**RIKTLINJER FÖR FÖRSVARSMAKTENS SAMARBETSPARTNERS GÄLLANDE DESS PERSONAL MED ENGAGEMANG I FÖRSVARSMAKTEN**

***Information om detta dokuments syfte***

*Detta dokument är avsett att vara ett stöd för att förtydliga era riktlinjer kopplat till er personal med Försvarsmaktsengagemang. Innehållet följer gällande lagar och förordningar. För att förenkla ert arbete har vi markerat med röd text ”Verksamhetsnamn” där ni förslagsvis byter ut detta till ert verksamhetsnamn.*

*Dokumentet innehåller även exempel från samarbetspartners som har upprättat riktlinjer som vi uppmuntrar och som ni bör ta ställning till, dessa exempel är skrivna i grön kursiv text.*

*Vi uppmuntrar er till att omforma underlaget för att passa er grafiska profil och visuella identitet.*

*Om ni har frågor eller önskar stöd i detta är ni välkommen att kontakta oss på Arbetsgivarrelationer.*

*Arbetsgivarrelationer*

*arbetsgivarrelationer@mil.se*

**RIKTLINJER GÄLLANDE VÅR PERSONAL MED ENGAGEMANG I FÖRSVARSMAKTEN**

**Inledning**

Verksamhetsnamn har skrivit under en avsiktsförklaring med Försvarsmakten vilket innebär att vi samverkar kring kompetensförsörjning. Vi bidrar till att Försvarsmakten lyckas med sin personalförsörjning och därigenom stärker vi gemensamt samhällets försvarsförmåga samtidigt som vi stärker vår organisation med kvalificerad personal med erfarenhet från Försvarsmakten.

Aktuellt område för samarbetet är individer som är deltidsengagerade inom Försvarsmakten, d.v.s. tidvis tjänstgörande gruppbefäl soldater och sjömän (GSS/T), reservofficerare (RO) och hemvärnssoldater (HV). Här vill Verksamhetsnamn underlätta för våra anställda att ta deltidsengagemang i Försvarsmakten. Inom Verksamhetsnamn ser vi att denna möjlighet ger våra medarbetare viktiga insikter och erfarenheter vilket vi har nytta av inom organisationen. Den här informationen syftar till att ge svar på några av de vanligaste frågorna i samband med att en medarbetare har alternativt överväger att ta ett deltidsengagemang i Försvarsmakten.

Alla som genomfört en militär grundutbildning under värnplikt och inte väljer ett aktivt engagemang i Försvarsmakten är totalförsvarspliktig och krigsplaceras längst 10 år. Den som är krigsplacerad i Försvarsmakten kan under plikt kallas in till repetitionsutbildning, vilket man är skyldig att delta i. Kallelse skickas 6 månader innan repetitionsutbildningens start. Även Hemvärnet är krigsplacerade men de kan inte kallas in till repetitionsutbildning.

**Hur går jag till väga om jag har en medarbetare som vill ha ett deltidsengagemang i Försvarsmakten?**

Medarbetaren läser mer om olika möjligheter på [www.jobb.forsvarsmakten.se/deltid](http://www.jobb.forsvarsmakten.se/deltid) och tar lättast kontakt med Försvarsmakten direkt via rekrytering@mil.se. Det är dock viktigt att medarbetaren har en dialog med sin närmaste chef så tidigt som möjligt så att förutsättningarna för medarbetarens tjänstgöring blir bästa möjliga.

**Får medarbetaren en militär utbildning?**

Samtliga befattningar för deltidsengagemang i Försvarsmakten kräver att man har genomfört någon form av militär utbildning. För många befattningar i Hemvärnet räcker det exempelvis med en grundläggande soldatutbildning för frivilliga vilken är ca två veckor lång. I de flesta fall krävs att man genomfört en militär grundutbildning under värnplikt. Längden på en militär grundutbildning under värnplikt varierar mellan 6 månader till 15 månader beroende på inriktning. Individen blir sedan placerad i ett förband och förväntas tjänstgöra periodvis.

**Finns det särskilda utbildnings- ålders- eller fysiska krav?**

För att genomföra en militär utbildning behöver man uppfylla vissa fysiska, psykiska och medicinska krav. Befattningarna inom Försvarmakten har specifika kravprofiler utifrån uppgifterna som ingår i arbetet. Samtliga genomgår även en säkerhetsprövning och kontroll mot polismyndighetens register. Grundkraven är att man behöver vara svensk medborgare, ha godkända gymnasiebetyg i grundämnen och man behöver vara 18 år eller äldre. Från det att man fyllt 45 år görs en särskild bedömning vid ansökningstillfället. Värnplikten gäller sen bara till slutet på det kalenderår individen fyller 47.

**Vilka möjligheter har vi att visa vårt rekryteringsbehov för denna målgrupp?**

Verksamhetsnamn har möjlighet att annonsera på [www.soldatkarriar.se](http://www.soldatkarriar.se) för att rekrytera till lediga tjänster hos verksamhetsnamn.

Verksamhetsnamn kommer även att erbjudas informationstillfälle i Försvarsmaktens regi vid minst ett tillfälle per år för att informera om de yrken som kan kombineras med ett engagemang i Försvarsmakten.

**Vilka åtaganden ligger i medarbetarens deltidsengagemang i Försvarsmakten?**

Som deltidsengagerad har medarbetaren en reglerad befattning att utföra i Försvarsmakten. För att vidmakthålla och utvecklas inom det kompetensområden som medarbetaren utbildats till inom Försvarsmakten att genomföra i händelse av krig kallas individen till utbildning, övning, enligt en tjänstgöringsplan vid vissa tillfällen under året (Gäller RO och GSS, dock inte HV som tjänstgör enligt hemvärnsavtal). Utifrån att beredskap och insats är svåra att planera för, finns inte dessa med i tjänstgöringsplanen men kan förekomma med kort varsel.

**Hur lång tid i förväg blir medarbetaren kallad till varje tjänstgöringsperiod?**

När medarbetaren ska arbeta i Försvarsmakten (tjänstgöra) planeras in av Försvarsmakten med medarbetaren utifrån en tjänstgöringsplan (årsplan). För GSS/T gäller att senast tre månader innan en tjänstgöringsperiod ska medarbetaren formellt bli kallad av Försvarsmakten. Medarbetaren måste i sin tur enligt lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar meddela Verksamhetsnamn så snart det är möjligt, dock senast två månader innan tjänstgöringen i Försvarsmakten påbörjas. Om de finns särskilda skäl kan Försvarsmakten meddela med kortare varsel.

För hemvärnet (HV) och reservofficerare (RO) finns ingen tidsregel reglerad i lag eller förordning. Här reglerar istället förordningen att medarbetaren genast ska meddela arbetsgivaren om sin inkallelse. Vidare har Verksamhetsnamn inte möjlighet att neka medarbetaren då detta inte är en ledighetslag utan istället ett skydd för anställning. Detta tidsförhållande gäller även vid ett deltagande i en internationell militär insats.

Det är viktigt att medarbetaren återkommande håller sin närmaste chef informerad om planerade tjänstgöringsperioder i Försvarsmakten så att Verksamhetsnamn verksamhet påverkas så lite som möjligt.

**Kan verksamhetsnamn bestämma över när medarbetaren ska tjänstgöra i Försvarsmakten?**

Nej, det styrs genom en tjänstgöringsplan som upprättas mellan den enskilda och Försvarsmakten. Verksamhetsnamn har inte rätt att neka till tjänstgöringen enligt lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar, vilken gäller GSS/T. HV och RO regleras i lag (1994:2 076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.

Särskilt för GSS/T är att medarbetaren har rätt till ledighet från sin anställning för att tjänstgöra som deltidssoldat (GSS/T) i upp till tolv månader i följd, om hen inte tjänstgjort någon gång under det senaste tolv månaderna inom Försvarsmakten.

Ingen arbetstagare får sägas upp eller avskedas på grund av sin tjänstgöring eller utbildning i Försvarsmakten. Förmåner i anställningen får inte försämras på grund av tjänstgöringen inom Försvarsmakten, annat än det eventuella löne- och semesteravdrag som sker till följd av tjänstledigheten. Ledigheten för den som kallas in till repetitionsutbildning är semesterlönegrundande hos dig som huvudarbetsgivare.

**Hur ser anställningsvillkoren ut?**

Verksamhetsnamn är huvudarbetsgivare och därför upprätthåller vi vårt arbetsgivaransvar under den tjänstgöringstid som medarbetaren har ett engagemang i Försvarsmakten. Det är Försvarsmaktens kollektivavtal, regler, villkor och försäkringar som gäller under medarbetarens tjänstgöringsperiod i Försvarsmakten.

Verksamhetsnamn har det huvudsakliga rehabiliteringsansvaret även i händelse av arbetsplatsolycka som sker under en tjänstgöringsperiod hos Försvarsmakten.

En anställning som GSS/T är en visstidsanställning som omfattar minst 6 år och högst 8 år i en följd. Totalt får anställningstiden sammanlagt uppgå till högst 16 år. RO1 är en tillsvidareanställning. Medarbetare som har en anställning som GSS/T eller RO har rätt att säga upp sin anställning hos Försvarsmakten. Uppsägningstiden för GSS/T är tre månader. RO:s uppsägningstid baseras på anställningstiden (vanligen två månader). Hemvärnssoldaten tecknar ett avtal med Hemvärnet som gäller tillsvidare med en månads uppsägningstid.

Medarbetaren har rätt till tjänstledighet ifrån Verksamhetsnamn under tiden som medarbetaren genomför militär grundutbildning. Under militär grundutbildning utgår ingen kompensation från verksamhetsnamn.

*Kompletterande text baserad på samarbetspartners riktlinjer gällande löneuppfyllnad.*

*Löneuppfyllnad*

*För att understryka hur positivt Verksamhetsnamn ser på samarbetet med Försvarsmakten kompenserar vi våra medarbetare för eventuellt inkomstbortfall under tjänstgöringsperioderna inom ramen för sitt engagemang i Försvarsmakten.*

*Arbetsgivarverket har slutit avtal avseende hela den statliga sektorn som valt modell med 20 % bibehållen ordinarie lön för reservofficerare vid tjänstgöring.*

*Alt*

*För att understryka hur positivt företaget ser på samverkan med Försvarsmakten så kompenserar Verksamhetsnamn sina medarbetare i vissa delar för eventuella inkomstbortfall under tjänstgöringsperioderna. Verksamhetsnamn ersätter förlorad inkomst med X % av aktuell lön, efter inlämnande av kopia på lönespecifikation från Försvarsmakten. Ersättningen från Försvarsmakten + Företaget får inte överstiga aktuell lön.*

*Alt*

*För att understryka hur positivt företaget ser på samverkan med Försvarsmakten så kompenserar Verksamhetsnamn förlorad inkomst upp till ordinarie aktuell lön hos verksamhetsnamn, efter inlämnande av kopia på lönespecifikation från Försvarsmakten.*

**Är det någon skillnad på hur Verksamhetsnamn hanterar olika typer av deltidsengagerade?**

Nej. Hemvärnet lyder under en annan förordning än de som är GSS/T eller RO, därför har de olika avtal med Försvarsmakten men det påverkar inte vårt förhållande till medarbetaren.

**Måste medarbetaren formellt begära tjänstledigt från Verksamhetsnamn i samband med tjänstgöringsperioden?**

*Ja, det är viktigt att en formell tjänstledighetsansökan skickas in i god tid. Ansökan utgör grunden för att lönekompensation m.m. ska bli korrekt hanterad.*

*Alt*

*Nej, det är inte nödvändigt att söka.*

*I vissa fall är det inte nödvändigt utan det beror på tjänstgöringslängt och överenskommelse mellan chefen och medarbetaren.*

**Vad händer med intjänade semesterdagar i samband med tjänstgöring i Försvarsmakten?**

De intjänade semesterdagarna förläggs normalt ut i direkt anslutning till tjänstgöringens slut. Under tjänstgöring tjänar du inte in semesterdagar hos Verksamhetsnamn.

De intjänade semesterdagarna kan istället betalas ut i samband med individens semesterplanering inom Verksamhetsnamn.

Särskilt för GSS/T är att individen har möjlighet att ta ut den semester som tjänats in under tjänstgöringar i Försvarsmakten hos Verksamhetsnamn som huvudarbetsgivare. Det vanligaste är dock att semester som en deltidssoldat (GSS/T) tjänar in hos Försvarsmakten förläggs inom ramen för respektive tjänstgöringsperiod. Om medarbetaren valt att ta ut semesterledigheten hos Verksamhetsnamn kommer Försvarsmakten, efter att varje tjänstgöringsperiod avslutats, informera Verksamhetsnamn om det antal semesterdagar som arbetstagaren valt att ta med sig. De första dagarna som läggs ut under semesteråret ska vara de dagar som är intjänade hos Försvarsmakten. Verksamhetsnamn godkänner ledigheten, men semesterlön utbetalas från Försvarsmakten. Verksamhetsnamn ska alltså inte betala ut lön för den semester som är intjänad hos Försvarsmakten.

**Till dig som chef**

Det är viktigt att du uppmuntrar dina medarbetare till den här typen av tjänstgöring. Se över hur Verksamhetsnamn kan få nytta av medarbetarens erfarenheter och insikter. Håll dig informerad om de planerade tjänstgöringsperioderna och planera din verksamhet så att den tar så lite skada som möjligt av medarbetarens frånvaro.

**Vill du veta mer?**

Lag (1994:2076) om skydd för anställningen vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret

Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt

Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar

**Kontaktuppgifter Försvarsmakten**

Försvarsmaktens HR-Centrum, Tel: 08-514 390 00

E-mail: hr-direkt@mil.se

**Kontaktuppgifter Verksamhetsnamn**

Enhet:

Tel:

E-mail:

Fakta om Verksamhetsnamn och Försvarsmaktens samverkan kring kompetensförsörjning

* Verksamhetsnamn underlättar för sina anställda att tjänstgöra på deltid i Försvarsmakten.
* Soldater och sjömän efter att deras tidsbegränsade anställningar inom Försvarsmakten upphör och befintliga deltidsengagerade utgör en intressant rekryteringsbas för Verksamhetsnamn.

