

RALS-FÖRHANDLINGAR PÅ ORGE-NIVÅ PÅGÅR

Nu när Rals-förhandlingar på Försvarsmaktsnivå är klara är det dags för förhandlingar på OrgE-nivå. Men vad innebär det? När kan man få sin nya lön? Olle Löfmark, förbundets biträdande förhandlingschef och Peter Westman, vice ordförande i OF Skaraborgarna, redde ut frågetecknen.

Rals-förhandlingar på OrgE-nivå innebär att förbundets 38 officersföreningar nu ska komma överens med arbetsgivaren om hur lönerna ska sättas på individnivå. Föreningarna och arbetsgivaren har på de flesta OrgE samverkat och förhandlat för att ta fram en lönemålbild, vilket betyder målbild för hur lönerna för alla på ett OrgE ska utvecklas.

– Det finns många sätt att förhandla på och olika föreningar gör på olika sätt. För de föreningar som har haft en god dialog med arbetsgivaren och där det finns en samsyn kring lönemålbilden kommer Ralsen gå relativt snabbt att förhandla. Där det inte har funnits en samsyn finns en överhängande risk att förhandlingarna drar ut på tiden, säger Olle Löfmark.

En av föreningarna som ska förhandla är OF Skaraborgarna. Från sommaren förra året till februari i år arbetade de förtroendevalda i föreningen med arbetsgivaren för att ta fram en lönemålbild.

– Det har varit en utdragen process, men till sist kom vi överens. Det svåraste var att bortse från hur det faktiskt ser ut och i stället fokusera på hur vi vill att det ska se ut, säger Peter Westman.

Det ekonomiska utrymme som varje OrgE tilldelats är nu fastställt. Utöver det har de centrala parterna bestämt att det ska göras särskilda satsningar dels på GSS/K och dels på vad varje OrgE anser att de mest har behov av. Varje OrgE har uppgett vad de har mest behov av, samt gjort en prioritetsordning. Vad exakt det innebär är olika för varje OrgE. På P4 finns tre prioriteringar.

– Prio ett är höja upp GSS/K så att de har rätt lön utifrån Försvarsmaktens lönestruktur. Prio två och prio tre är följdjusteringar och gäller både yrkesofficerare och GSS/K som har fel lön utifrån vår OrgE:s lönemålbild. Det rör sig om individer som arbetat länge på samma befattningar och har fått ökad erfarenhet och kompetens, men inte tillräcklig löneökning. Ta exempelvis en gruppchef GSS/K som har arbetat i fem år och ligger på 24 200 kronor. Det är över lägsta nivå, men om individen arbetat i fem år bör lönen vara högre. Det är vi och arbetsgivaren överens om, säger Peter Westman.

Om du som medlem vill veta mer kontakta din officersförening.

– Och om du vill vara med och påverka så ska du engagera dig i din officersförening, säger Olle Löfmark.

ORDBOK LÖN

Försvarsmaktens lönestruktur – ramverk som används för att arbeta med personalens lön utifrån arbetsområde och BESTA-nivå. Lägsta eller högsta lön bör ses som värden som ger en riktning för vad personalen ska ha i lön.

Arbetsområde 24 (militärt arbete) – det arbetsområde som majoriteten av förbundets medlemmar tillhör.

BESTA (BEfättningsgruppering för STAtistik) – klassificeringssystemet för att sätta lön utifrån arbetsområde och befattning. Besta-nivå avser befattningens ansvar, självständighet, samt kunskaper och erfarenheter.

Lönebild – en ögonblicksbild över hur lönerna för alla ser ut på ett OrgE.

Lönemålbild – målbild för hur lönerna för alla på ett OrgE ska utvecklas.

Lönemålbildsarbete – arbete för att nå lönemålbilden.



NY RAPPORT OM BEHOV INOM PERSONALOMRÅDET ÖVERLÄMNAD TILL FÖRSVARSMAKTEN

I slutet av oktober genomfördes slutlig samverkan av det underlag som överbefälhavaren ska lämna in till regeringen den första november (ÖB militära råd). En del i det underlaget handlar om åtgärder inom personalområdet utifrån den dagorder som ÖB gav ut i augusti. Officersförbundet samverkade underlaget i enighet men lämnade samtidigt in en rapport som beskriver vilka åtgärder som förbundet anser behöver vidtas inom personalområdet.

– För oss var det viktigt att få göra det medskicket, säger förbundsdirektören Johan Hansson.

Rapporten tar sin utgångspunkt bland annat i den medlemsundersökning som genomfördes i våras och den gemensamma undersökning som de nordiska fackförbunden gjort tillsammans med Försvarshögskolan.

– Man kan säga att det här dokumentet består av två delar – dels en beskrivning av hur medlemmarna ser på sin vardag, dels en lista med konkreta åtgärder som vi menar att Försvarsmakten behöver vidta, säger Johan Hansson.

Bland förslagen återfinns att justera lönestrukturen så att Arbetsområde 24 militärt arbete blir det högst värderade arbetsområdet och de militära cheferna blir de högst värderade i Försvarsmakten och staten, att finna ett system för löneutveckling för specialistofficerare där värdering av kompetensdjup är en central del och att den positiva utvecklingen av lönebildningsprocessen ska fortsätta samt att modellen med lönemålbildarbete vid organisationsenheterna och framtagande av deras behov ska befästas.

Officersförbundet föreslår vidare att ersättningar vid rörlighet och arbetstid, som lägst, ska räknas upp med den löneutveckling som varit sedan respektive avtal tecknades. Ett exempel på detta är pendlingsersättning och FM-dygn/sjödögn.

Vad gäller pensioner menar Officersförbundet att tjänstepension och allmän pension (total pension) ska vara 70 procent av slutlönen livslångt efter en hel karriär i Försvarsmakten. Den särskilda pensionslösning för yrkesofficerare i PA 16 avdelning 2 ska införas även för de som tillhör avdelning 1. Det vill säga att yrkesofficeraren kan gå i pension fyra år före övriga statsanställda med 70 procent livslång pension.

– Vi kommer driva de här frågorna tydligt framöver och vi hoppas, förstås, att få gehör för dem, säger Johan Hansson.

Hela rapporten kan du läsa på Officersförbundets webbplats.



NOMINERA EN FACKLIG FÖRTROENDEVALD TILL FÖRBUNDETS STIPENDIUM!

Stipendiet, som utgörs av en premie på 25 000 kr, är till just för de fackligt förtroendevalda som gör det lilla extra för förbundets medlemmar.

Enligt stadgarna ska stipendiet uppmärksamma gott fackligt ledarskap, premiera goda prestationer samt stimulera engagemanget för yrkesfrågorna. Nominerad får inte vara ledamot/suppleant i Officersförbundets styrelse och får inte tidigare erhållit stipendiet. Stipendiet delas ut under högtidliga former vid någon av Officersförbundets sammankomster under förbundsarbetsperioden. Nominering, med tillhörande motivering, skickar du till stipendiestiftelsen@officersforbundet.se.

Välkommen med din nominering!
Stipendiestiftelsen

LÖNER FÖR GSS/K SKA HÖJAS PÅ ETT TILL FÖRBAND I MARINEN

I slutet av maj slöts en överenskommelse på flera förband i marinen om att höja lönerna för GSS/K så att de stämmer överens med Försvarsmaktens egen lönestruktur från första april. På ett till förband ska överensstämelsen nu börja gälla, men Officersförbundet kommer förhandla på två förband.

På Tredje sjöstridsflottiljen, Fjärde sjöstridsflottiljen, Sjöstridsskolan blev de nya lönerna klara i somras. För en månad sedan kom Officersförbundet överens med Försvarsmaktens förhandlingschef att det gjorts en bindande överenskommelse vid Marinbasen om nya löner för GSS/K från första april. OF Marinbasen driver nu på för att Marinbasen ska fullfölja överenskommelsen och aktivera lönerna enligt överenskommelsen. På Amf 1 och Första ubåtsflottiljen har lönerna stoppats och Officersförbundet har påkallat tvisteförhandlingar. Vid Amf 4 finns ingen överenskommelse att tvisteförhandla, då högre chef hann stoppa processen innan en överenskommelse var gjord. – Det som ska redas ut nu är om det gjordes bindande överenskommelser om högre löner med OF Amf respektive Kustflottans OF innan högre chef gav order om att stoppa lönehöjningar, säger Peter Löfvendahl, förbundssekreterare med ansvar för förbundets tvister. Tvisten vid Första ubåtsflottiljen är påbörjad. När det gäller Amf 1 har Officersförbundet inte fått besked om när arbetsgivaren är klar med sina förberedelser inför ett första möte.

Bakgrund

Under våren diskuterade förbandscheferna i marinen med officersföreningarna och flera av dem fattade beslut om att höja lönerna för GSS/K så att de stämmer överens med Försvarsmaktens egen lönestruktur. Enligt Rals-avtalet har förbandscheferna det fulla mandatet att höja löner för sin egen personal. Eftersom det är Försvarsmaktens egen lönestruktur det rör sig om är frågan när, inte om, lönerna för GSS/K ska höjas, men när förbandschefernas beslut blev känt för högre chefer centralt gavs order om att lönehöjningarna skulle stoppas. På tre förband aktiverades lönehöjningarna och på fyra förband stoppades lönerna. Officersförbundet har sedan dess arbetat för att överenskommelsen ska gälla alla förband i marinen.



OFFICERSFÖRBUNDET I EKSJÖ OCH SÅTENÄS!

”Hur sa?” Officersförbundet genomför just nu en rundresa till de olika förbanden runt om i landet. Den här veckan har vi besökt Ing 2 och SWEDEC i Eksjö samt F 7 i Såtenäs. Syftet är att möta medlemmar och förtroendevalda som berättar om sin verksamhet och få höra om deras vardag. I matsalen på F 7 körde även ombudsmännen Patrik Larsson (till vänster) och Elina Meyer (i mitten) en frågesport på temat ”arbetstid”.

Fråga förbundet

ARBETSSKYLDIGHET

Hej! Jag är specialistofficer. Nu vill min chef att jag ska vara på skjutfältsexpeditionen i tre veckor. Kan chefen göra så? Beordra mig att utföra vilka arbetsuppgifter som helst?



Patrik Larsson

Det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet. Generellt sett kan man säga att militär personal, och i synnerhet yrkesofficerare, har en bred och omfattande arbetsskyldighet jämfört med andra yrkesgrupper, men vad du är anställd som styr och begränsar i viss mån vad du kan beordras att utföra för arbetsuppgifter av arbetsgivaren. Det är svårt att exakt på förhand reda ut vilka typer av arbetsuppgifter du kan beordras att utföra inom ramen för din anställning, men det måste bedömas i det enskilda fallet och situationen. Jag skulle rekommendera att du tar kontakt med din lokalförening så att ni tillsammans tittar på frågan. **Patrik Larsson**, ombudsman

Officersförbundet söker kommunikationschef

Kommunikationschefen har det övergripande ansvaret för Officersförbundets kommunikation. Det innebär allt från PR, opinionsbildning, presskontakt till marknadsföring. Rollen innefattar både strategiskt och operativt arbete med ansvar för att driva, strukturera och utveckla kommunikationsarbetet. Kommunikationschefen är en del av förbundets kansli och leder två medarbetare i kommunikationsteamet, samt har ett visst budget- och planeringsansvar. Hen rapporterar till förbundsdirektören och jobbar nära förbundsordförande.

Kommunikationschefen ansvarar för att årligen ta fram samt implementera förbundets kommunikationsplan och att sätta och följa upp mål samt ta fram strategier och planer i stora och små projekt. Förbundet har webbplats, nyhetsbrev och kanaler i sociala medier, samt den fristående facktidning Officerstidningen. Arbetet innebär utveckling, uppföljning och utvärdering.

I rollen ingår att arbeta med både intern och extern kommunikation. Den interna kommunikationen innebär att exempelvis vara bollplank i kommunikationsfrågor till förbundsdirektör, förbundsordförande samt styrelse och kansli. I den interna kommunikationen ingår också att utveckla kommunikationen med officersföreningarna samt att stärka medlemssammanhållning, där fokus ligger på att rekrytera och behålla medlemmar samt att lyfta fram nyttan med det fackliga medlemskapet. Den externa kommunikationen innebär exempelvis att bygga och upprätthålla nätverk och presskontakter. Medierelationer är en viktig del i det proaktiva kommunikationsarbetet.

Vi erbjuder dig att tillsammans med våra medlemmar vara med och stärka Sveriges försvarsförmåga genom att skapa förståelse för vad de gör, vilka förutsättningar de behöver och deras betydelse för fred och säkerhet.

Vi söker dig som har erfarenhet av;

- Strategiskt och operativt kommunikationsarbete
- Kommunikation inom offentlig sektor
- Arbete med såväl intern som extern kommunikation
- Varumärkesarbete
- Att utveckla, driva och ansvara för kommunikationsarbetet inom organisationer och företag
- Konsultativt arbete med stor vana att förankra beslut och förändringar internt
- Budskapsformulering, debattartiklar och pressmeddelande

Meriterande är;

- Erfarenhet av totalförsvar och Försvarsmakten
- Ledarerfarenhet
- Arbete i ett fackförbund
- Arbeta i en förtroendeorganisation och med en styrelse
- Kommunikationsarbete inom den politiska sfären

För att lyckas i rollen ser vi gärna att du har ett stort samhällsengagemang, är en van relationsbyggare, pedagogisk och intresserad av att arbeta med förändring. Du har erfarenhet av att driva frågor framåt men även av att arbeta med samverkan och dialoginriktade processer internt och externt. Du känner dig trygg i din erfarenhet och kompetens där du kan utmana din omgivning i att tänka utanför boxen. Stor vikt läggs vid dina personliga egenskaper och förmågan att fånga såväl det strategiska som operativa budskapet i ett fackförbund. Anställningen är tillsvidare vid Officersförbundets i Stockholm och inleds med provanställning, tillträde enligt överenskommelse – med fokus på 1:a kvartalet 2023.

Om ansökan och kontaktuppgifter

För mer information, kontakta förbundsdirektör Johan Hansson (076-4962009). SACO-föreningen vid förbundets kansli representeras av Conny Jansson (08-4408357). Ansökan skickar du till johan.hansson@officersforbundet.se senast 2022-11-30, vilken behandlas löpande. Anställningen kan tillsättas innan sista ansökningsdag.

Välkommen med din ansökan!