

Enkät

LÖNER

2022-07-15



Information

- › All data är insamlad via en webbenkät. Det är ej möjligt att verifiera om individen som svarat verkligen tjänstgör i Försvarmakten med den lönen som angivits.
- › Tjänstgöringstid har definierats utifrån tid i kategori. Exempelvis, om en GSS läst SOU eller OP ska individen enbart ange tid efter examen.
- › Majoriteten av underlaget består av soldater i armén. Detta bidrar till att detaljupplösningen för övriga kategorier och försvarsgrenar blir något lägre. I vissa delar har olika kategorier slagits ihop.
- › Totalt skrev 189 individer ett fritext-svar. Ett axplock av dessa återfinns i underlaget.
- › Underlaget ska inte tolkas som statistiskt säkerställt eller för den delen att ge en rättvis bild över löneläget inom myndigheten. Det förekommer att svar har avgränsats bort då de består av orimliga löner, ingen löneuppgift alls eller fritext som varit svåra att tolka.



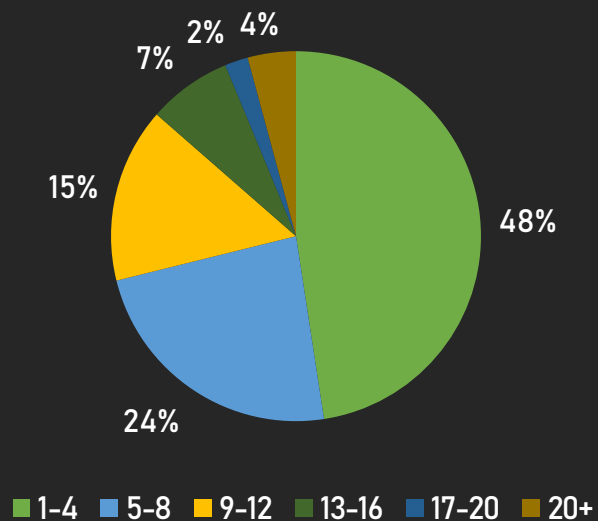
Sammanställning av 635 inrapporterade månadslöner (i kronor, innan skatt)

Lägsta	Median	Medel	Högsta
20000	28400	30219	70700

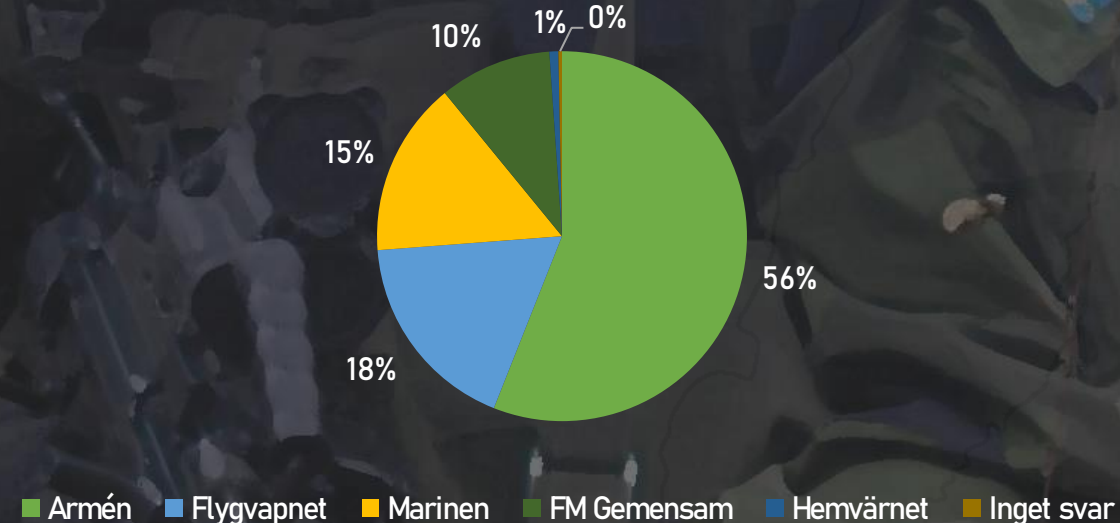
Innefattar alla kategorier och försvarsgrenar, oavsett tjänstgöringstid.



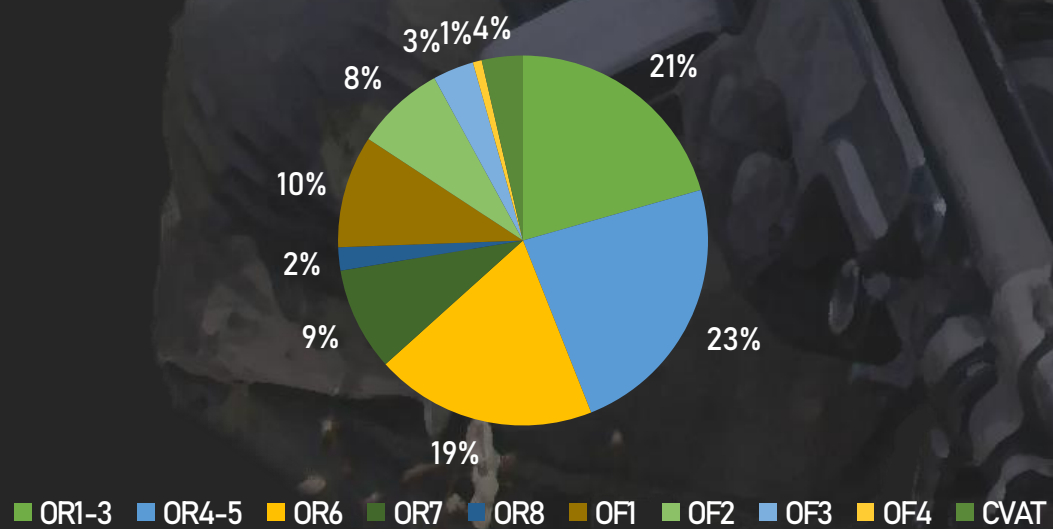
Fördelning år i tjänst (n=641)



Fördelning svar försvarsgren (n=641)



Fördelning svar nivå (n=641)

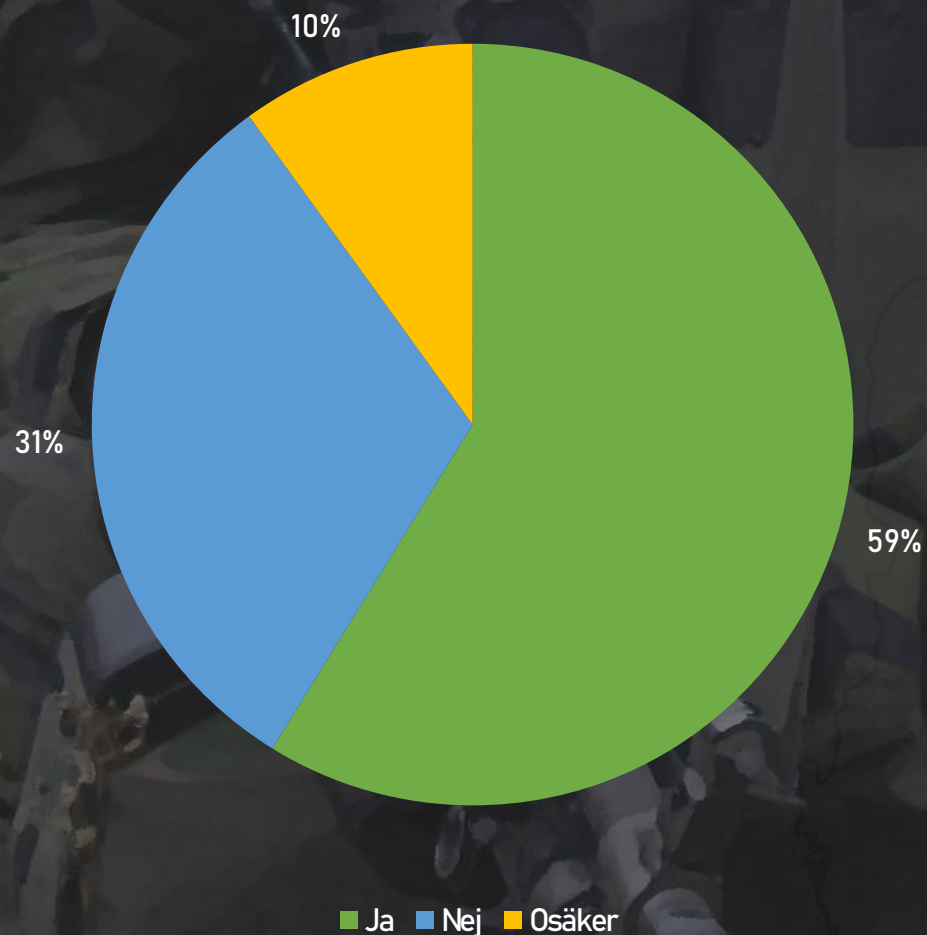


Kände du till att Försvarsmakten under 2022 fattat beslut om ny lönestruktur? (n=641)

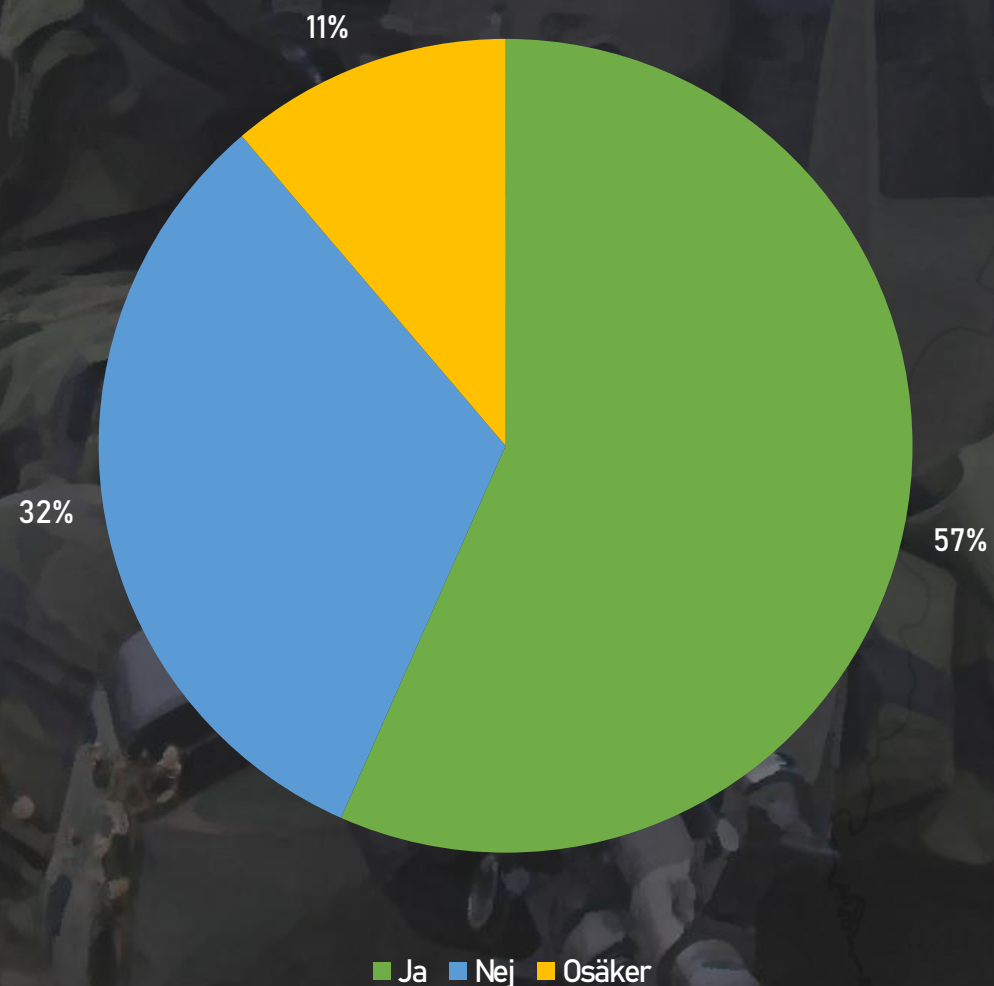
“Ny lönematrix håller tydligen på att arbetas fram iom nytt regemente. Blev lovad en viss lön efter examen, vilket inte infriats med hänvisning till (då kommande, nu pågående) lönematrixarbetet.”

Lönestrukturen är Försvarsmaktens gemensamma ramverk för att sätta lön enligt Handbok Pers. Lönestrukturen framtagen i parternas gemensamma utvecklingsgrupp lönebildning (UG-Lön) där även fortsatt utveckling av lönestrukturen kommer ske.

Försvarsmaktens lönestruktur visar befattningens värde genom att ange indikatorer för det lägsta och det högsta värdet som är rimligt att betala för utfört arbete i befattningen. Dessa värden är styrande indikatorer vid lönesättning och lönerevision, vilket betyder att lönespridningen normalt bör vara inom det definierade löneutrymmet.



Upplever du att du förstår varför du har den lön du har? (n=641)



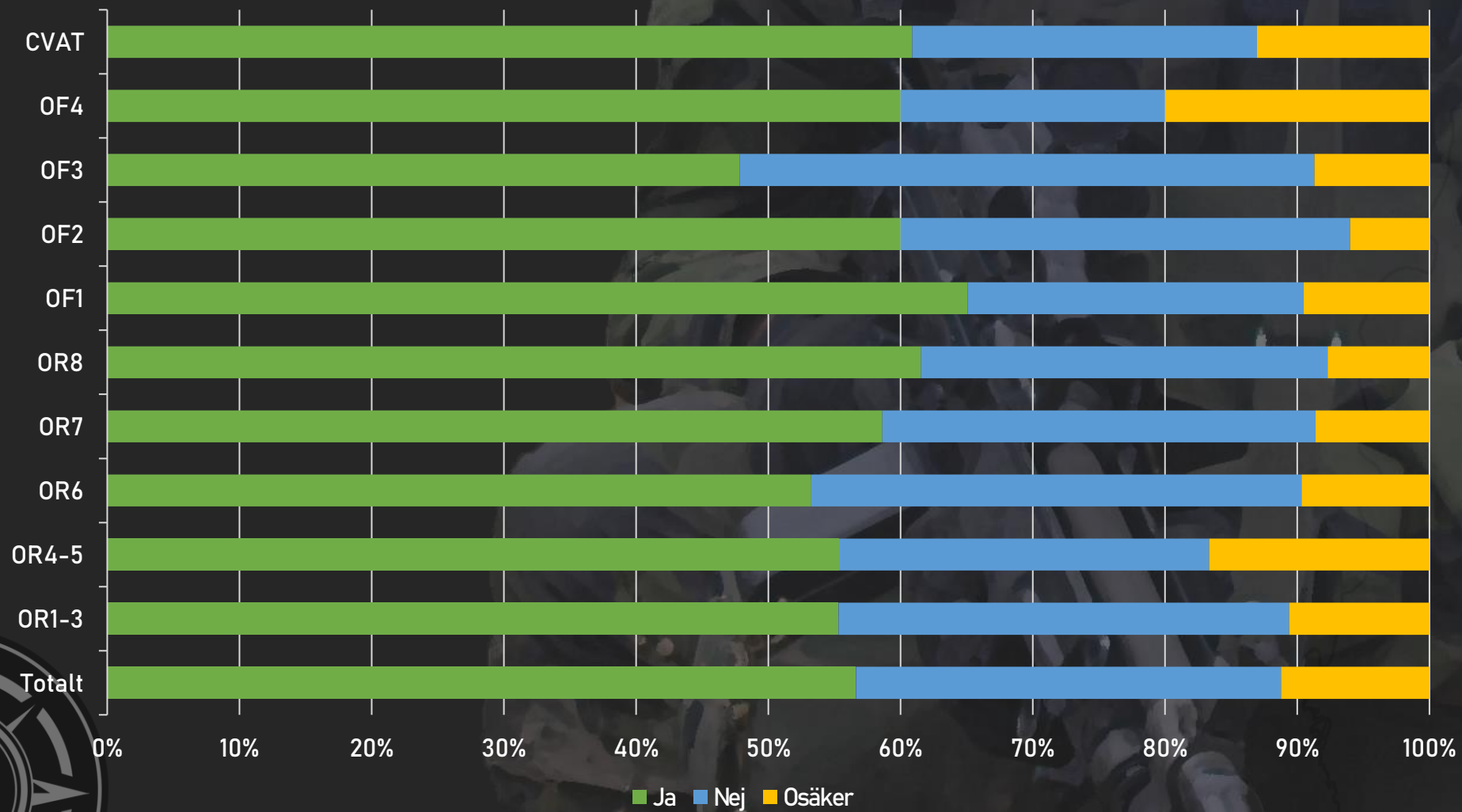
Mer än hälften av de som svarat på undersökningen upplever att de förstår varför de har den lönen de har. Även om upplevelse är subjektivt är det en viktig faktor för att individen ska kunna förstå sin roll i helheten. Förstår individen varför lönen är på en viss nivå, kan individen också uppleva en kontroll över situationen och uppleva att denne förstår "spelregler".

Undersökningen visar att 50% av de som förstår varför de har den lön de har, också upplever att chefen inte kan påverka deras lön. Endast 34% upplever att chefen kan påverka lönen.

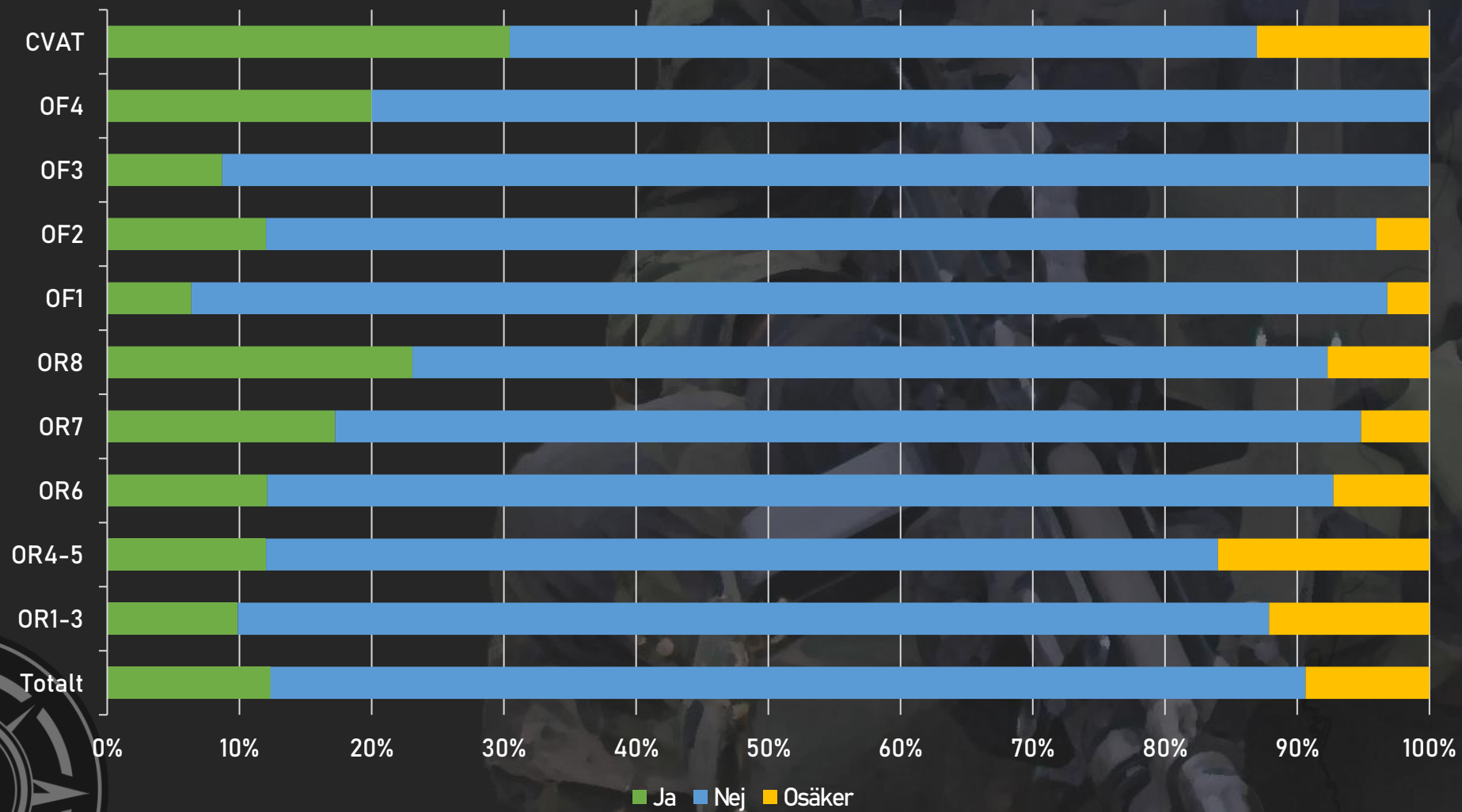
Det ska poängteras att individens upplevelse inte är att likställa med att det *är* på det viset.



Upplever du att du förstår varför du har den lön du har? (n=641)



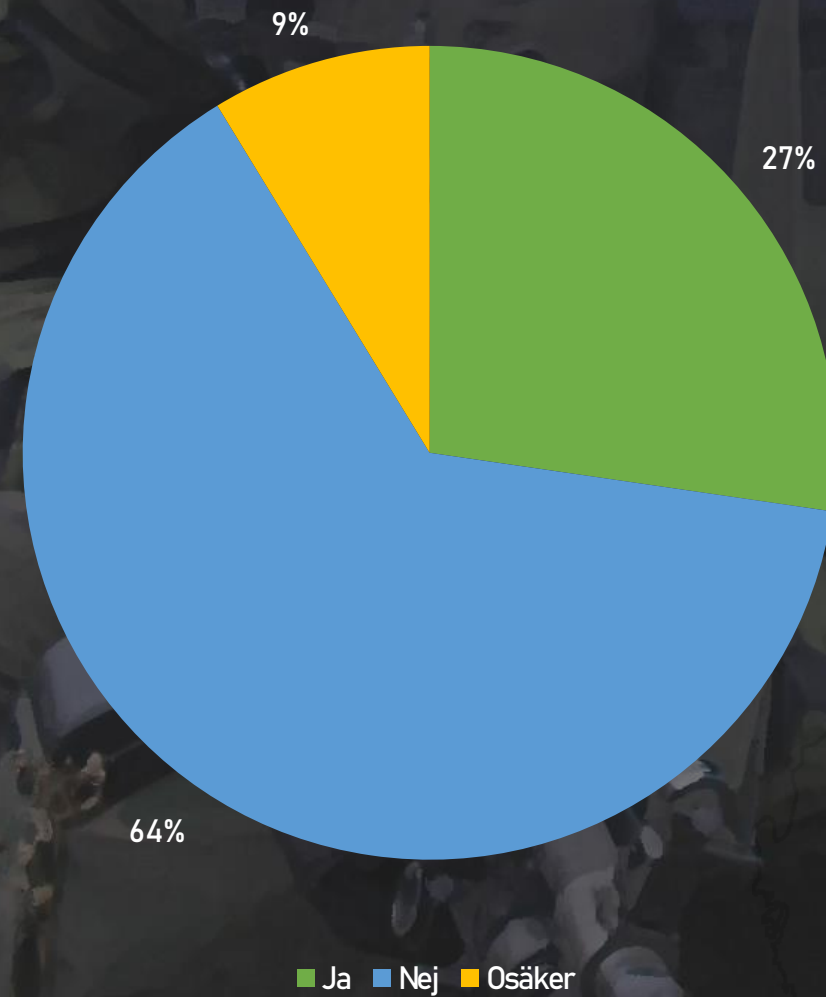
Upplever du att du kan påverka din lön? (n=641)



Har du erhållit en "särskild satsning" genom RALS? (n=641)

"Förbundet genomförde egen särskild satsning där samtliga OR6 och OF1 i befattning höjdes till 30.000kr. Därav 2400kr i "särskild satsning". Dock innehar jag en BESTA 3-befattning så hade förväntat mig 30.000kr ändå."

En särskild satsning är en åtgärd som riktar sig exempelvis mot en specifik grupp för att korrigera löner, exempelvis den satsning som skedde RALS 2016-2017 för att höja kvinnors medellön.

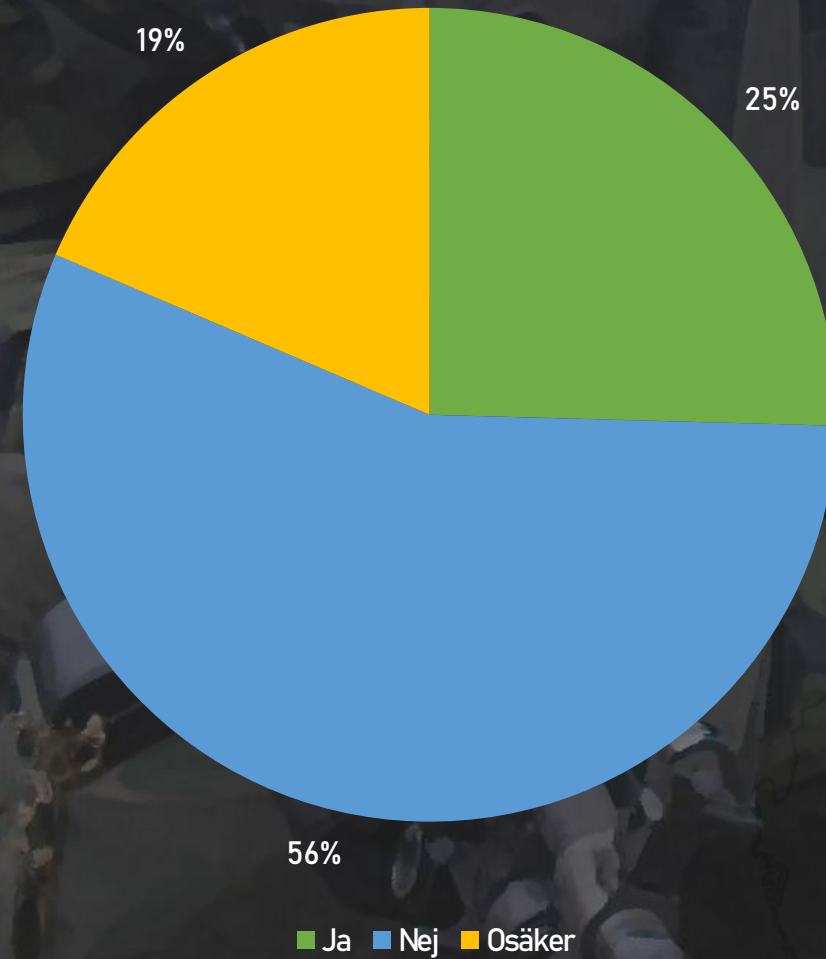


Upplever du att din närmsta chef kan påverka din lön? (n=641)

“Problemet är inte min chefs vilja eller ovilja (han vill) men vi kan ju inte påverka lönerna eftersom det är HR och inte vi chefer som sätter löner.”

I fritextsvaren är det ett återkommande tema att chefen vill höja lönen men kan inte med hänvisning till annan part (högre chef, HR eller fack). Samtidigt finns det de som återberättar att det är just chefen som varit drivande att de fått högre lön.

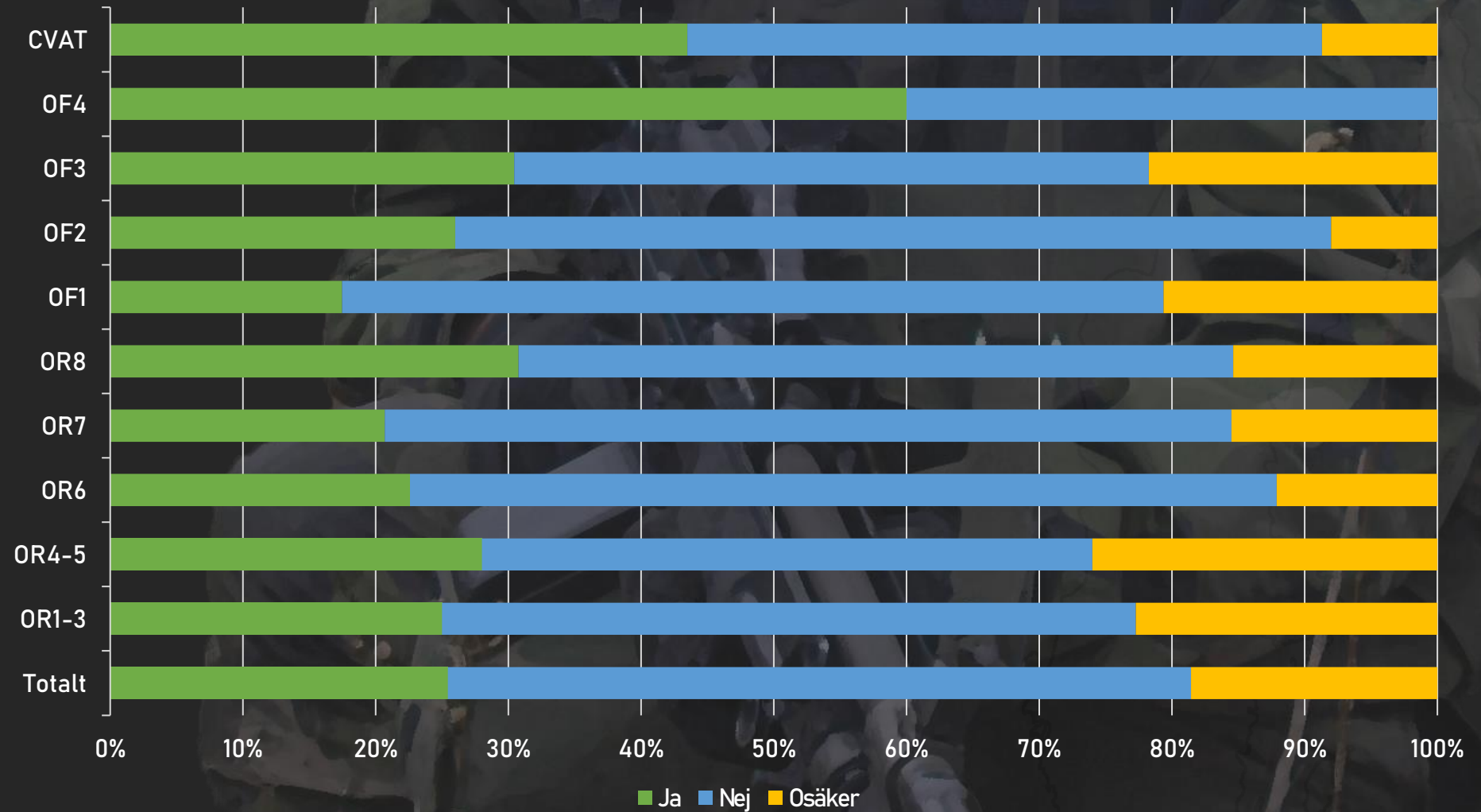
Återigen, ordet "upplever" innebär inte att det är på ett visst sätt. Däremot om individen upplever omvärlden på ett visst sätt kommer denna att agera därefter.



Upplever du att din närmsta chef påverka din lön? (n=641)

“Jag upplever att mina chefer vill ge oss mer lön men facket motsäger sig. Facket vill ha en jämn lönestruktur på förbandet, oavsett utbildning, befattning, extra uppgifter osv[...]”

“Min chef vill att jag skall ha högre lön baserat på arbetet jag genomför är både kvantitativt och kvalitativt bättre än vad som förväntas. Men eftersom jag redan är utanför min lönebox spelar det ingen roll hur mkt/lite jag anstränger mig. En ev lönehöjning kommer aldrig gå igenom.”



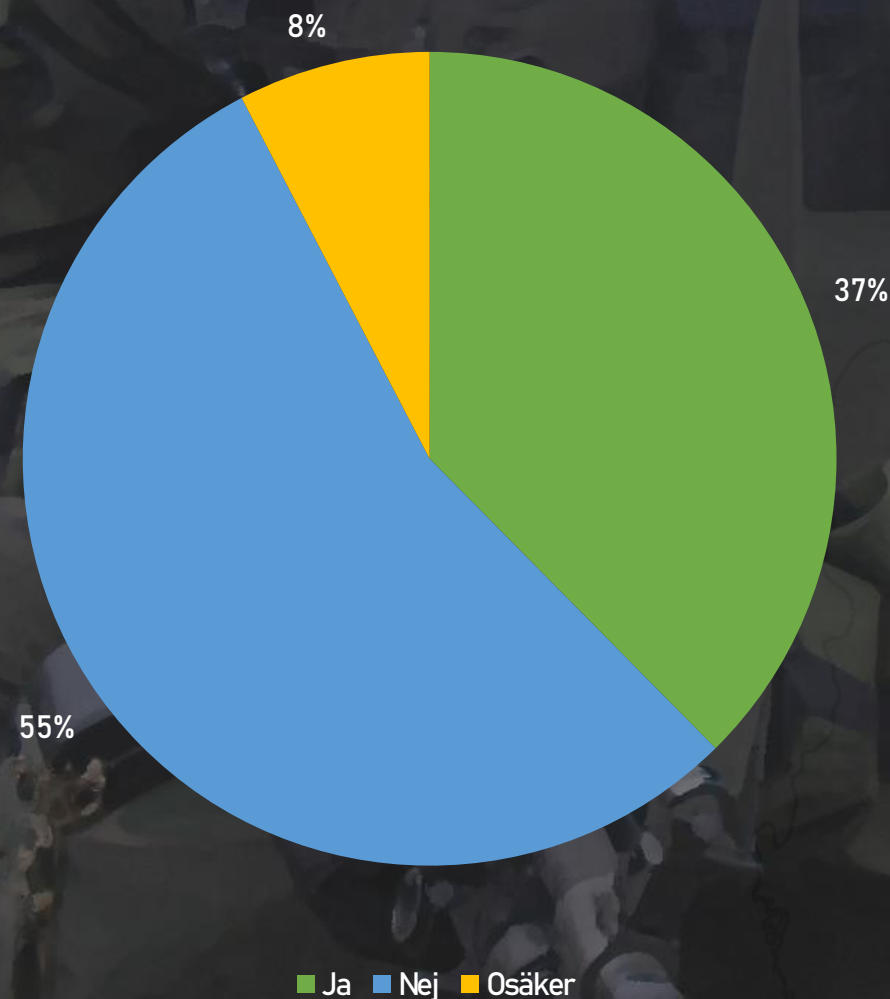
Känner du till löneutrymmet för din nuvarande befattning? (n=641)

“Det finns ingen lönebox för min personalkategori (strategisk IT-säkerhetskompetens), vi trycks istället in i en box för teknisk IT-personal och därför ligger vi i taket på boxen i princip från dag ett. Närmsta cheferna förstår detta men frågan är nog rätt död innan FST är intagen.”

Försvarmaktens lönestruktur visar befattningens värde genom att ange indikatorer för det lägsta och det högsta värdet som är rimligt att betala för utfört arbete i befattningen. Dessa värden är styrande indikatorer vid lönesättning och lönerevision, vilket betyder att lönespridningen normalt bör vara inom det definierade löneutrymmet.

Genom att en arbetstagare inte känner till det fastställda lönespannet befinner sig individen i ett informationsunderläge och kan exempelvis inte veta om denne ligger under den gällande lönestrukturen för befattningen.

“Enligt chefer fanns inget så kallad lönebox[...]



Upplever du att du kan ha ett genuint lönesamtal med din chef? (n=641)

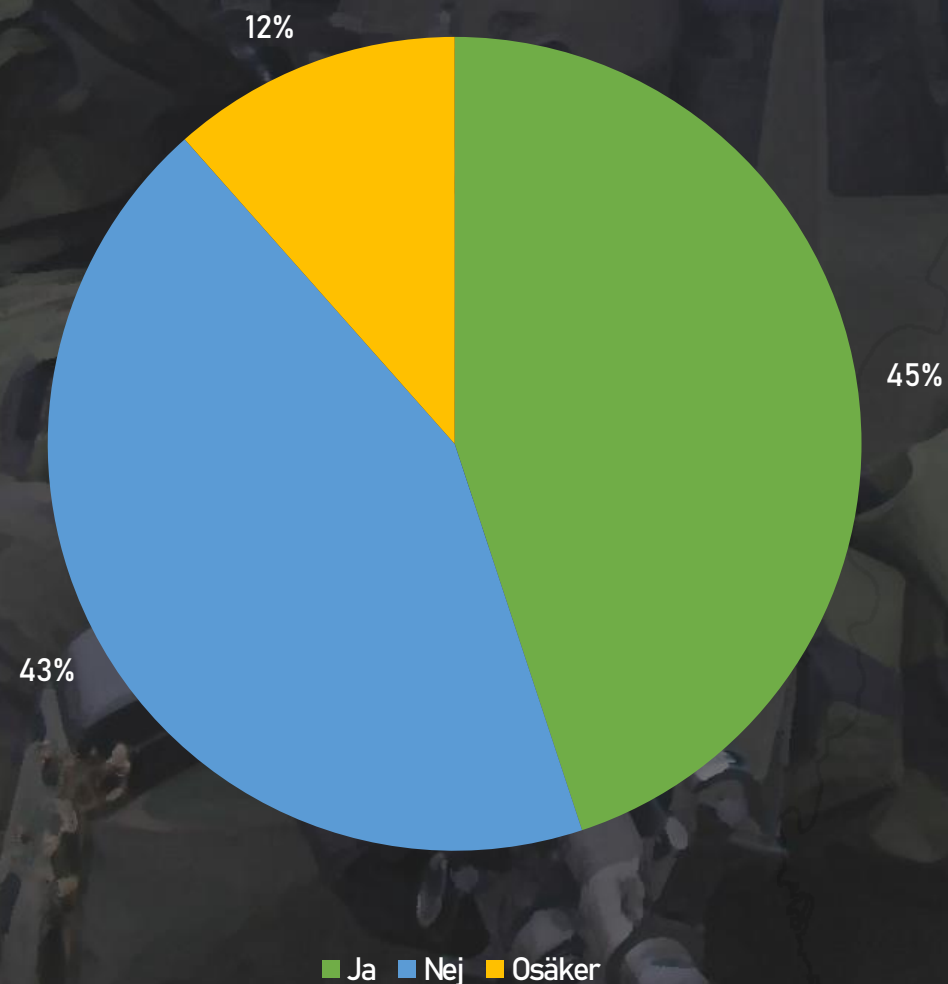
“Min närmaste chef kan jag samtala högt och lågt om lönen. Han ser samma problematik men är helt bakbunden vad gäller lön. [...]”

Frågan definierades som ”[...]ett samtal där du kan prata om din lön, dina förväntningar och vad du är villig att göra för att få en högre lön. Samtalet behöver inte rendera i en högre lön.”

288 individer upplever att de kan ha ett genuint lönesamtal med sin chef. Framförallt är upplever respondenter ur flygvapnet (53%) att de kan ha ett genuint lönesamtal med sin chef. I marinen är siffran 37%.

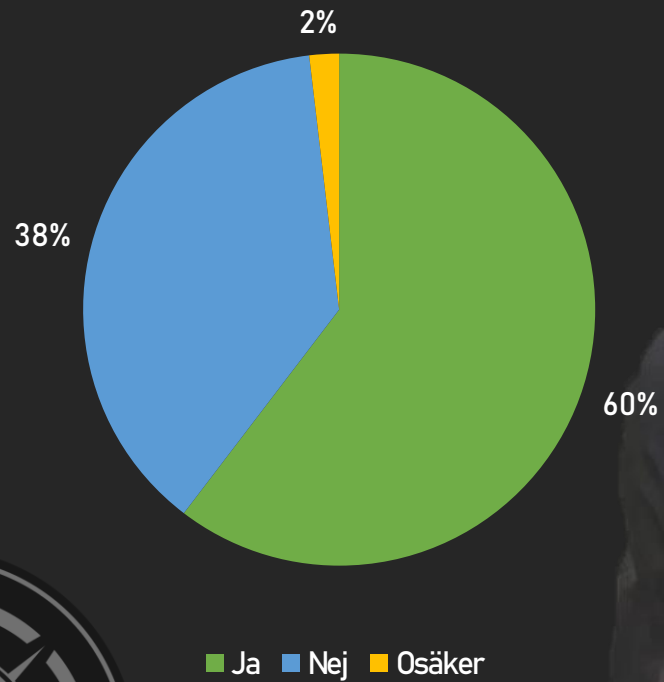
Av OR4-5 svarar 47% ja på frågan medan motsvarande siffra för OF1 är 33%.

“Angående lönesamtal med chef så tycker jag inte att det är lönt att ha ett samtal då vi båda har samsyn om att lönen är för låg men det finns inget att göra åt det.”

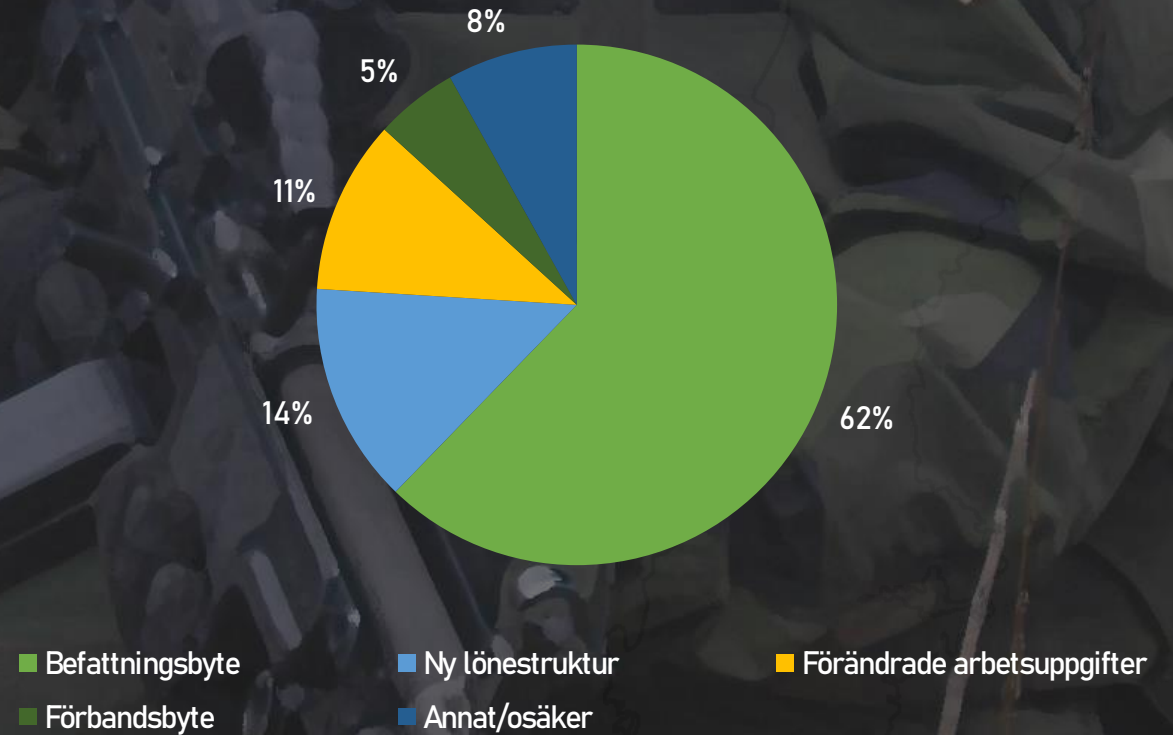


“[...]Vill man ha mer pengar måste man byta befattning[...]”

Har du, utanför RALS, fått en löneförhöjning? (n=641)



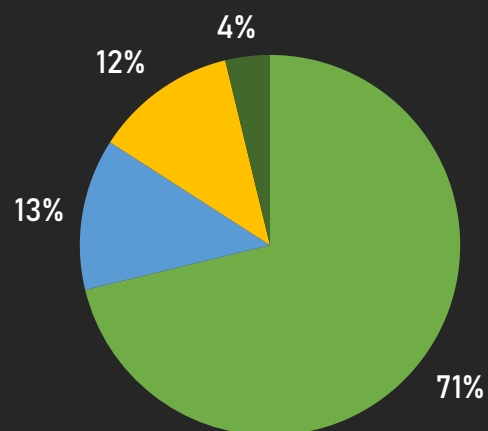
Om ja, vad berodde höjningen på? (n=408)



Fler har angett anledning (408) än som svarat ja på föregående fråga (351).

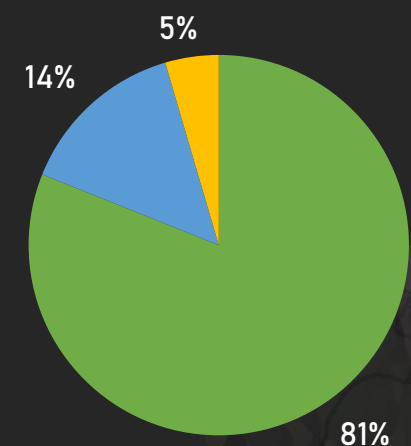


Försvarsgrenstillhörighet OR1-3 (n=132)



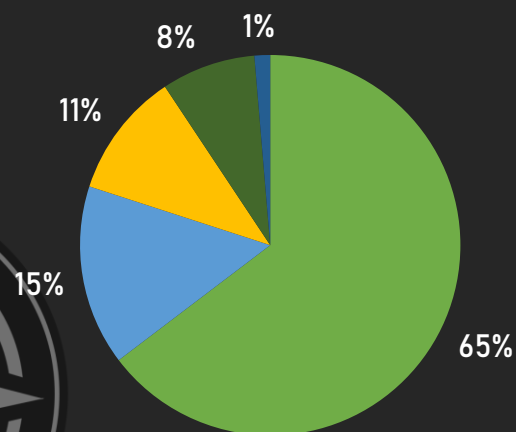
■ Armén ■ Flygvapnet ■ Marinen ■ FM-gemensam

Antal tjänstgöringsår OR1-3 (n=132)



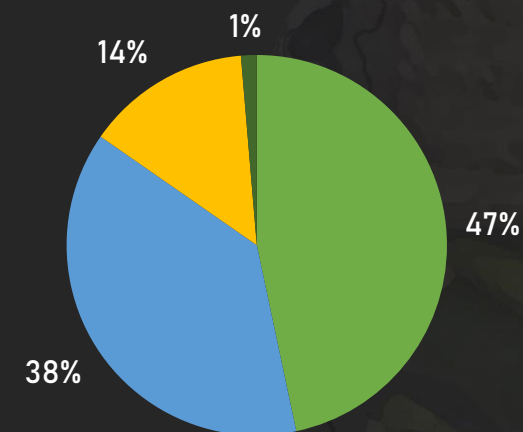
■ 1-4 ■ 5-8 ■ 9-12

Försvarsgrenstillhörighet OR4-5 (n=150)

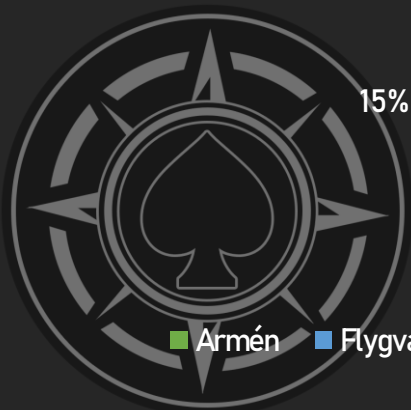


■ Armén ■ Flygvapnet ■ Marinen ■ FM-gemensam ■ Inget svar

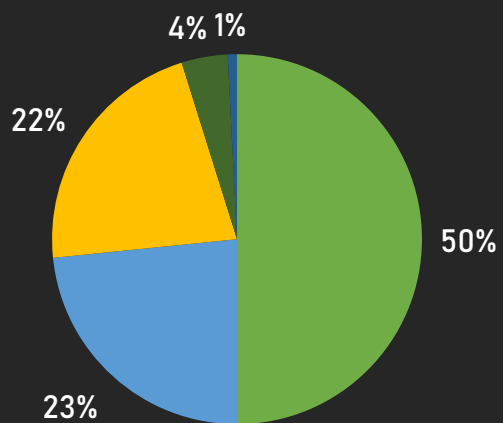
Antal tjänstgöringsår OR4-5 (n=150)



■ 1-4 ■ 5-8 ■ 9-12 ■ 13-16

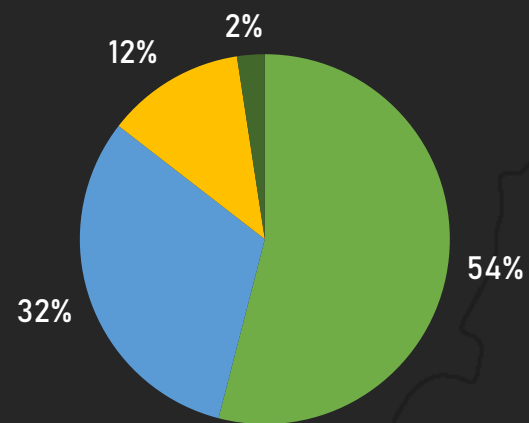


Försvarsgrenstillhörighet OR6 (n=124)



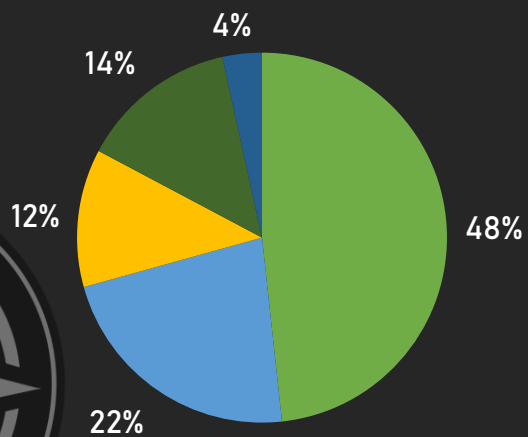
■ Armén ■ Flygvapnet ■ Marinen ■ FM-gemensam ■ Hemvärnet

Antal tjänstgöringsår OR6 (n=124)



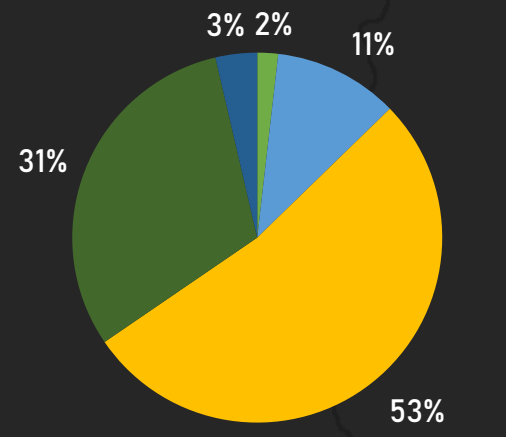
■ 1-4 ■ 5-8 ■ 9-12 ■ 13-16

Försvarsgrenstillhörighet OR7 (n=58)

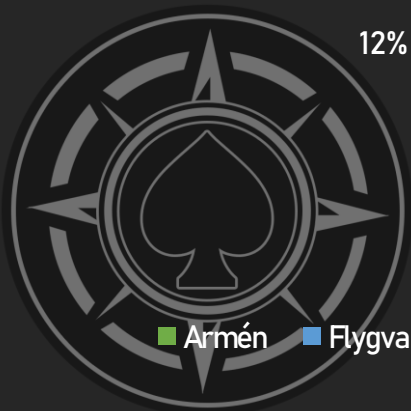


■ Armén ■ Flygvapnet ■ Marinen ■ FM-gemensam ■ Hemvärnet

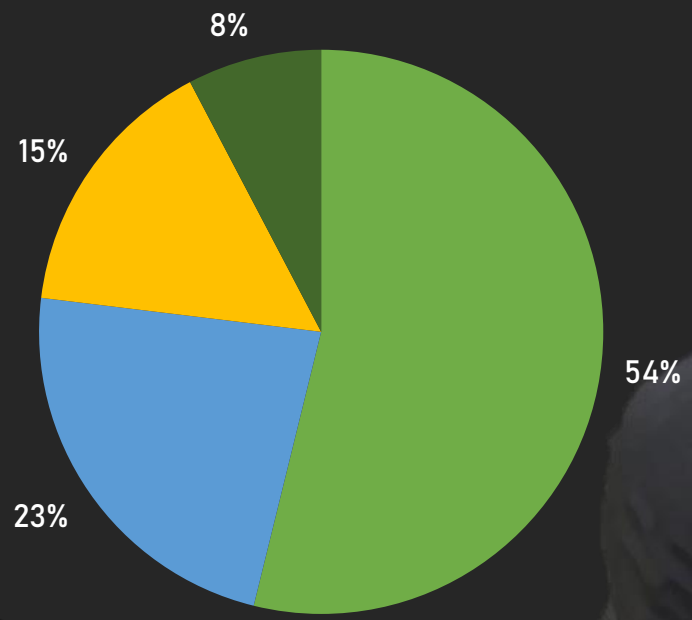
Antal tjänstgöringsår OR7 (n=58)



■ 1-4 ■ 5-8 ■ 9-12 ■ 13-16 ■ 17-20

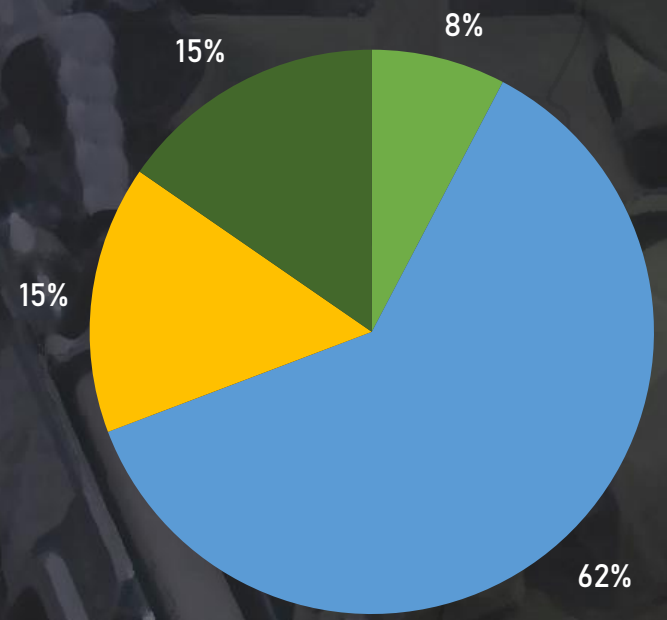


Försvargrenstillhörighet OR8 (n=13)



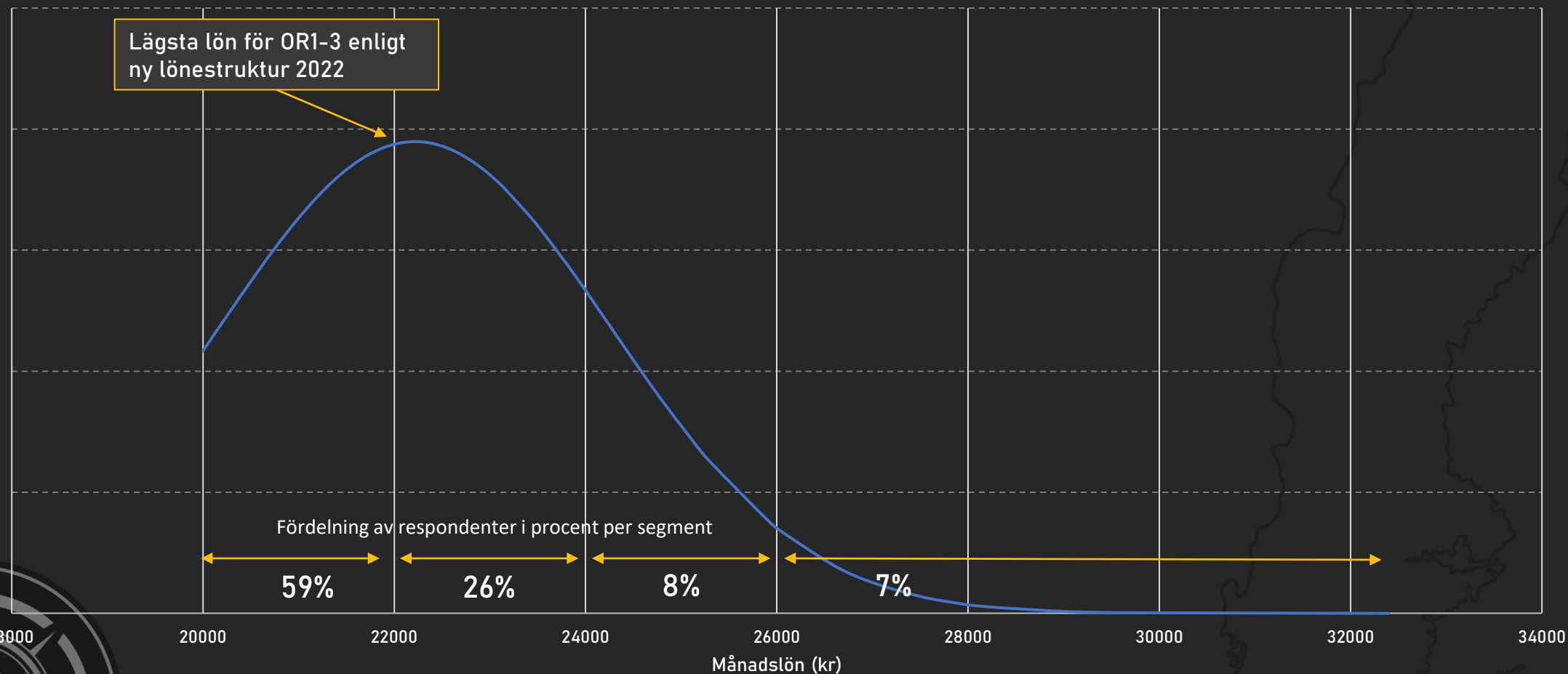
■ Armén ■ Marinen ■ FM-gemensam ■ Flygvapnet

Antal tjänstgöringsår OR8 (n=13)



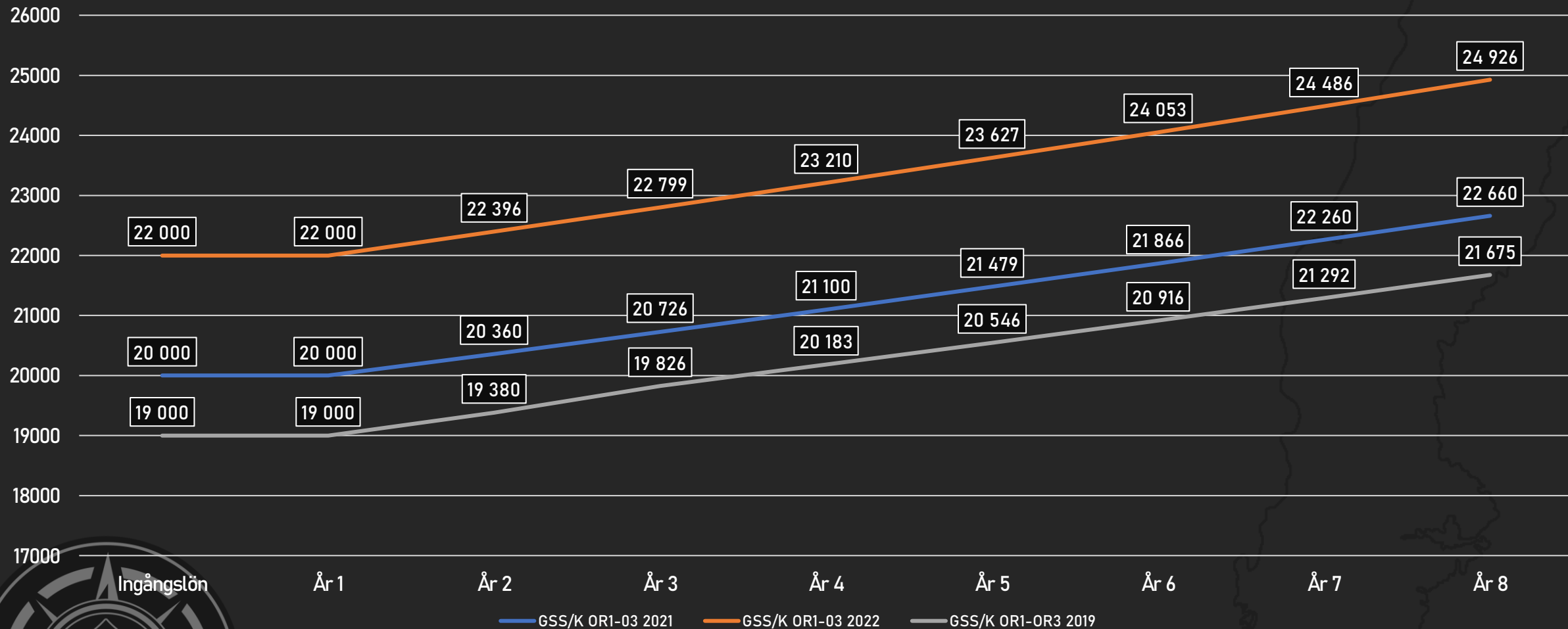
■ 5-8 ■ 13-16 ■ 17-20 ■ 20+

Fördelning löner OR1-3 (n=130)



“Det är helt otroligt att efter 3 år i firman att nyanställda kommer ha 700kr med i månadslön under April - September och sen troligtvis inte höjas retroaktivt. Hur är det möjligt att en stor mängd soldater och sjömän kan ligga under nyanställningslön utan att det händer något?”

Löneutveckling GSS OR1-OR3 (om individen erhåller 1,8% I RALS)

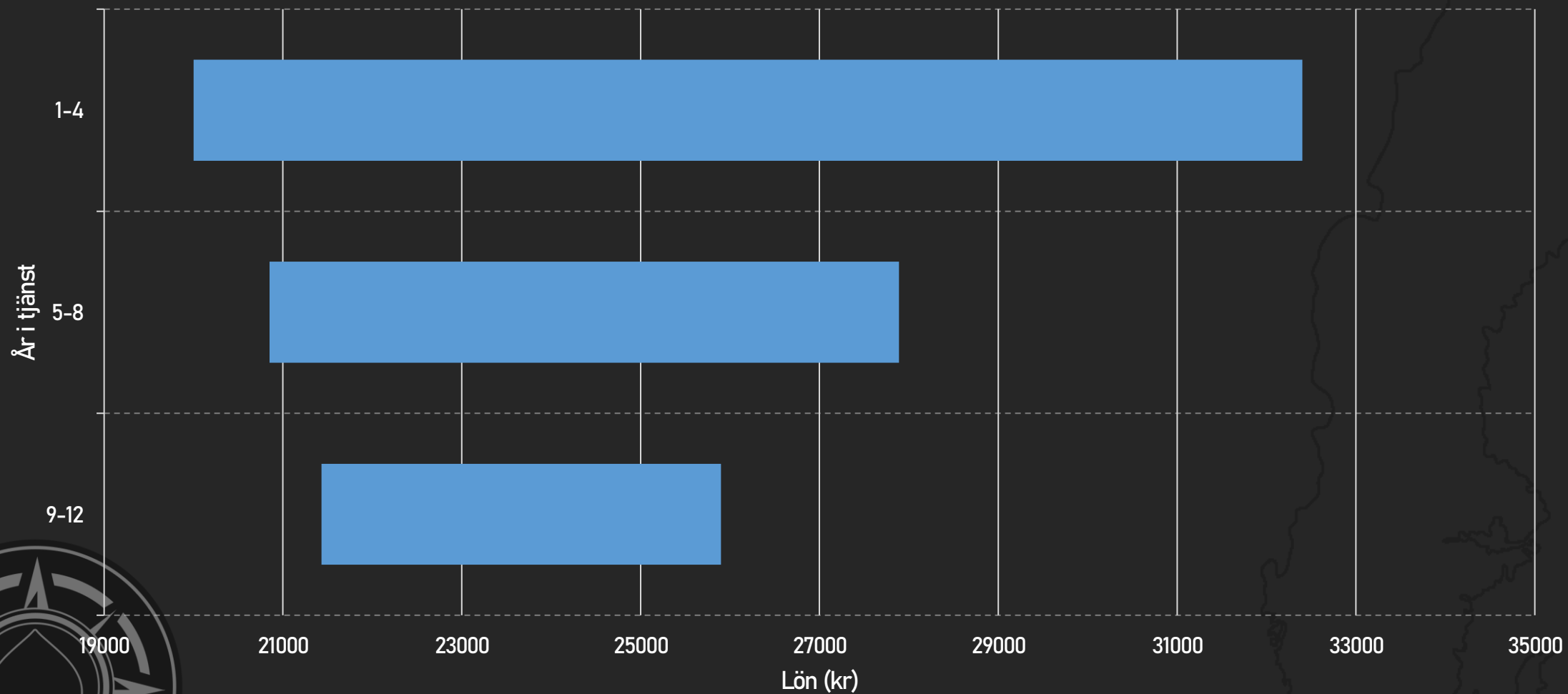


2018 fick GSS 2,0% i påslag och 2019 2,3% i enlighet med avtalet.

<https://www.officersforbundet.se/nyheter/2018/loneavtalet-klart-mellan-officersforbundet-och-forsvarsmakten/>



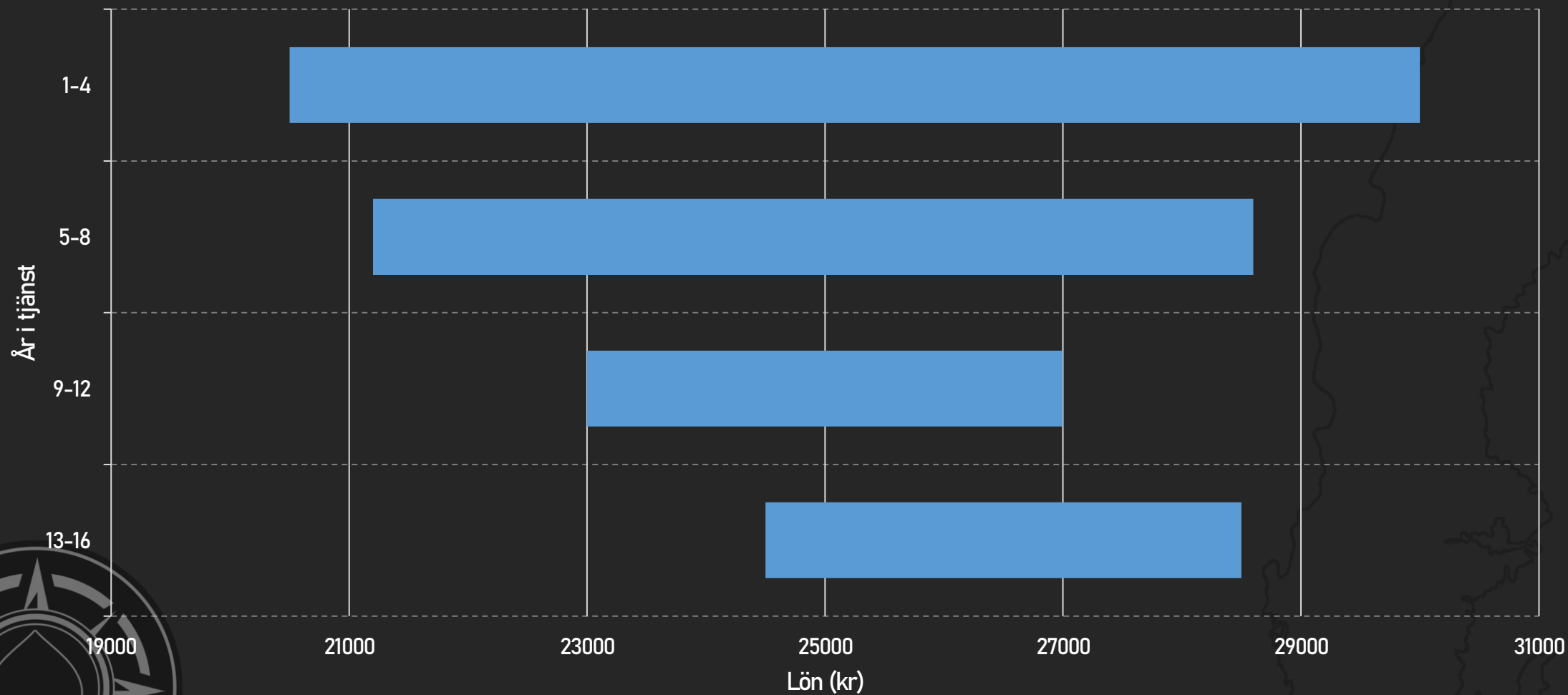
Lönespann OR1-3 (n=130)



Samtliga försvarsgrenar.



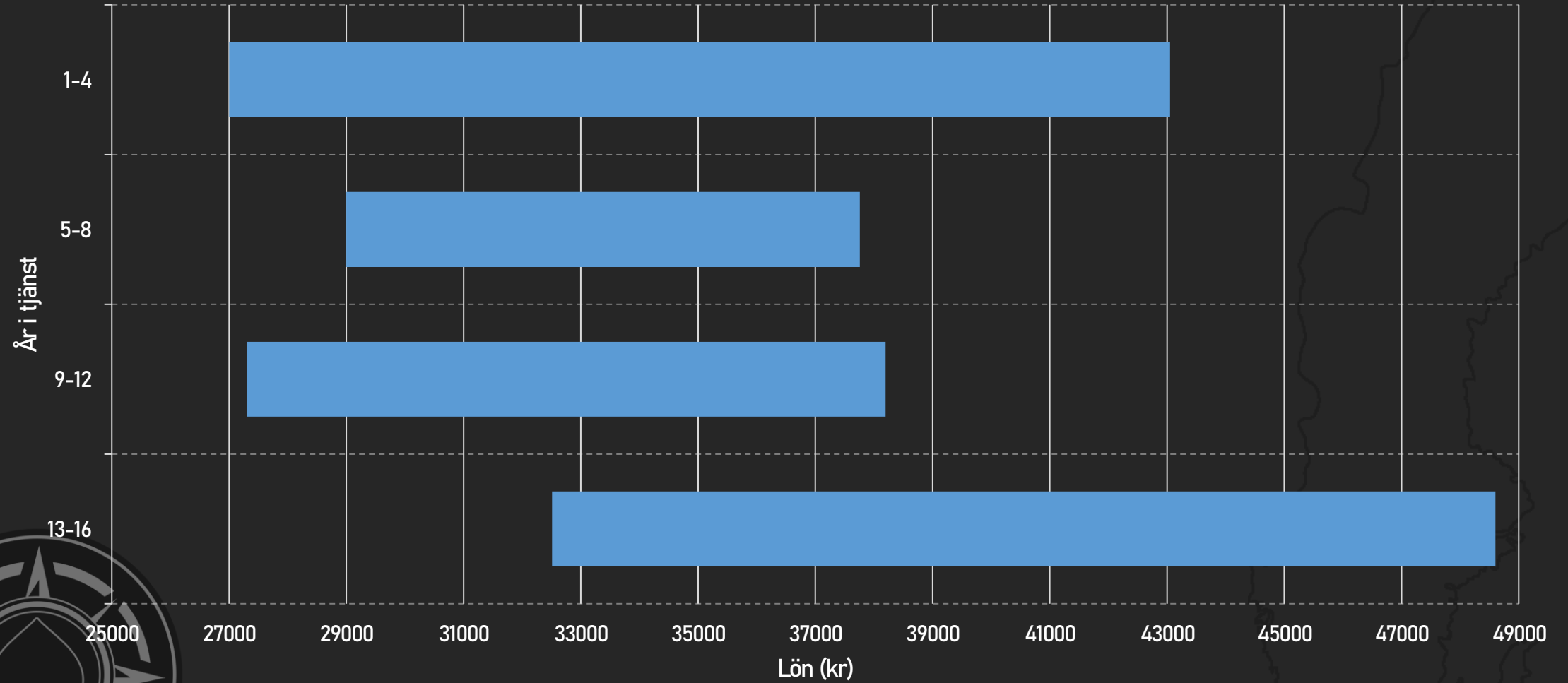
Lönespann OR4-5 (n=149)



Samtliga försvarsgrenar.

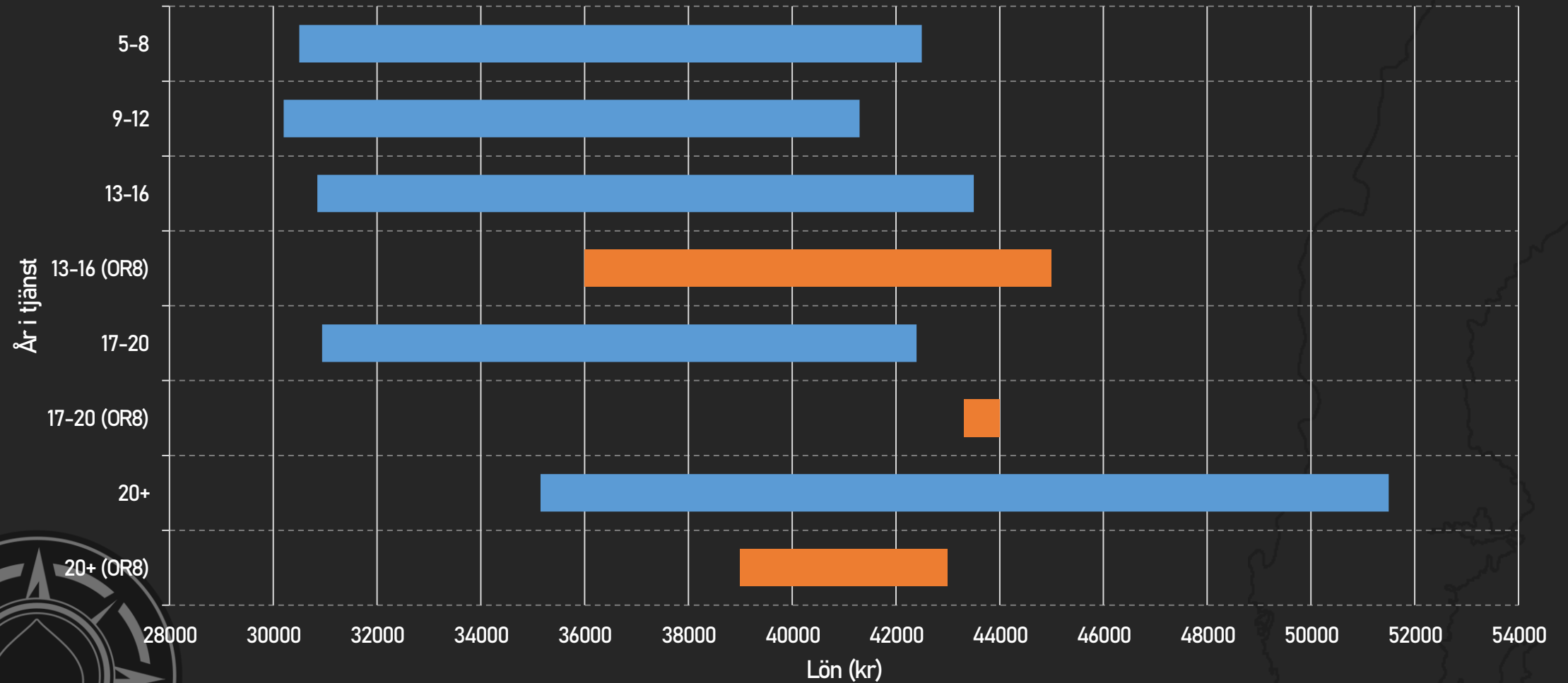


Lönespann OR6 (n=123)



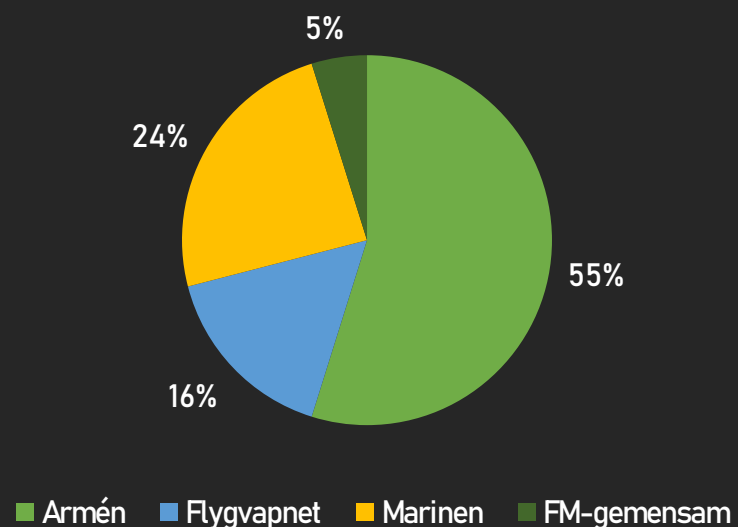
Samtliga försvarsgrenar. Ett svar i kategorin "9-12" har avgränsats för ökad läsbarhet av staplarna. Det svaret angav en månadslön på 54 100kr.

Lönespann OR7 & 8 (n=71)

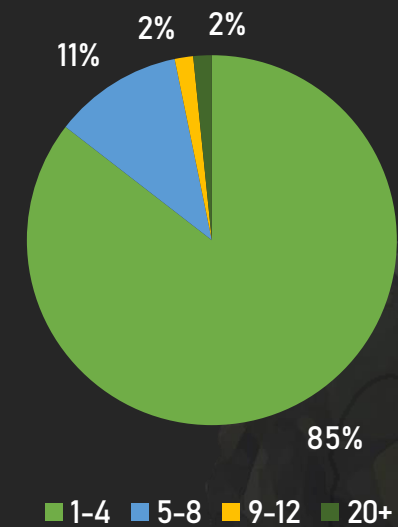


Samtliga försvarsgrenar. 13 inkomna svar för kategorin OR8. Därför redovisas de tillsammans med OR7. Ett svar i kategorin "5-8 (OR-8)" har utelämnats. Respondenten angav en månadslön på 36 000kr.

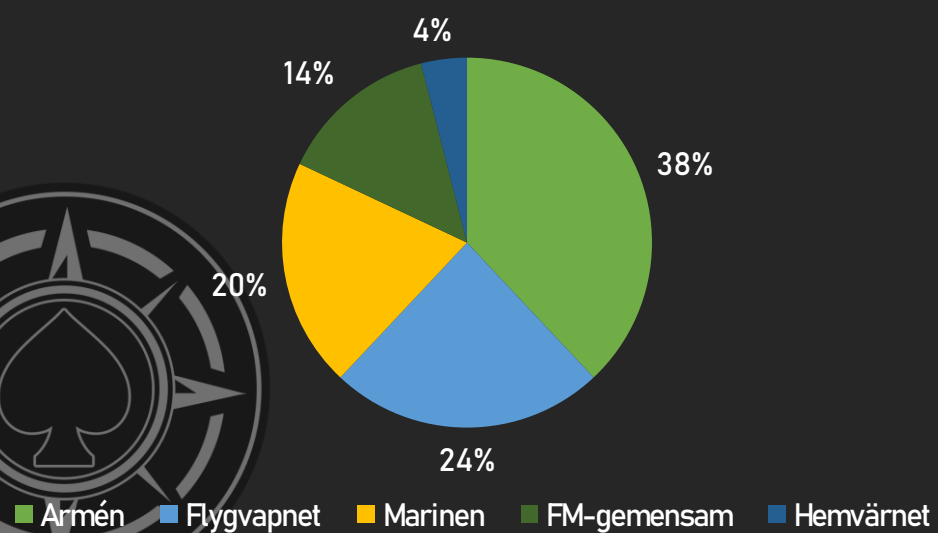
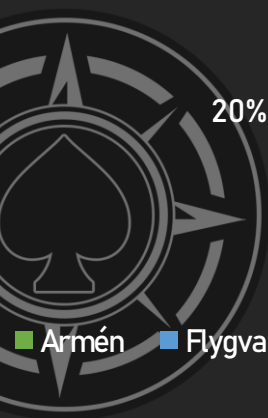
Försvarsgrenstillhörighet OF1 (n=62)



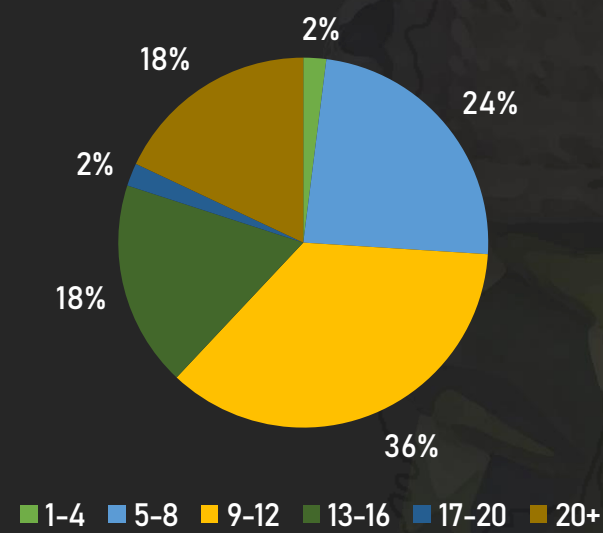
Antal tjänstgöringsår OF1 (n=62)



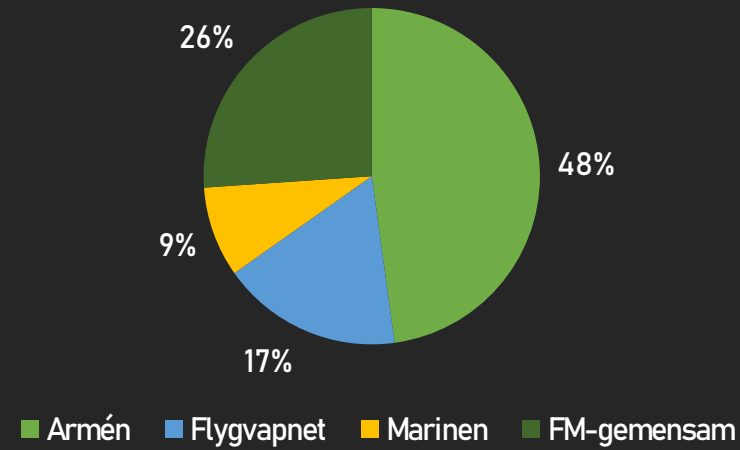
Försvarsgrenstillhörighet OF2 (n=50)



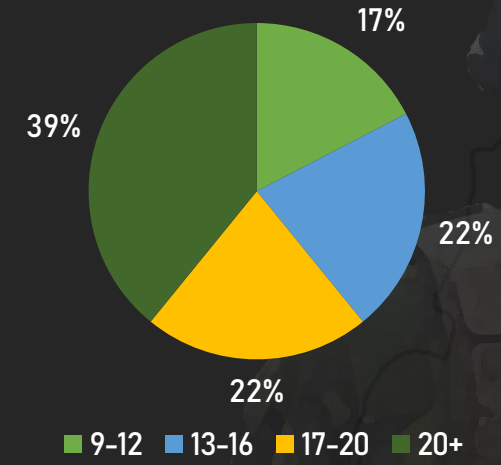
Antal tjänstgöringsår OF2 (n=50)



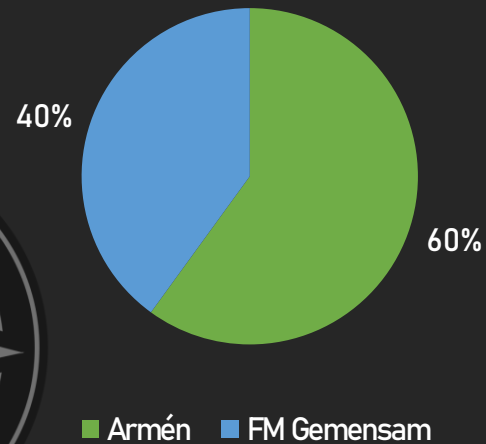
Försvargrenstillhörighet OF3 (n=23)



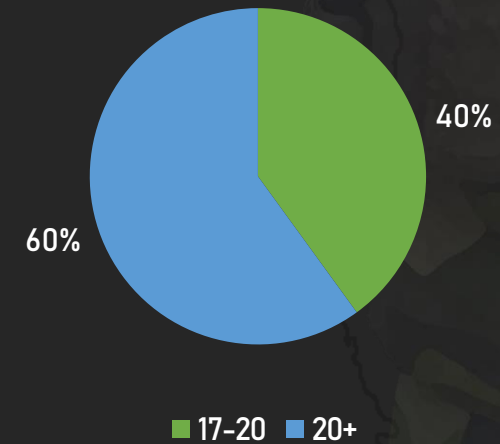
Antal tjänstgöringsår OF3 (n=23)



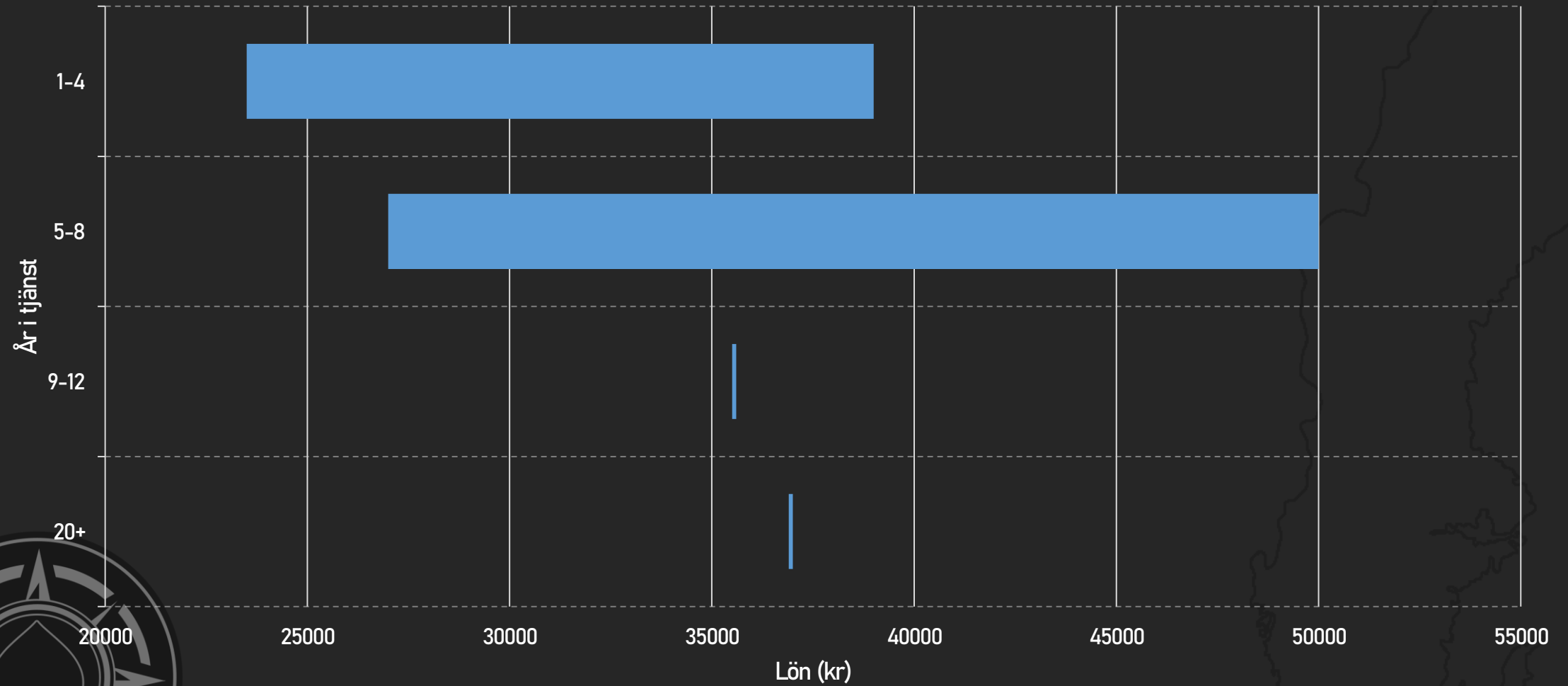
Försvargrenstillhörighet OF4 (n=5)



Antal tjänstgöringsår OF4 (n=5)

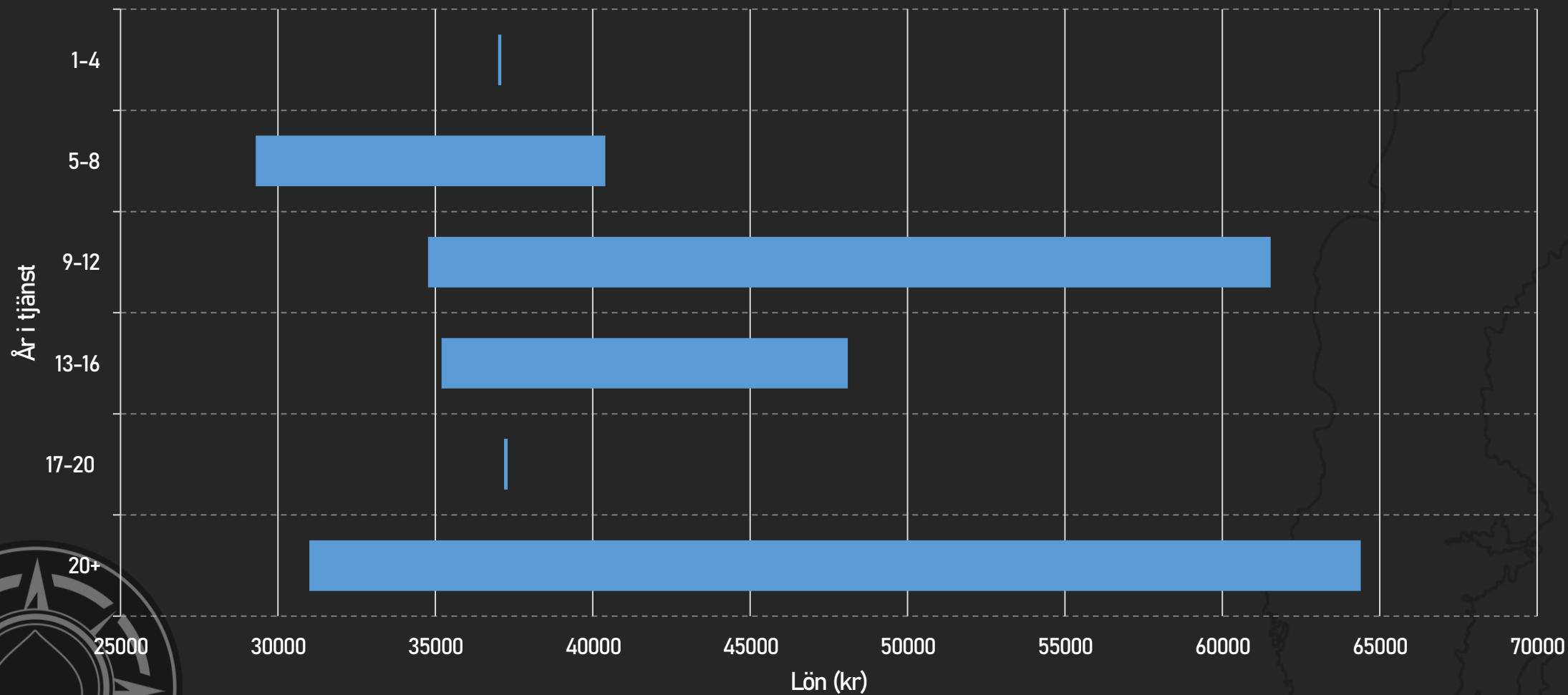


Lönespann OF1 (n=60)



Samtliga försvarsgrenar. Kategorin "9-12" samt "20+" representeras av ett svar vardera. Tre svar avgränsades bort då ett svar var från en kadett, en RO under övergång från GSS/K och ett svar angav att personen inte fått reda på sin lön inför anställning efter examen.

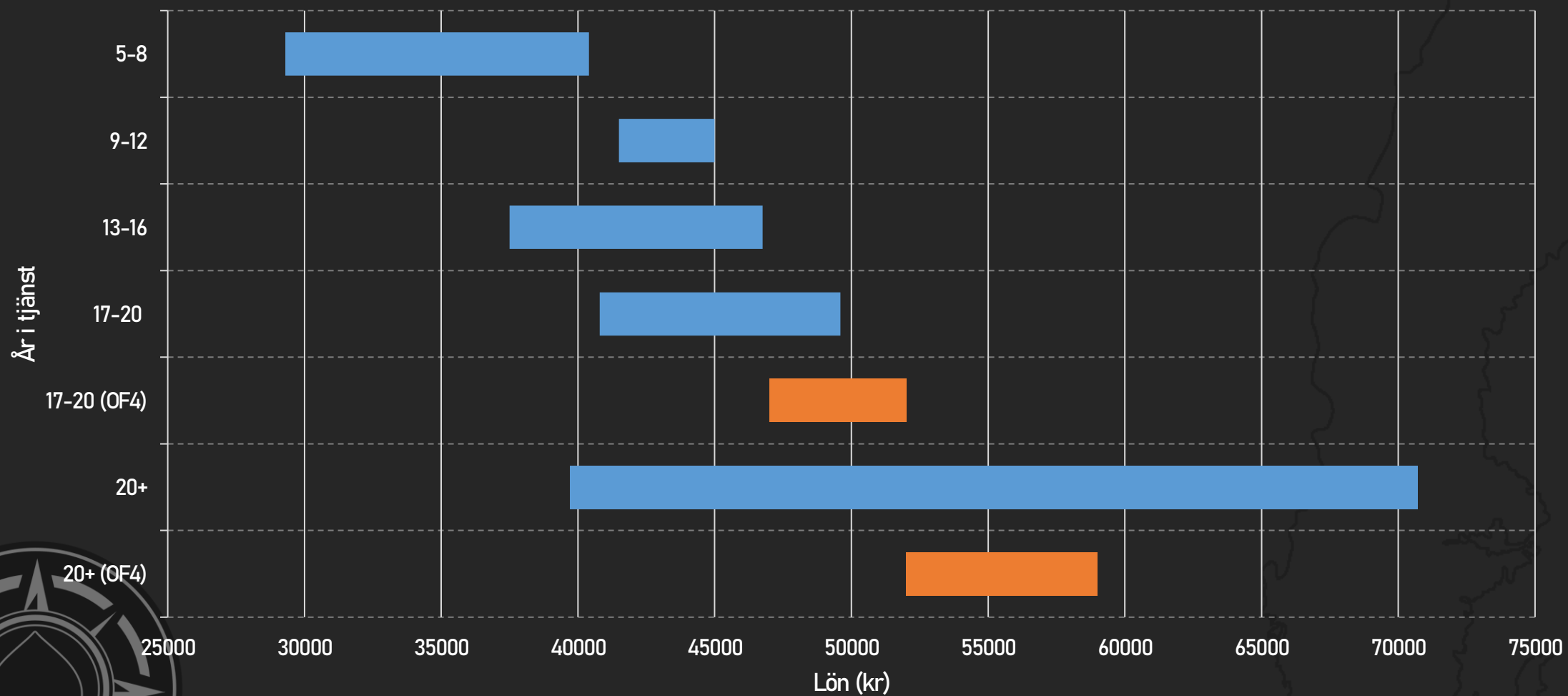
Lönespann OF2 (n=50)



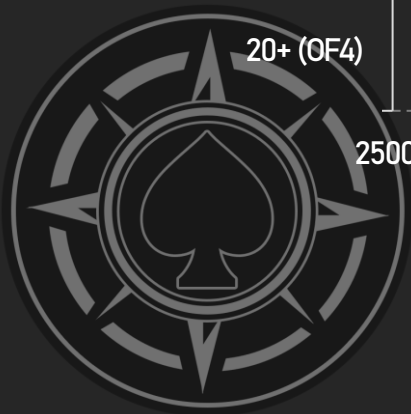
Samtliga försvarsgrenar.



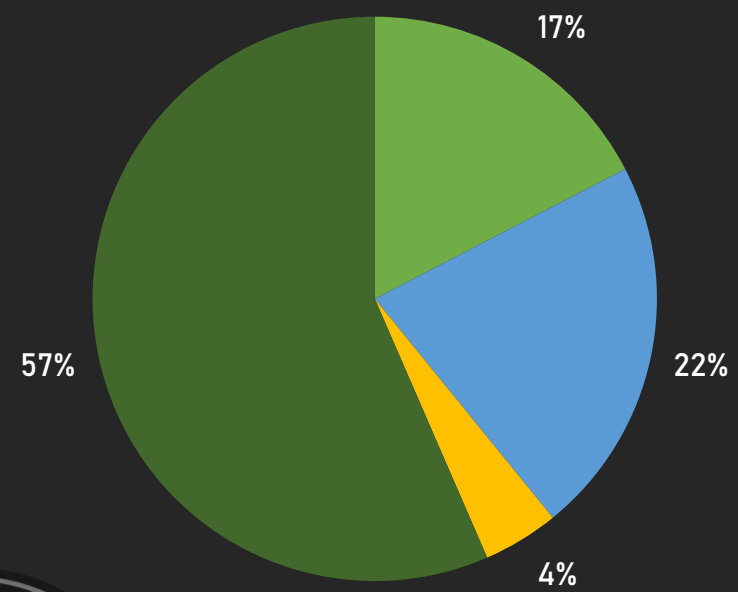
Lönespann OF3 & OF4 (n=28)



Samtliga försvarsgrenar.

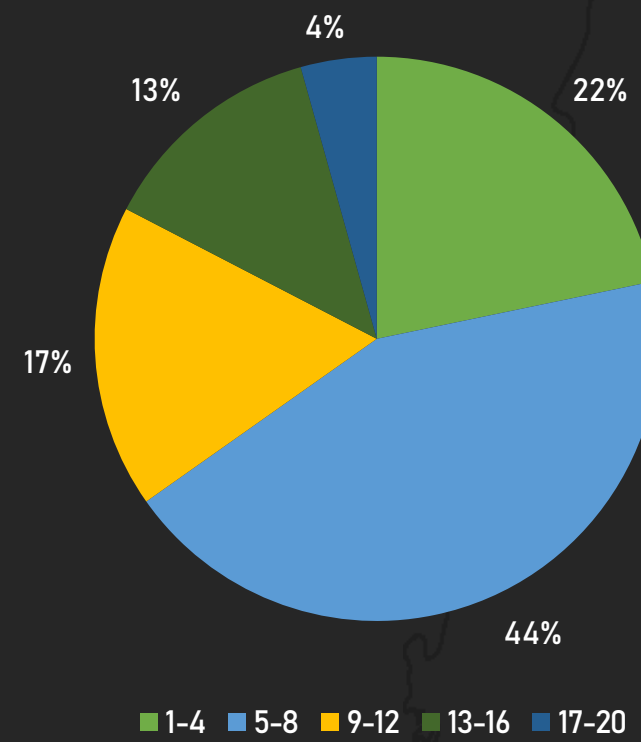


Försvargrenstillhörighet CVAT (n=8)



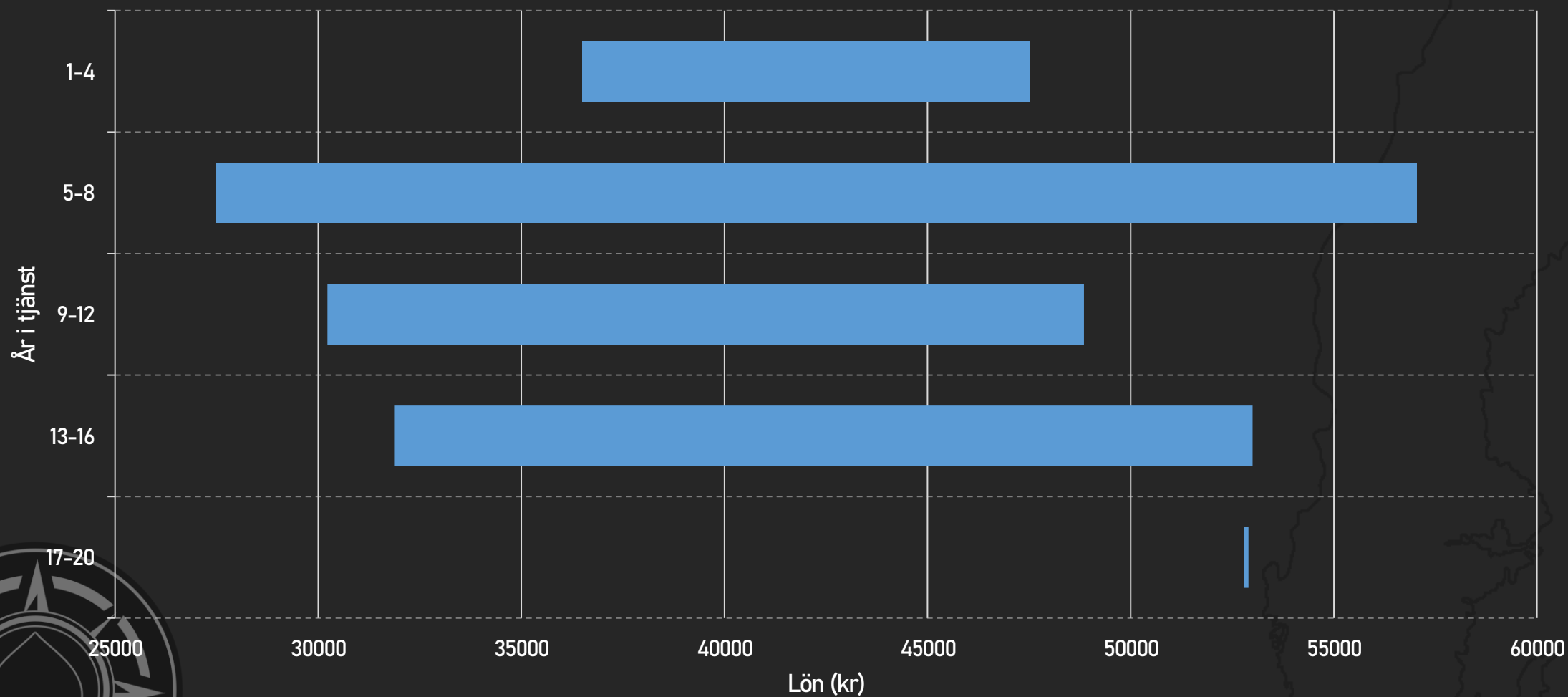
■ Armén ■ Flygvapnet ■ Marinen ■ FM Gemensam

Antal tjänstgöringsår CVAT (n=8)



■ 1-4 ■ 5-8 ■ 9-12 ■ 13-16 ■ 17-20

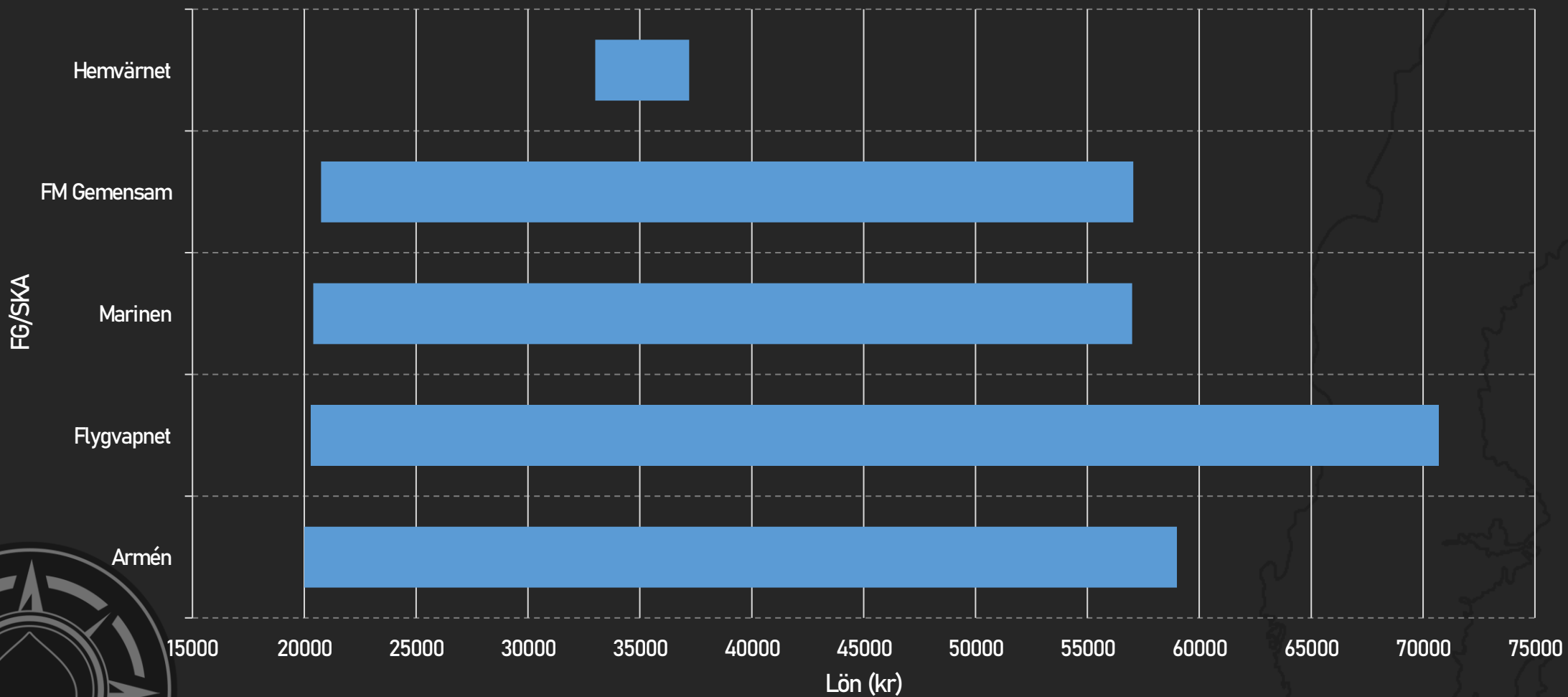
Lönespann CVAT (n=8)



Samtliga försvarsgrenar.



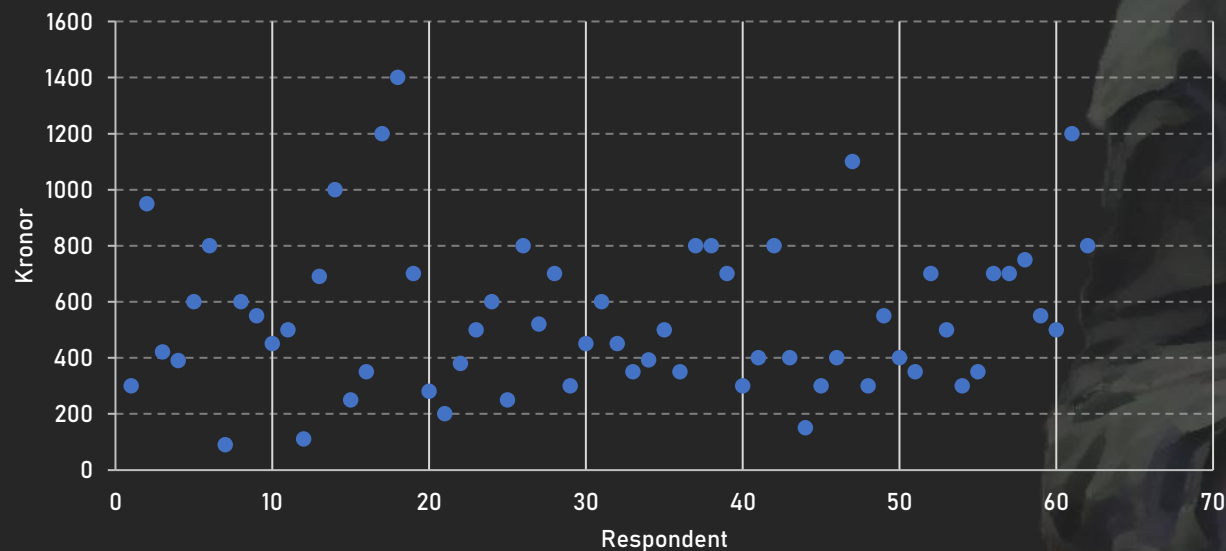
Lönespann FG/SKA (n=633)



Samtliga svar.

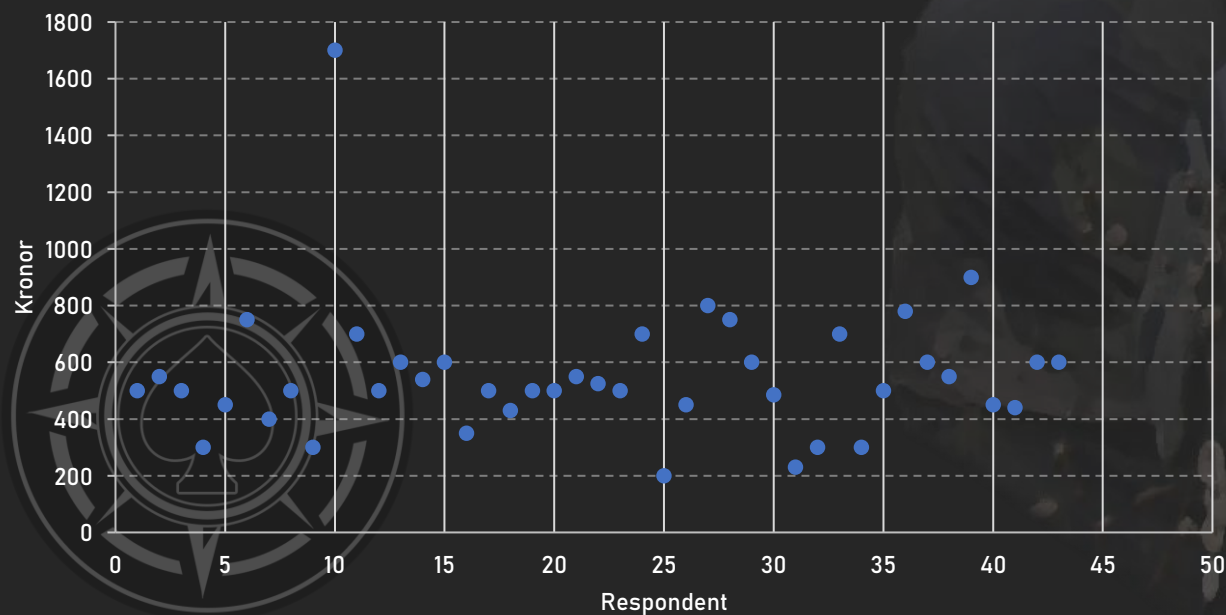


Vilken summa erhåll du senast i RALS? OR1-3 (n=62)



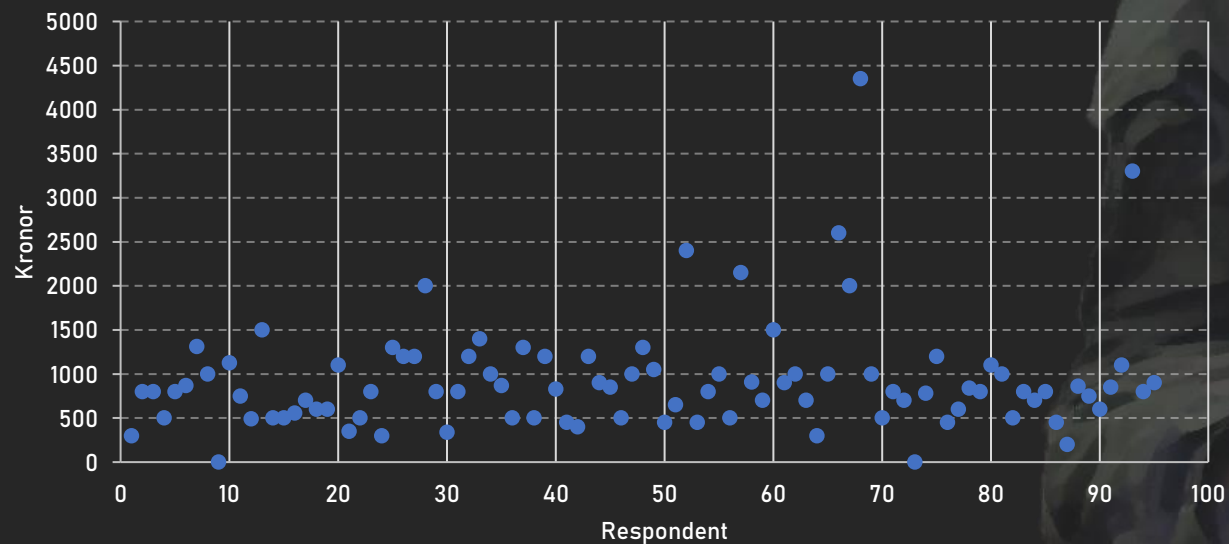
“Genomsnittlig RALS för min egen del har varit väldigt bra om man ser till övriga på förbandet. Dock hjälper inte det när en helt nyanställd kliver in 65kr(!!!) lägre än det jag slitit 5-6 år plus flertalet internationella insatser för att komma upp till.”

Vilken summa erhåll du senast i RALS? OR4-5 (n=43)



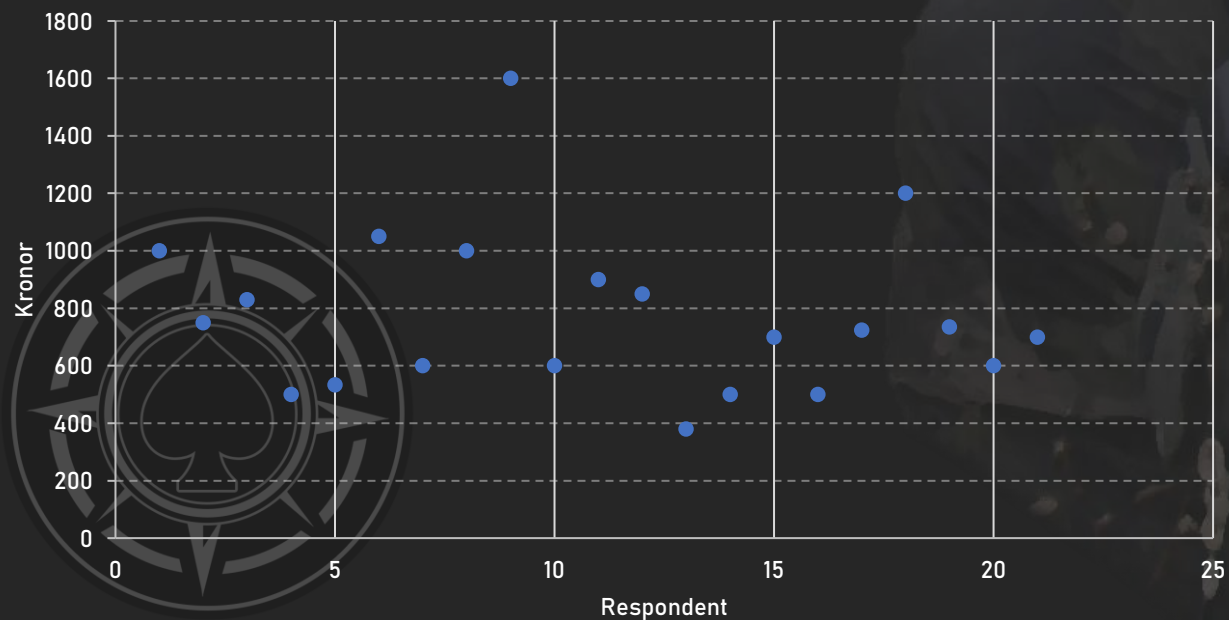
“Svårt att få genuina rals-samtal när man bytt plutonchef 4 gånger på 3 år. Får alltid höra "jag kan ju inte bedöma dig för jag känner ju dig inte". Men jag sätter dig på M+...”

Vilken summa erhöill du senast i RALS? OR-6 (n=95)

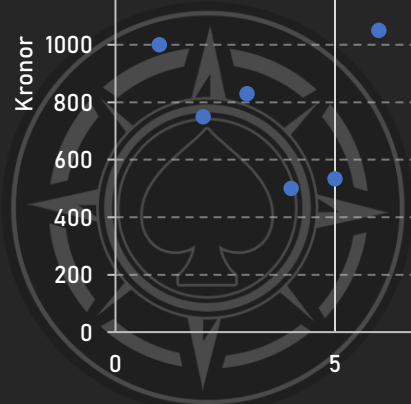


“Uppllever inte att min prestation premieras trots lovord från högre chefer. Känns som att jag kan prestera 75% av det jag gör idag och ändå ha en snarlik löneutväckling(SIC!). Detta kommer leda till att jag tillslut söker mig mot något annat tyvärr.”

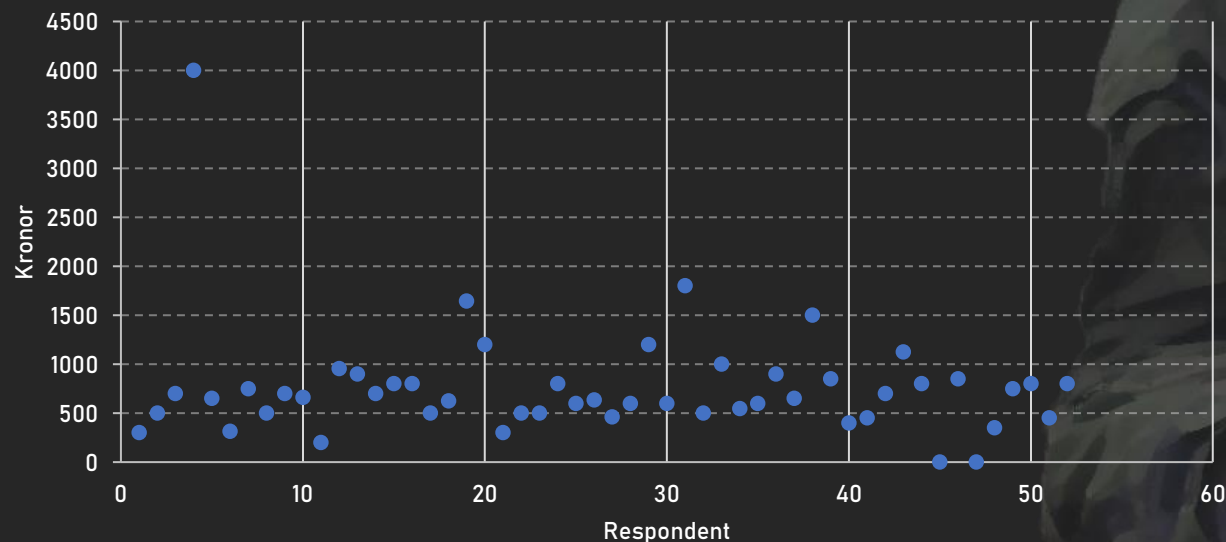
Vilken summa erhöill du senast i RALS? CVAT (n=21)



“Som 'Oorg' pga fel förbund så är mitt förhandlingsläge vid lönediskussion att vara överens med chefen eller byta jobb. Har inte behövts hittills.”

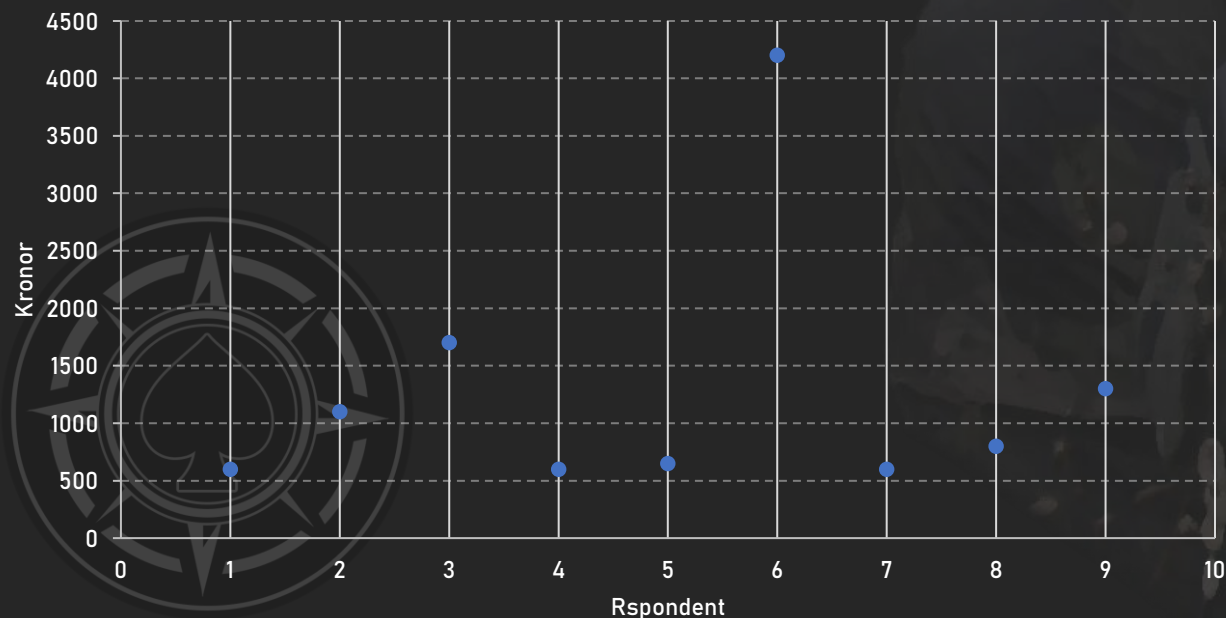


Vilken summa erhöill du senast i RALS? OR7 (n=52)



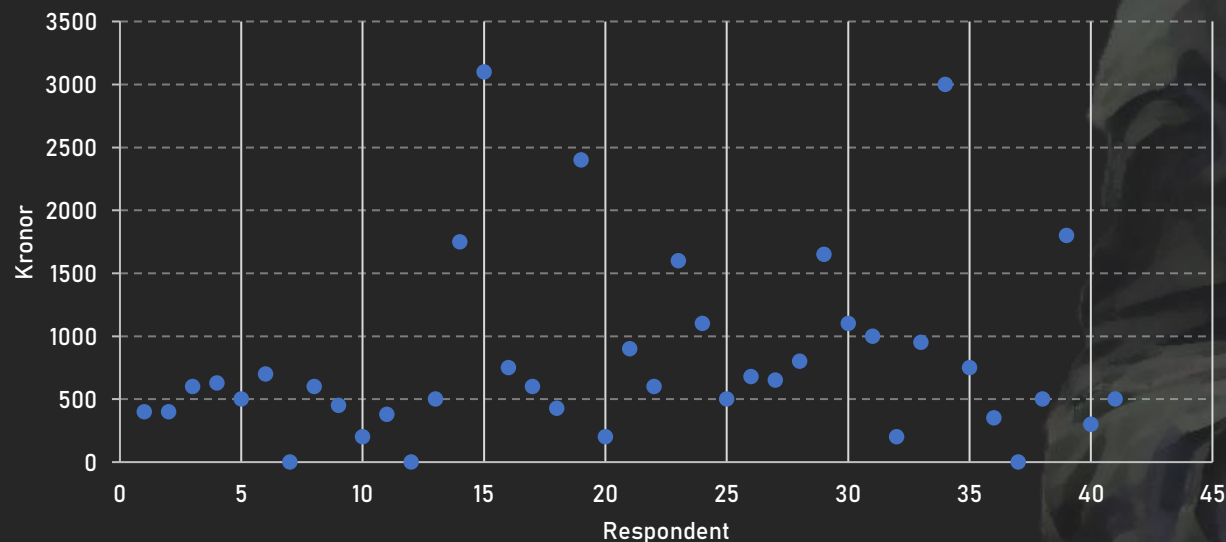
“Lönesamtalen har genom åren varit förutsägbart. ‘Godtar du din nya lön? Ja/nej?’ svarar man nej går det till förhandlingsbordet Sedan har vissa personalchefer på P4 haft ett mantra att hålla nere lönerna så mycket som möjligt ‘arbetstagaren ska ha en så låg lön som möjligt, utan att den blir för låg att den slutar men att den jobbar hårdare för att få högre rals’ när ralsen för huvudel varit då så låg att den knappt täcker månadsavgift för facket eller inflationen så väljer många att då sluta. Många av kamraterna har redan gjort detta och även undertecknad slutar i år.”

Vilken summa erhöill du senast i RALS? OR8 (n=9)



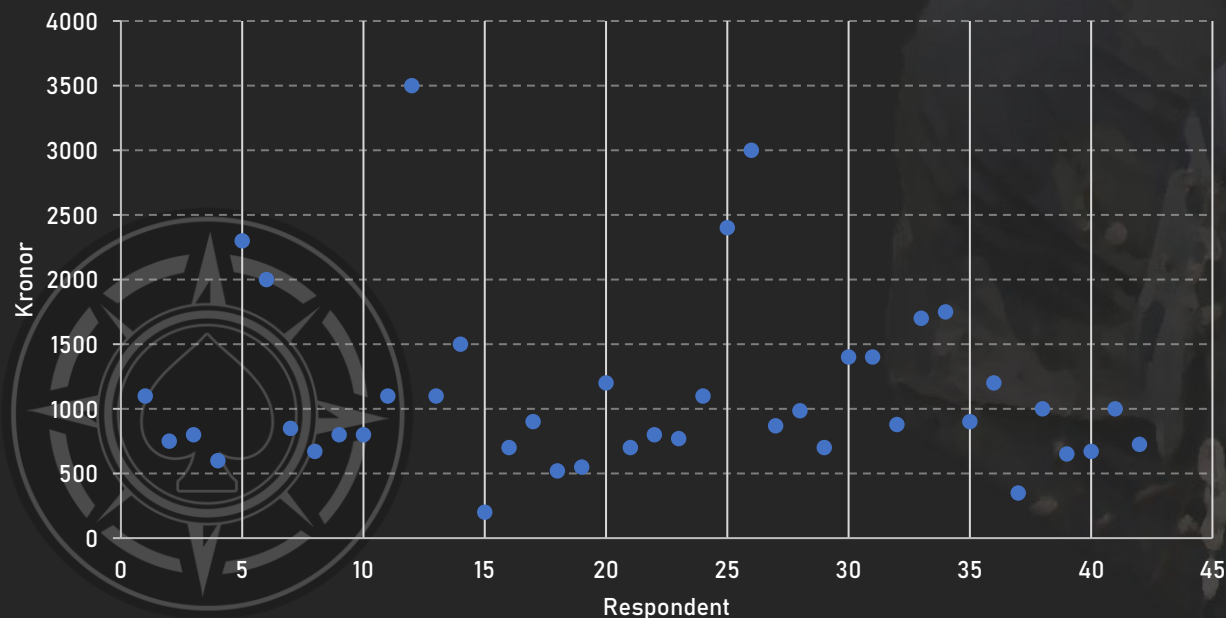
“Problemet som jag ser det är att våra CPA inte vågar eller har kunskap kring lönesättning. FM riktlinjer lönebildning och lönesättning och H Pers anger att CPA beslutar om lön men CPA tror att lön sätts av HR och att HR ytterst beslutar istället för att förstå att HR är en stödjande och rådgivande funktion likt HRC. Jag har argumenterat för min lön men det är svårt att ha ett lönesamtal där min CPA upplever att hen inte fattar beslut utan det ska tas av C HR, varför ens ha samtalet med CPA i de fallen.”

Vilken summa erhöill du senast i RALS? OF1 (n=41)



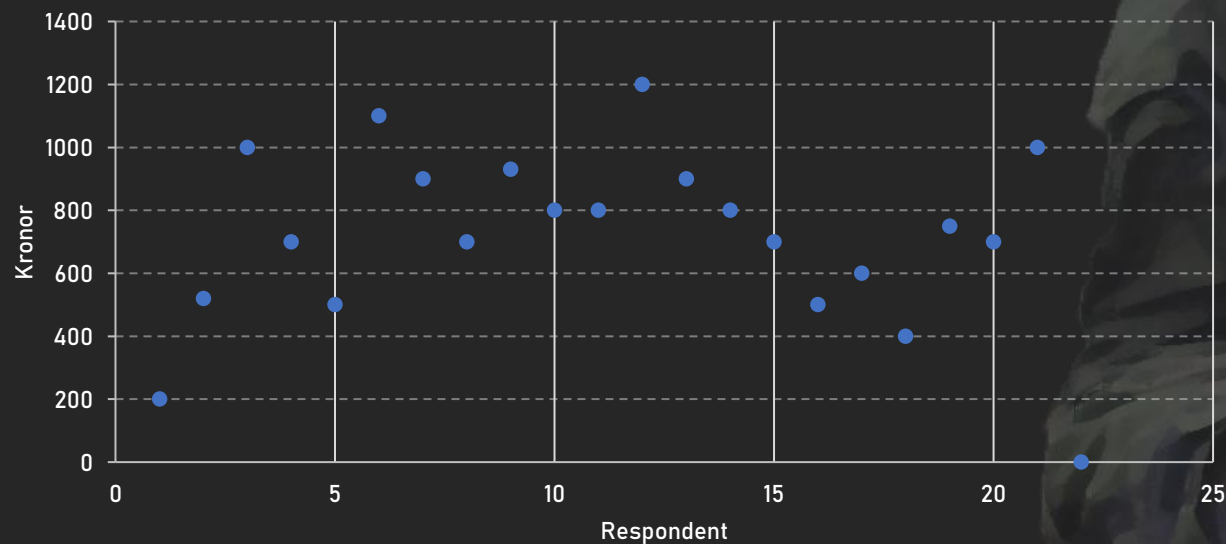
“Uppliver inte att min prestation premieras trots lovord från högre chefer. Känns som att jag kan prestera 75% av det jag gör idag och ändå ha en snarlik löneutväckling(SIC!). Detta kommer leda till att jag tillslut söker mig mot något annat tyvärr.”

Vilken summa erhöill du senast i RALS? OF2 (n=42)



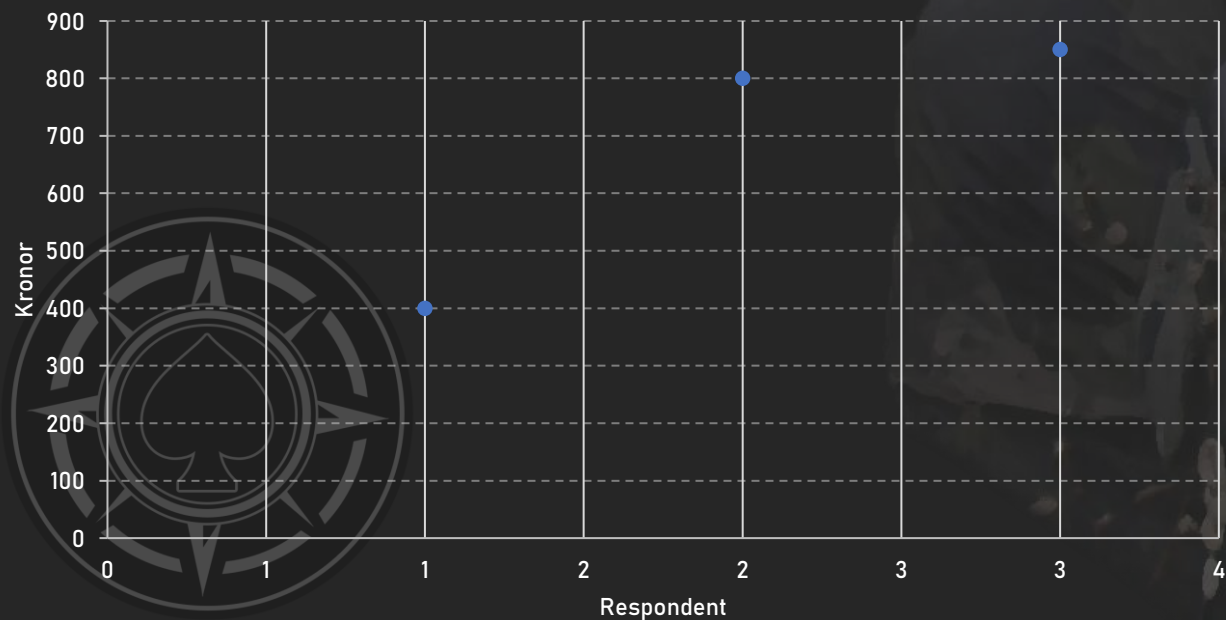
“I senaste ralsen fick jag 2000kr för att justera mot kommande lönemålbild. Det är 1000kr mindre än vad min befattning har som botten den nya lönemålbilden. Det skulle justeras i nästa rals dvs. 2022 rals. Eftersom jag såg förslaget på de andra sektionscheferna vet jag att de alla hamnade i målbilden. Jag var den ende som inte redan förra året hamnade "rätt" i boxen. Resultat att jag sökte nytt jobb pga av att jag känner mig bortprioriterad och undervärderad.”

Vilken summa erhöill du senast i RALS? OF3 (n=22)



“Chefer är för hårt bundna av HR att de sällan får igenom sina anspråk avseende medarbetare.”

Vilken summa erhöill du senast i RALS? OF4 (n=3)



“FM satsar inga resurser på att behålla befintlig personal. Tillväxten är beroende av att personal med många tjänsteår/kompetens blir kvar i organisationen. Just nu upplever jag och flera kollegor att allt fokus ligger på nyrekrytering. FM upplevs att fortfarande se på officersyrket som ett kall.[...]”

Kommentarer kring lönesättning

“PC/KC försökte få löneöversyn då jag löste uppgift för OR6 som OR5 och låg lågt överlag för kompaniet. PC fick först kontaktförbud angående lön till S1, KC fick därefter rakt nej av S1 när dom tog över ärendet.”

“Det jag upplever på mitt förband är att ingen förstår hur lönesättning för individer går till. Det som skapar mest frustration är att det finns en rutin att alla ska tjäna lägsta lönen i respektive löneutrymme, samtidigt som det har fastställts att exempelvis fler instruktörsbehörigheter och tidigare erfarenhet INTE skall ge högre lön, befattningen sätter lönen. När medarbetare ställer frågor till närmsta chef om varför medarbetaren ligger på lägsta lön i löneutrymmet är svaret alltid att ”det är den lönen facket har förhandlat fram”. Exempelvis ”en plutonchef skall tjäna 30 000kr”. Således finns det ingen individuell lönesättning överhuvud taget. Samtidigt finns det en enorm kunskapsbrist på förbandet, åtminstone på lägre nivå om hur lönesättning går till, vilket också chefer försöker bidra till då det upplevs som att all lönesättning sker i skymundan utan möjlighet för lönesamtal.”

“Utöver att jag gått upp till STF GrpC och fått en löneökning har jag även fått ett extra tillägg på 1000kr/mån som ett tillägg för ”tillfälligt svårare arbetsuppgifter” [...]”

“Problematiken som jag stött på vid min anställning efter SOU, var att varken facket eller min ”arbetsgivare” (HR) ansåg att jag skulle ha lönen som raden har. Motiveringen var att lönerna skall vara lika utifrån grad, dvs samtliga serg skall ha lik lön. Oavsett om du läst amf/amf och är instruktör GU, eller om du läst samband/logistik och sitter i krigsförbandsstab i en nyckelbefattning. Min närmsta chef, krigsförbandschefen, anser att jag förtjänar högre. Men HR på garnisonen höll inte med.”

“Jobbade länge som ”instruktör” på GU-pluton med ett lönetillägg på 300kr. Bytte (till en ”mer ansvarsfull”) befattning och blev lovad att åtminstone behålla tillägget på 300kr men löneökningen uteblev och jag gick således ”ner i lön” trots befattningsbytet.”

Kommentarer kring lönesättning

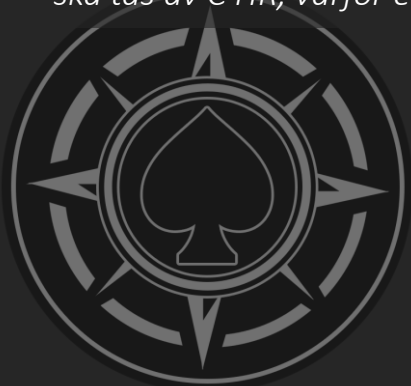
“Senaste enhetscheferna har legat på för att höja lönerna på en (spec)officerstung enhet, uppskattas enormt av underställda. Misstänker att konkurrens med både civila motsvarigheter och andra delar av FM underlättar för att höja lönerna på enheten.”

“Problemet som jag ser det är att våra CPA inte vågar eller har kunskap kring lönesättning. FM riktlinjer lönebildning och lönesättning och H Pers anger att CPA beslutar om lön men CPA tror att lön sätts av HR och att HR ytterst beslutar istället för att förstå att HR är en stödjande och rådgivande funktion likt HRC. Jag har argumenterat för min lön men det är svårt att ha ett lönesamtal där min CPA upplever att hen inte fattar beslut utan det ska tas av C HR, varför ens ha samtalet med CPA i de fallen.”

“Ett av problemen är att CPA inte alltid får vara CPA, framför allt när det gäller lönesättning och RALS”

“Jag har vid flertalet tillfällen fått en högre lön utanför RALS:en. Detta då jag aktivt påtalat att jag borde få mer i lön vid olika tillfällen. Ibland har jag lyckats, ibland inte. Några gånger har det renderat i en tb-lön. OF-amf har varit riktigt bra och hjälpt mig vid ett flertal tillfällen när det kommer till att höja min lön. Rådet jag alltid ger till yngre kollegor är att aktivt jobba för att höja sin lön när de tycker att de borde ha mer. Ingen annan kommer förmodligen göra det.”

“Enhetschefen har ställt krav att godkänna alla löner på UtbE på FMTS ska gå genom henne... mitt lönesamtal är bara slöseri med luft för beslutet är två steg upp[...]”



Observationer

- › Tilltron till RALS-processen bland de som svarat är låg. Likaså chefens förmåga att påverka arbetstagarens lön.
- › Personal som ligger under beslutad lägsta-lön går miste om tusentals kronor som ej kan kompenseras vid en lönerrevision. Därtill skapar situationen där nyanställda går om i lön vid anställning frustration.
- › Tilltron till facket är tudelat där den negativa synen är direkt kopplad till lokal ATO:s agerande vid förhandlingar.
- › Löneutveckling är fortsatt starkt förknippad med befattningsbyten, vilket kommer motarbeta Försvarsmaktens vilja att individer stannar kvar längre i befattning för att bygga erfarenhet.





www.taktisk.se



taktisk



taktiskse

