

2023-2027

# Fackligt program

Fastställt av Förbundsåret 2023



OFFICERSFÖRBUNDET

# Fackligt program

*Officersförbundets fackliga program är medlemmarnas inriktning för förbundets verksamhet. Programmet fastställdes vid förbundsåret 2023. Förbunds- och föreningsstyrelse respektive kansliet omsätter programmet till åtgärder respektive verksamhetsplan.*



## **1. Verksamhetsidé och ändamål - alla**

Officersförbundet företräder militär personal i fackliga frågor samt bidrar till utvecklingen av det militära yrket och samhällets förståelse för dess 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
- 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 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 gemenskap<sup>1</sup>.

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 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.

Officersförbundet ska bidra till utveckling i de tre centrala myndighetsuppdragen som Försvarmakten har inom området jämställdhet och jämlikhet

- jämställdhetsintegrering,
- öka andelen kvinnor
- Likabehandling

Det systematiska arbetet med jämlikhet kraftsamlas till att vidareutveckla det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder inom de fem områden som diskrimineringslagens tredje kapitel förelägger. Det är framför allt inom föräldraskap, rekrytering & befordran samt utbildning & kompetensutveckling som arbetet behöver utvecklas. Möjligheten att samordna arbetet med jämlikhet och det systematiska arbetsmiljöarbetet ska beaktas.

Alla medlemmar ska omfattas av samma möjligheter och rättigheter. Ingen ska diskrimineras på sin arbetsplats och Officersförbundets medlemmar ska premieras utifrån förtjänst och skicklighet.

---

<sup>1</sup> (FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 1)

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 Försvarsmakten 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 förståelse för sammanhang och en väl utvecklad professionsetik.

Officersprofessionen ställer höga kompetenskrav på våra medlemmar. Denna kompetens måste hela tiden värdas 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.

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.

#### *Löner och anställningsvillkor*

All tid som individen står till arbetsgivarens förfogande ska ersättas. Lön och övriga anställningsvillkor för medlemmar ska vara de bästa inom statlig sektor. 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 Försvarsmakten.

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 Försvarsmaktsnivå samt på OrgE-nivå enligt kända och tydliga förutsättningar. Lönen ska sättas individuellt. Normalt ska lönen gälla tills vidare 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, i form av medlemmar som på hel- eller deltid bedriver fackligt arbete är en förutsättning för Officersförbundets inflytande där syftet är att förbättra anställningsförhållanden och andra villkor.

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*

- Officersförbundet är det naturliga stödet för medlemmarna i olika ärenden, vilket återspeglas i anslutningsgrad och förtroendetal
- Förtroendetalen för Officersförbundet överskrider 90 %
- Anslutningsgraden bland GSS är minst 80 %
- Anslutningsgraden bland yrkesofficerare är minst (95 %)
- Anslutningsgraden är bland de studerande är minst 95 %
- Medlemmarna tar villigt på sig förtroendeuppdrag där de ser vikten av att företräda sina kollegor i både fackliga och yrkesutvecklade frågor
- Medlemmar upplever att de har inflytande över förbundets verksamhet och inriktning

##### *Engagerade medlemmar*

- Medlemmarna har tillit till Officersförbundets arbete med lön och villkor och väljer att engagera sig i detta
- Medlemmarna deltar aktivt i utvecklingen av officersprofessionen
- Medlemmarna skriver insändare och deltar aktivt i sociala medier
- Medlemmar i officersföreningar erbjuder lokala grundkurser, medlemsmöten och informationsmöten minst en gång om året
- Medlemmar upplever att de har inflytande över sin arbetssituation för att uppnå balans mellan arbete och fritid
- Närvaron vid medlemsmöten är hög
- Närvaron vid styrelsemöten är minst 70 %
- Vakanserna bland arbetsplatsombud/ platsombud är högst 10 %
- Skyddsorganisationen har inga vakanser
- Nomineringar till förtroendeposter som väljs vid förbundsmötet överskrider antalet platser
- Motioner inkommer till årsmöten och förbundsmöten



- Lokala och centrala kurser är fulltecknade
- Fackliga kurser för kadetter är fulltecknade

#### *Hög representativitet*

- Fackliga förtroendevalda upplevs vara nära medlemmen
- Lokala fackliga förtroendevalda är aktiva representanter vid OrgE
- Officersförbundet deltar med hög representativitet mot central (AgV) och lokal (FM) nivå

#### *Kompetens i förbundet och kansliet*

- Förbundsstyrelsens ledamöter och ombudsmän har minst genomfört central grundkurs, förhandlingskurs och medieutbildning
- Kansliets övriga personal har minst genomfört central grundkurs
- Ledamöter i förbundets valberedning har minst genomfört central grundkurs och valberedningskurs

#### *Väl utbildade fackliga förtroendemän*

- Ledamöter i officersföreningarnas styrelser har minst genomfört lokal styrelseutveckling och central grundkurs. Minst 25 % av ledamöterna har genomfört förhandlingskurs.
- Lokalt fackligt förtroendevalda har minst genomfört lokal grundkurs och central grundkurs
- Skyddsombud har minst genomfört skyddsombudsutbildning och utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete
- Ledamöter i officersföreningarnas valberedningar har minst genomfört central grundkurs och valberedningskurs
- Officersföreningarna har kompetens att erbjuda och genomföra lokala grundkurser, medlemmöten och informationsmöten minst en gång om året för sina medlemmar
- Jämlikhet och jämställdhet genomsyrar officersföreningarnas arbete. De förtroendevalda har god insikt i diskrimineringsgrunderna, ovälkomna beteenden, organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) samt känner trygghet i att kunna omhänderta ärenden som berör dessa områden.
- Det är meriterande både för lön och utveckling att vara fackligt förtroendevald

### *Arbetsgivarens förtroende*

- Chef organisationsenhet har mandat att agera arbetsgivarföreträdare och officersföreningen är den naturliga samarbetspartnern. Avtal tecknas på organisationsenhetsnivå.
- Officersförbundet/föreningen deltar alltid i alla stadier av chefers beslutsfattande

### *Arbetsgivaren förstår nyttan ATO medverkan*

- Arbetsgivaren förstår fördelarna med den svenska modellen och ser till att den tillämpas
- 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
- Officersförbundet verkar aktivt mot aktörer som kan påverka/har inflytande emot FM, såsom media, närstående myndigheter och politiken
- Medias rapportering om officersprofessionen är positiv
- Medias rapportering om Officersförbundet är positiv
- Medlemmarna upplever sig vara uppdaterade om vad som händer i Officersförbundet
- Officersförbundets uppfattning i försvarsrelaterade frågor är efterfrågade som en självklarhet för media Officersförbundets interna kommunikation ska syfta till ökat engagemang hos medlemmarna

### *Rätt lön och avtal*

- Militär personal ska vara löneledande såväl inom myndigheten som inom statlig sektor.
- Lönesättning och lönerevision är individuell och konkurrenskraftig
- Lönebildningen sker på organisationsenhetsnivå mellan likvärdiga parter, fritt från centrala styrningar
- Medlemmarna upplever att de får korrekt lön och villkor

- Avtalen innehåller särskilda villkor för att kompensera för de risker och umbäranden som militär verksamhet innebär
- Kollektivavtal är normen och lön sätts i första hand genom traditionell förhandling
- Lönebild och lönestruktur tas fram på lokal-lokal nivå gemensamt av parterna
- Fasta belopp i kommande avtal eftersträvas att indexregleras
- Fasta belopp i kommande avtal eftersträvas att indexregleras vid omförhandling
- Ett liknande system som för dem födda 1987 och tidigare vad gäller pensionsålder är infört. Riktlinje bör vara att kunna gå 4 år i förtid med stor del av lönen i behåll förutsatt att man har tjänstgjort många år i Försvarsmakten.
- Verkar för att medlemmar födda 1988 och senare som var antagna till officersutbildning innan 2016 ska få ändrad pensionsålder till 61 år, i likhet med flygförarna som var antagna till utbildning.  
Om detta inte bedöms vara möjligt så ska Officersförbundet verka för att dessa ska kompenseras med till exempel Kåpan extra i likhet med ändringen från 60 till 61-års pensionsålder
- Verkar för en stor förenkling avseende arbetstids- och rörlighetsavtalet
- I syfte att uppnå balans mellan arbetstid och fritid ska arbetstidsavtalet utvärderas, bl.a. gällande försvarsmaktsdygn. Antalet försvarsmaktsdygn följs upp på individnivå
- Medlemmarna ska kunna få välja 8h kompledighet för varje försvarsmaktsdygn som genomförts
- Verkar för höjd ersättning vid insatsberedskap, minst en ökning på 50 %
- Verkar för att höja ersättningar vid FMD på helg respektive högtid (helgdagar som är att betrakta som storhelger) så att det bättre speglar den uppoffring det innebär för medlemmen att vara frånvarande från sin familj i likhet med vad det innebär vid beredskap, jour och obekväm arbetstid
- Verkar för att införa i arbetstidsavtalet att ersättningen som utgår för lördag-, söndag- eller helgdag också ska utgå om medarbetaren är nollad eller är ledig. Det är ersättningen för uppkomna FMD som avses och metoden att öka den ekonomiska ersättningen vid uppkomna FMD på arbetsfria dagar ska minst motsvara ersättningen enligt ”helg-dygn”.

- Verkar för en ändring i arbetsavtalet så att ett gränsvärde för antalet uppkomna FM-dygn i ett visst tidsintervall finns. Gränsvärdet bör inte gälla när arbetstagaren har jour, beredskap eller insatsberedskap eller annat alternativ. Syftet är att motverka en ohälsosam mängd uppkomna FM-dygn inom insatsverksamheten.
- Verkar för att alla studenter/elever i Försvarmakten som är undantagna arbetsplanering erhåller en ersättning likt det nya pilotavtalet
- Verkar för att alla studenter/elever i Försvarmakten i samband med att utbildningen startar erhåller en årsöversikt (kursöversikt) där det framgår när övningar, resor och helgtjänster ska genomföras för att tydliggöra tidsuttaget och därmed säkerställa att bland annat veckovila erhålls och det totala tidsuttaget motsvarar cirka 40 timmar/vecka
- Verkar för att elever vid FHS och MHS får en presentation av arbetsuttaget redan vid start av utbildningen samt ersättning för undantaget från arbetsplanering
- Verkar för att återinföra möjligheten att använda elevdygn för medlemmar som är undantagna arbetsplanering enligt 2.3.4.2 i Försvarmaktens avtal om arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar
- Skrivningar om inställetider vid jour och beredskap utvecklas så att lokala förutsättningar i högre grad kan beaktas och ersättningar för jour och beredskap utvecklas i motsvarande mån
- Lön och villkor vid internationell tjänstgöring ska utvecklas för att möta morgondagens behov
- Ersättningar och villkor för stödinsats ska revideras så att de blir mer tidsenliga och ligger i bättre paritet med till exempel insats och försvarmaktsdygn såväl ekonomiskt som vad avser ledig tid
- Verkar för att skobidraget höjs, värdesäkras och erhålls varje år

#### *Arbetsmiljö*

- Elever vid skolor och nya chefer får utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete och ser fördelen med en väl fungerande och kompetent skyddsorganisation
- Skyddsombud och chefer erbjuds riktad arbetsmiljöutbildning
- Försvarmakten erbjuder regelbundna hälsokontroller för all personal
- Verka för att våra medlemmar ges möjlighet att varje vecka använda minst de timmar som anges i FM FysS i syfte att klara av kraven som ställs mot krigsbefattningen
- Det är meriterande både för lön och utveckling att vara skyddsombud