvidareanställd militär personal och öka antalet medlemmar bland övrig militär personal.

Genom utbildning av förtroendevalda och regelbundna möten mellan förbundsstyrelsen, ombudsmän, officersföreningar och medlemmar tydliggörs mervärdet av medlemskap i Officersförbundet.

#### **Officersförbundet ska verka för att**

- Öka antalet medlemmar
- Aktivt söka nya former för att skapa och tydliggöra mervärden för medlemmarna
- Alla som ansluter sig till Officersförbundet upplever en fördel med att vara medlem jämfört med att vara oorganiserad, eller medlem i ett annat fackförbund

Officersföreningarna är närmast medlemmarna och är därmed den viktigaste basen för rekrytering. För att kunna tillvara studerandemedlemmarnas intressen genom hela skolperioden ska strävan vara att rekrytera dem före skolstart. I officersföreningarna vid funktions- och militärhögskolorna bör det finnas en särskild kontaktperson som stödjer studerandemedlemmarna.

#### **Officersföreningarnas rekryteringsarbete ska understödjas av Officersförbundets kansli bl.a. i form av**

- Besök vid Försvarsmaktens skolor
- Rekryteringsmateriel
- Stöd till lokal facklig utbildning

#### **FACKLIG UTBILDNING**

Målsättningen med förbundets utbud av kurser ska motsvara de behov av kunskap som förbundets förtroendevalda och medlemmar har. Utbudet ska ha en sådan kvalitet att kurserna blir attraktiva att genomgå. På detta sätt ska förbundets kurser uppmuntra till vidare arbete. Officersförbundets fackliga utbildning kan bedrivas i central regi av Officersförbundets kansli i form av kurser eller distansutbildning, eller i lokal regi av officersföreningen.

Vid centralt anordnad utbildning svarar Officersförbundets kansli för planering, finansiering och genomförande. Syftet är att ge medlemmarna de fackliga kunskaper som krävs i officersföreningarnas arbete, samt att ge en fördjupad kunskap om Officersförbundets verksamhet.

Lokalt anordnad utbildning planeras och genomförs i officersföreningens regi. Visst stöd avseende ekonomisk ersättning och genomförande kan utgå från förbundsstyrelsen. Syftet är att ge medlemmarna fackliga grundkunskaper om sin officersförenings organisation och arbetssätt, och att ge en introduktion till Officersförbundets verksamhet. Utbildning kan även bedrivas i form av styrelseutbildning i syfte att höja kompetensen i officersföreningens styrelse inom ett eller flera områden.

Grundläggande för all kursverksamhet är att det är det aktuella behovet som ska styra utbudet. Vidare ska förbundet ta del av och erbjuda medlemmarna centralorganisationens utbildningar.

#### **OFFICERSFÖRBUNDETS INFORMATIONS OCH OPINIONSBLDNING**

##### **MÅL**

Målet med Officersförbundets informationsverksamhet är att förmedla korrekt och aktuell information i rätt tid till medlemmar, andra målgrupper, såsom beslutsfattare och presumtiva medlemmar. Informationsverksamheten ska också syfta till att öka kunskapen om förbundet och de frågor som är viktiga för medlemmarna, samt påverka attityder hos medlemmarna, interna och externa intressenter.

#### **Officersförbundet ska verka för att**

- Officersförbundet medlemmar får en korrekt och aktuell information i frågor som rör deras villkor och anställningsförhållanden
- Officersförbundets information är lättillgänglig för medlemmarna
- Informations- och opinionsaspekter ska beaktas innan beslut fattas
- Officersförbundet är en öppen organisation där informationen ska tydliggöra vad förbundet står och arbetar för, både internt och externt
- Skapa sammanhållning inom förbundet samt stimulera alla förbundets nivåer att arbeta mot samma mål
- Information ges om förbundets PR och informationsverksamhet vid de tillfällen kurser ges
- Medlemmarna utvecklar sitt engagemang i debattartiklar och annan informationsverksamhet
- Inom förbundet skapa ett nätverk för information på föreningsnivå
- Förbundets information möter de skilda behov medlemmarna har i början, mitt i och i slutet av yrkeslivet

#### **OFFICERSTIDNINGEN**

#### **Det huvudsakliga målet med OfficersTidningen är att**

- Fungera som språkrör för medlemmarna
- Vara en informationskanal i fackliga frågor samt spegla medlemmarnas situation i arbetet och i samhället i stort
- Vara ett verktyg i förbundets opinionsbildande verksamhet

## ÖVRIGA AV FÖRBUNDSMÖTET BESLUTADE UPPDRAG

- Utveckla en målsättning för bundets opinionsbildning och en strategi för att uppnå densamma
- Överse vilka åtgärder som vidtagits och kan vidtas för att öka rekryteringskraften gentemot andra personalkategorier än officerare. Med hänsyn till bredden på medlemskadem kan även namnet på förbundet övervägas.
- Utreda Officersförbundets miljöengagemang.

