

Försvarsmakten
Ledningsstaben

STOCKHOLM DEN 5 MAJ 2021

OFR/O FM yttrande och samverkan – Inriktning för slutligt införande av trebefälssystemet

OFR/O FM ger ÖB slutligen rådet att officerarna ur enbefälssystemets utbildningssystem vidareutvecklas bäst, ur deras perspektiv – ur specialistofficerarnas perspektiv – ur FM perspektiv, genom individuell planering mellan C OrgE, krigsförbandschef och individen. Ett obligatorium nu eller i framtiden kommer motverka implementeringen av trebefälssystemet (3BS). Implementeringen av 3BS måste stödjas av beslut nu om system för löneutveckling i innehavd befattning, förbättringar av karriär- och utvecklingsmöjligheter för specialistofficerare.

OFR/O FM kommer inte att samverka ett beslut i enighet som mynnar ut i ett tvingande byte av personalkategori och tjänstegrad för officerare utbildade i det tidigare NBO-systemet. Vi menar istället att det beslutsförslag som föreligger kan genomföras utan ett obligatorium. Om genomförandet tas emot av berörda medarbetare såsom Försvarsmakten förutsätter så kommer huvuddelen att frivilligt byta personalkategori och tjänstegrad. Den avgörande skillnaden i vårt förslag är dock att det på individnivå inte finns något tvång utan om individen inte accepterar att byta så kvarstår denne som officer med officers grad.

Man bör notera att OFR/O FM inte anser att de två viktigaste perspektiven, det vill säga att implementeringen stöds av ett praktiskt tillämpbart system för löneutveckling i innehavd befattning med ökat kompetensdjup, och att förbättringar av karriär- och utvecklingsmöjligheter för specialistofficerare, ännu är tillräckligt väl omhändertagna och att de måste vara på plats innan den slutliga implementeringen genomförs. Båda perspektivet är intimt förknippade med att en trovärdig grundorganisation också är på plats.

OFR/O FM förslår att de berörda som efter processens genomförande trots allt inte frivilligt har bytt personalkategori och tjänstegrad låter man behålla personalkategori och tjänstegrad. I PRIO kan man till exempel sätta ett X bakom officerare utbildade i NBO-systemet som bedöms vara kvar på sin nivå, Y bakom de som bedöms utvecklas som OF (undantag), Z bakom de som ska utvecklas som officer med akademisk examen och avslutningsvis Å bakom de som ska utvecklas som specialistofficerare.

Utgående från det kan individ och chef göra 3 - 5 åriga utvecklingsplaner, göra prognoser, beställa utbildningsplatser, arbetsleda, bemanna KRO och GRO, lägga in i PRIO med mera. Myndighetsledningen kan på koncernnivå följa upp det hela i PRIO och planera och styra.

Aktuell befattningsbeskrivning ger underlag för lönesättning. Befattningsvärderingen ger underlag för BESTA-gruppering. BESTA grupperingen ger underlag för att utvärdera, jämföra löner och se aktuell lönestruktur. Den aktuella lönestrukturen kan sedan påverkas till önskad lönestruktur.

OFR/O FM vill avslutningsvis poängtera vikten av att den i arbetsgruppen beskrivna synen på lön ur ett kompetensdjupsperspektiv tydligt kommuniceras till försvarsgrenschefer, stridskraftschefer och organisationsenhetschefer. OFR/O FM menar att Försvarsmakten också behöver förtydliga den med praktiskt handhavande, råd och riktlinjer.

OFFICERSFÖRBUNDET

Mikael Boox
Ombudsman