



11.
**ORDINÆRE
KONGRESS**
2020

PRINSIPP- OG HANDLINGSPROGRAM
2020-2023



**BEFALETS
FELLESORGANISASJON**

Innhold

PRINSIPPROGRAM

Verdigrunnlag	4
Holdninger, etikk og ledelse	4
Organisasjonskultur	4
Ansvar	4
BFO og omgivelsene	5
Samfunnet	5
Forsvaret	6
Den militære profesjon	7
BFO	8

HANDLINGSPROGRAM

1. Faglige interesser	9
1.1 Kompetanse	9
1.2 Internasjonal tjeneste og veteraner	10
2. Økonomiske interesser	11
2.1 Lønn og inntekt	11
2.2 Pensjon	11
3. Sosiale interesser	12
3.1 Tjenestevilkår og arbeidsmiljø	12
3.2 Livsløps- og familiepolitikk	13
4. Medbestemmelse	14
5. Organisasjon	15

PROGRAMSTRUKTUR

Befalets Fellesorganisasjon (BFO) sin kongress vedtar Prinsipp- og handlingsprogram for perioden frem til neste kongress. Dette er kongressens føringer for BFOs hovedstyre og leder BFO i perioden. Prinsippprogrammet gir en retning for arbeidet i kongressperioden, der handlingsprogrammet har fokus på konkrete målsetninger det skal arbeides mot i perioden.

Hvorfor: Prinsippprogram

- vedtas av kongressen
- verdi- og ideologigrunnlag

Hva: Handlingsprogram

- vedtas av kongressen
- målsetninger for perioden



Formål, misjon og visjon

Befalets Fellesorganisasjon er en partipolitisk uavhengig tjenestemannsorganisasjon for militært tilsatt personell fra alle forsvarsgrener. BFO er tilsluttet hovedorganisasjonen Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) gjennom hovedsammenslutningen YS Stat.



- Å ivareta og fremme medlemmenes faglige, økonomiske og sosiale interesser.
- Å samle alt militært personell i én organisasjon.
- Å styrke Forsvarets stilling i samfunnet og støtte arbeidet med å fremme forsvarstanken og forsvarsviljen i det norske folk.

BFOs hensikt er uttrykt gjennom organisasjonens formål: BFO er til for å ivareta enkeltmedlemmer og deres tjenestevilkår, og oppnår styrke ved at medlemmene av den militære profesjon står sammen.

**Ett yrke –
én organisasjon**

PRINSIPPROGRAM

Verdigrunnlag

BFOs virksomhet skal ha en kjent, etisk forankring.

BFOs styrke har sitt utspring i det å organisere medlemmer fra hele den militære profesjon. BFO har også styrke i sin kompetanse, ved at organisasjonen tilstreber å rekruttere, utvikle og beholde de beste tillitsvalgte i Forsvaret.

BFO er partipolitisk uavhengig og samarbeider med alle som bidrar til at organisasjonen når sine mål.

Holdninger, etikk og ledelse

Den militære profesjon skal være preget av åpenhet, redelighet samt etisk og moralsk ansvarlighet. Som kollegaer skal vi fremstå med integritet og god dømmekraft.

BFO skal preges av at de tillitsvalgte gjennom tanke, ord og handling opptrer som ærlige, rettferdige, forutseende, inspirerende og kompetente representanter for våre verdier.

BFOs tillitsvalgte skal gjennom grunnleggende holdninger inspirere andre til å leve opp til vår formålsformulering og våre idealer. På alle nivå i vår organisasjon skal vi sette minst like høye krav til oss selv som vi stiller til andre aktører og parter. Medbestemmelse bygger på tillit, åpenhet og respekt.

Organisasjonskultur

BFO er en demokratisk kunnskapsorganisasjon, og ledes deretter.

BFO skal være en åpen og inkluderende organisasjon som preges av respekt og stor takhøyde. Det enkelte medlem skal ha reelle muligheter til å øve påvirkning, og vi styrer sammen mot felles mål.

BFO skal være tilpasningsdyktig, relevant, troverdig og moderne. Vi skal ta i bruk all vår kompetanse for å løse våre medlemmers utfordringer. Samtidig skal vi åpne opp for nytenkning for å forbedre og foredle eksisterende kompetanse. BFO har over tid utviklet en kultur preget av sterkt samhold, stolthet og tilhørighet gjennom betydelig innsats og personlig engasjement fra alle involverte.

Ansvar

- BFO skal ha en profesjonell administrasjon og forvaltning av våre felles ressurser.
- BFO er en samfunnsaktør som tar sosiale og miljømessige hensyn ut over det som er pålagt ved lov, og skal fremstå som et eksempel til etterfølgelse.
- BFO skal være en ettertraktet kunnskapsformidler og samarbeidspartner.
- BFO skal som organisasjon tilfredsstille samfunnets krav om å ivareta mennesket, miljø og andre verdier på en god måte.
- BFO skal arbeide for at forsvarssektoren skal være en trygg, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass der vi ivaretar det enkelte medlem.
- BFO skal delta i arbeidsmiljøutvalg på alle nivå og sørge for at arbeidslivets bestemmelser og intensjoner følges.
- BFO skal være en naturlig meningsbærer i den offentlige debatt der det militære personellets ytringsfrihet er nødvendig for at den offentlige debatten skal bli klar, tydelig og opplysende.
- BFO skal aktivt delta i den offentlige debatt og engasjere seg aktivt for å påvirke den politiske opinionen og derigjennom politiske og fagmilitære vurderinger og avgjørelser.

BFO OG OMGIVELSENE

Samfunnet

Norge bidrar aktivt til en internasjonal rettsorden bygget på De Forente Nasjoner (FN) og Folkeretten der FN og North Atlantic Treaty Organization (NATO) er grunnsteiner i norsk forsvars- og sikkerhetspolitikk.

Verden forandrer seg raskt og Forsvaret må gis handlingsrom og evne til å tilpasse seg.

Som utviklingstrekk står en fortsatt økende globalisering og dens effekter ofte i kontrast til våre nære interesser og fokus på nordområdene. Nordområdene har igjen fått større oppmerksomhet av økonomiske samt forsvars- og sikkerhetspolitiske grunner. Dette vil skje blant annet som følge av ny teknologi, økt tilgjengelighet i området på grunn av klimaendringer og økende kommersiell interesse for ressursene som finnes der. Det er viktig å reflektere over at ute i verden ser man ikke bare på Nord-Norge, men hele Norge som nordområdene.

Det norske folk forventer at norsk militær maktanvendelse gjenspeiler grunnleggende verdier, normer og holdninger i samfunnet forøvrig. En riktig anvendelse av makt betinger utdanning, øving og trening som bevisstgjør en militær profesjonsidentitet og vektlegger den militærfaglige kompetanse i et tett innbyrdes avhengighetsforhold mellom kunnskaper, ferdigheter og holdninger.

Tjeneste i Forsvaret er av spesiell art, fordi tjenesteforholdet bygger på et grunnsyn om en vidtgående lojalitet til vårt land og vår konstitusjonelle styreform. Den militære utdannelsen tar sikte på å kvalifisere medlemmene av den militære profesjon til å forsvare landets interesser – om nødvendig med livet som innsats.

Utdannelsen innebærer opplæring i å gjøre bruk av makt, om nødvendig i den hensikt å drepe andre mennesker og ødelegge verdier, samtidig som liv og helse settes i fare.

Den militære profesjon er grunnfjellet i Forsvaret og er en garantist for at etaten vil være i stand til å løse sine pålagte oppdrag. Samfunnet må derfor ta ansvar for de beslutningene som fattes for anvendelse av Forsvaret, som forvalter samfunnets ytterste maktmiddel. For å ivareta ansvaret som følger av dette faktum må personellet i Forsvaret ha riktig kompetanse og gode holdninger for å løse sine oppdrag slik som samfunnet forventer det. Kompetanse, og derigjennom en militær utdanning, blir derfor avgjørende for at Forsvarets ansatte skal kunne inneha den nødvendige tillit som profesjonsutøvere.

Det å rekruttere, beholde og vedlikeholde tilstrekkelig kvalitet og kvantitet på samfunnets samlede militærfaglige kompetanse er avgjørende for å opprettholde Forsvarets legitimitet og troverdighet som samfunnsinstrument. For å kunne fungere etter sin hensikt er Forsvaret avhengig av legitimitet, tillit og troverdighet i samfunnet. En forutsetning for å oppnå dette er vilje i samfunnet og prioritet hos bevilgende myndigheter. Som følge av stadig mindre struktur og færre personell i Forsvaret, blir det derfor viktigere enn før at personellet i Forsvaret fremstår som kompetente og troverdige forvaltere av den makt og myndighet som utøves på vegne av nasjonen. Dette har blitt enda mer avgjørende med implementeringen av Forsvarets egen utdanningsreform.



Forsvaret

Forsvaret er en kollektiv forsikring som vi har tegnet for vår fred og frihet. Forsvarets fremste oppgave er å sikre Norges suverenitet, rettigheter, interesser og verdier.

BFO har et ansvar for å bidra til å forklare at Forsvarets virksomhet i sin natur er komplisert. En slik kunnskapsformidling er nødvendig for å kunne demme opp for unødige, radikale og såkalte tidsriktige omstillinger som på sikt kan få utilsiktede konsekvenser av en uopprettelig art for forsvarssektoren.

Forsvarets egenart krever at utdanning og danning er kjernen i all utvikling av menneskene som skal bekle forskjellige og krevende funksjoner i Forsvaret. BFO ser utdanning og kompetanseheving som grunnleggende og kritiske investeringer i forsvarssektoren.

BFO skal være en aktiv bidragsyter i utformingen av fremtidens forsvar. Forsvaret som en spesielt kompetanseintensiv organisasjon kan ikke tillate seg å komme i en situasjon der kompetanse ikke får nødvendig oppmerksomhet og prioritet. Det kan på sikt ramme hele den militære profesjon.

Balansen mellom ressurser og oppgaver i Forsvaret må ivaretas ved at tilstrekkelige ressurser følger oppgavene. For BFO er det en målsetning at balansen mellom ressurser, hvordan disse anvendes, og tilførte oppgaver sikrer en bærekraftig utvikling av Forsvaret - i overskuelig fremtid.

Den videre utviklingen av Forsvaret må skje i en balanse mellom samfunnets-, arbeidsgivers- og arbeidstakers behov. Selv om et ensidig fokus på en av partenes behov kan medføre uheldige strukturelle effekter og utfordringer i forhold til omdømme og leveranser, har BFO i denne sammenheng et ansvar for å ivareta enkeltindividets interesser.

Den militære profesjon

Forsvaret er til for legitim militær maktanvendelse når det er nødvendig. Det er dette som gir organisasjonen sitt rasjonale, og skiller den fra øvrige profesjoner i samfunnet. Hele den militære organisasjon, ikke bare den operative søyle, bør etter sitt formål være organisert med tanke på sin evne til å gjennomføre militære operasjoner når nasjonen er tjent med det. En slik evne stiller store krav til den enkelte profesjonsutøver hva gjelder fysisk kapasitet og utholdenhet. Dette er et rasjonale for at militært personell har en lovfestet særaldersgrense.

Forsvarets samfunnsansvar handler om å beskytte befolkningen, nasjonens interesser og verdier ved bruk av legitim militær makt når det er nødvendig. Samfunnskontrakten mellom den enkelte militære tjenestemann og Stortinget og hva den pålegger profesjonsutøveren, kommer tydeligst frem i kongelig resolusjon av 10. juni 1949, også kjent som «Plakaten på veggen». De ekstreme situasjonene en militær profesjonsutøver skal kunne håndtere skiller seg fra de fleste andre profesjoner. Ikke minst stiller det svært store krav til etikk og moral. Forsvaret må derfor sikre at vi ivaretar kravene til den militære profesjonsutøvelse gjennom vår egen utdanning.

Den militære profesjon kjennetegnes ved ekspertise, hvor utøverne er eksperter på maktanvendelse i samfunnets tjeneste og innenfor klart angitte etiske regler. Videre bygger profesjonen på korpsånd, hvor medlemmene føler et fellesskap og en forpliktelse overfor hverandre. I sum er alle disse faktorene et godt fundament for at den militære profesjon kan utøve det samfunnsansvar den forventes å skulle ivareta.

Utdanning og kompetanseheving må sees på som en av de mest grunnleggende og kritiske investeringene i Forsvaret. Forsvaret som en spesielt kompetanseintensiv organisasjon må ta høyde for dette forholdet for å kunne opprettholde den militære profesjon også gjennom bygging av identitet og samhold. Ordning for Militært Tilsatte, OMT, tydeliggjør den militære profesjon og viktigheten av å bygge identitet i begge gradssøyler.

Tjenesten i Forsvaret er av spesiell art, fordi tjenesteforholdet bygger på et grunnsyn om en vidtgående lojalitet til vårt land og vår konstitusjonelle styreform, hvor utdannelsens hensikt er å kvalifisere de ansatte til å forsvare landets interesser – om nødvendig med eget og andres liv som innsats. Det er derfor viktig at utdannelsen tar sikte på å gi medlemmene en grunnleggende innsikt i sitt samfunnsansvar gjennom forståelse av hva den militære profesjon innebærer. På grunn av de ekstreme situasjonene de militære profesjonsutøverne skal kunne håndtere er profesjonsidentitet og samhold avgjørende.

BFO

BFO vil i tiden fremover møte mange nye typer utfordringer. Uansett er det av avgjørende betydning at BFO vil verne om de mer tidløse verdiene som danner selve grunnlaget for vår eksistensberettigelse som tjenestemannsorganisasjon og profesjonsforbund. BFO skal være det naturlige valget for alle utøvere av den militære profesjon; en organisasjon som representerer de tidløse verdiene og som hver dag ivaretar og forsvare sine medlemmer.

BFO arbeider for en økt allmenn og politisk forståelse for Forsvarets rasjonale; nemlig det som gir borgerne trygghet og sikkerhet, samt verner dem og deres verdier hvis det skulle oppstå kritiske situasjoner. Det er dette som er meningen med og rasjonale for at nasjonen må ha et troverdig Forsvar. BFO er samtidig opptatt av at Forsvaret til enhver tid er relevant og at det innrettes for å få mest mulig ut av tildelte ressurser.

Størrelsen på vår organisasjon vil ha stor innvirkning på den gjennomslagskraften vi ønsker å oppnå for våre synspunkter. Det er derfor viktig å aktivt rekruttere og beholde medlemmer – og ivareta disse som enkeltmedlemmer – for å nå vår visjon. Til denne ambisjonen hører også et sterkt apparat med de beste tillitsvalgte på de ulike nivåene i forsvarssektoren. BFO henter sin styrke fra medlemsmassen, og gjennom samarbeid med andre organisasjoner som har sammenfallende målsettinger, nasjonalt og internasjonalt. BFO skal fortsette med å utvikle dyktige tillitsvalgte på alle nivå gjennom utdanning og dannelse – og slik forbli ledende på dette området.

BFO har tradisjon for, og ser effekten av å samarbeide med arbeidsgiver for å finne de beste løsningene for medlemmene. Hensikten er å etablere et godt forhandlingsklima for å få gjennomslag for BFOs krav der partene i utgangspunktet ikke er enige.

En stadig økende andel av vår felles hverdag oppleves gjennom ulike media. Samfunnsutviklingen bidrar også til at nye og andre former for kommunikasjon kommer til. Det å mestre og være en aktiv samfunnsdebattant, gjennom å bidra til at agendaen settes, er utfordrende. Media kan, som et av ulike virkemidler, likevel være nøkkelen til måloppnåelse, direkte eller indirekte. BFO vil derfor i tråd med sin kommunikasjonsstrategi aktivt søke å kommunisere sitt budskap blant annet gjennom å være en aktiv deltaker i den offentlige debatt.

Det er avgjørende for BFO å forsvare og videreutvikle våre medlemmers nåværende opparbeidede rettigheter som er under større press enn tidligere. Samtidig vil BFO arbeide for å få på plass gode betingelser innenfor områder der vi er blitt – eller blir – pålagt nye plikter slik at det kan opprettholdes en god balanse mellom rettigheter og plikter i arbeidsforholdet.

Videre må BFO kontinuerlig vurdere egen organisasjon, innretning og hvorvidt våre tilgjengelige ressurser benyttes optimalt for å nå de formål og målsettinger som er vedtatt.

HANDLINGSPROGRAM

1. FAGLIGE INTERESSER

1.1 Kompetanse

Den militære profesjon stiller store kompetansekrav. For BFO er det en selvfølge med en sterk militær profesjonskultur bygget på yrkesetikk. All utdanning skal bidra til å utvikle holdninger og atferd som gir anseelse og troverdighet. For BFO er det en selvfølge at utdanningsordninger for personellet tilpasses utviklingen i samfunnet og Forsvarets behov. For å opprettholde og videreføre en bærekraftig utvikling av Forsvarets struktur må det utdannes tilstrekkelig med personell på grunnleggende OR- og OF-nivå, slik at pålagte oppdrag kan løses som forutsatt. I kommende periode vil det være avgjørende å sikre kompetanse, ikke bare på nivådannende utdanning, men også på relevante fagmilitære kurs og utdanninger.

- Utdanningsordninger skal tilpasses Forsvarets behov og utviklingen i samfunnet. Nye ordninger skal utarbeides i et samarbeid mellom arbeidsgiver og BFO.
- Opparbeidet og relevant kompetanse skal lønne seg.
- Realkompetanse skal være avgjørende ved tilsetting, og personlige egenskaper og individuelle forutsetninger skal i større utstrekning vektlegges i forbindelse med disponering.
- Alt militært personell, OR og OF, skal ha reelle muligheter til å gjennomføre nivådannende utdanning gjennom hele karrieren.
- Militært personell skal ha mulighet til egenutvikling og utdanning gjennom hele karrieren i samsvar med profesjonsmessig karakterdannelse og fremtidige lønns- og karriereplaner.
- Militærfaglig utdanning skal gi studiepoeng på lik linje med sivile studium i henhold til universitets- og høyskoleloven.
- Forsvaret skal legge til rette for tilleggsutdanning ved sivile skoler og kurs, i forhold til Forsvarets behov og personellens ønsker.
- Funksjoner og arbeidsoppgaver som forutsetter militær kompetanse skal løses av militært personell.
- Forsvaret skal legge til rette for vekst i forsvarssektoren gjennom å tilby alt militært personell gode vilkår under utdanning.
- Militært personell ansatt på T-35 skal gis muligheter til personlig utvikling, profesjonsbygging og utdanning i løpet av tjenesteperioden. Dette er avgjørende for å øke ståtid og troverdighet for denne personellkategorien.
- Forsvaret må opprettholde nødvendige kvalitetskrav og opptakskrav til utdanning. Kravene må være relevante for den tjeneste som skal utøves og må ikke senkes til fordel for økt antall kvalifiserte kandidater.
- Militært personell som fratrer enten på T-35 eller må fratre før aldersgrensen som følge av arbeidsgivers disposisjoner skal, om de ønsker det, gis nødvendig kompetanse før fratreden slik at de kan realisere et nytt yrkesvalg.

1.2 Internasjonal tjeneste og veteraner

BFO anser det å være veteran som en hedersbetegnelse! En veteran har tatt på seg en plikt og byrde på vegne av fellesskapet og må få oppfølging og vilkår deretter. For BFO er det en selvfølge at en helhetlig politikk for veteraner kontinuerlig videreutvikles, og følges opp med tilstrekkelige ressurser. Forsvaret skal besitte kunnskap og kompetanse omkring relevante problemstillinger knyttet til veteraner bygget på forskning og egne erfaringer. BFO forutsetter at veteraner anerkjennes og verdsettes som den ressursen de representerer i Forsvaret og samfunnet for øvrig. Vilkår under tjeneste i operasjoner utenlands må videreutvikles og stå i samsvar med vilkår under tjeneste nasjonalt.

- Vilkår under tjeneste i internasjonale operasjoner må videreutvikles og må stå i samsvar med den totale belastningen som tjenesten medfører. Det skal ikke være vilkårmessig ufordelaktig for personell å påta seg belastningen med å deployere til internasjonale operasjoner.
- Fagtillegg for militært personell, i henhold til Særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, må videreutvikles.
- Det bør etableres ordninger utover det som er normalt for yrkesskader, for ivaretagelse av følger av skader påført i internasjonal tjeneste, eller opptrening til dette.
- Veteraner som er blitt skadet i tjeneste skal kunne få bidra med sin restarbeidskraft i forsvarssektoren.
- Forholdene skal tilrettelegges for en bedre satsing på de sosiale rammevilkår for familiene når ektefelle/partner/samboer er ute på internasjonale oppdrag.
- Rotasjonsordninger skal etableres og videreutvikles ved internasjonale operasjoner, i den hensikt å redusere belastningen på personellet og deres familier.

2. ØKONOMISKE INTERESSER

2.1 Lønn og inntekt

Det er viktig at medlemmene av den militære profesjon har økonomiske og sosiale kår som sikrer at forsvarssektoren er en konkurransedyktig arbeidsplass. For å ivareta dette, er det av betydning at lønnsutviklingen i forsvarssektoren følger utviklingen i samfunnet for øvrig. I tillegg må unntaksaktiviteter og variable tillegg gis en bedre utvikling enn i dag.

- Alle endringer i tariffavtaler og lovverk knyttet til lønn og inntekt skal tilpasses personellets behov.
- Opparbeidede rettigheter skal ikke forringes.
- Militært ansatte skal kunne forholde seg til en forutsigbar inntekt.
- Dyktighet og ansvarsbelastning i krevende stillinger skal belønnes. Lønnsfasetting av stillinger skal basere seg på stillingens innhold og krav.
- Sikringslønn må innføres for hele forsvarssektoren.
- Lønnsrammer og andre incentiver skal sikre en lønnsutvikling både ved en horisontal og vertikal karriere.
- Lønssystemet skal være fleksibelt nok til at det åpner for differensiering og høyere avlønning. Forvaltningspraksis må aktivt understøtte en slik fleksibilitet.
- Militære stillinger skal avlønnes slik at militært personell ikke motiveres til å søke sivile stillinger i forsvarssektoren med bakgrunn i lønnsforskjeller.
- Det skal være like rettigheter og plikter for OR og OF.
- Særavtaler skal utvikles slik at personell med særlig belastende tjeneste kompenseres.

2.2 Pensjon

For BFO er det en selvfølge at militære tjenestemenn som avslutter sin karriere i forsvarssektoren skal gis en verdig avslutning av karrieren ved oppnådd pensjonsalder. Det er videre en selvfølge at alle personellgrupper har gode pensjonsrettigheter.

- Det skal ved endringer i pensjonssystemet etableres gode overgangsordninger.
- Aldersgrense for militære tjenestemenn, regulert gjennom forsvarsloven, må sees i sammenheng med utviklingen av pensjonsreformen for øvrig. Aldersgrensen må vurderes ut i fra belastningen på militært personell gjennom hele karrieren.
- Statens 85-årsregel skal videreføres slik at arbeidstakerne etter eget valg, kan fratre med pensjon inntil tre år før aldersgrensen for stillingen nås.
- Aktivitetsbaserte tillegg skal gjøres pensjonsgivende.
- Militært tilsatte pensjonsrettigheter må ivaretas om man blir utsatt for en yrkesskade eller blir ufør.

3. SOSIALE INTERESSER

3.1 Tjenestevilkår og arbeidsmiljø

For BFO er det en selvfølge at det også for den militære profesjon, som for samfunnet forøvrig, skal være en god balanse mellom ressurser og oppdrag. I forsvarssektoren skal det være balanse mellom oppdrag og bemanning, slik at det er balanse mellom arbeid og privatliv. Personellet skal ha et tjenestemønster der rettigheter og plikter er balansert med rimelig grad av forutsigbarhet, og med reell mulighet for valg i forskjellige deler av karrieren.

For BFO er det videre en selvfølge at arbeidslivets virkelighet er innrettet slik at personellets belastning står i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. BFO skal påpeke og følge opp alle tilfeller der Forsvaret bryter arbeidsmiljølovens, øvrige lovers og inngåtte avtalers intensjoner og bestemmelser, slik at det er samsvar mellom lov- og avtaleverk, arbeidslivets virkelighet og personellets behov. Videre skal arbeidsmiljølovens intensjoner og bestemmelser så langt det er mulig også gjelde for tjeneste internasjonalt. Alle medlemmene av den militære profesjon skal behandles med likeverd.

Ordning for Militært Tilsatte (OMT) OR- og OF-søylen er etablert. Den norske modellen forutsetter likeverd mellom profesjonsutøvere i begge søyler. Gjennom at personellet er tilsatt etter samme forvaltningsregime, følger det naturlig at rettigheter og plikter også er like.

- Videre utvikling og implementering av OMT skal skje i et samarbeid mellom arbeidsgiver og BFO.
- Ved konvertering mellom OF og OR skal, gradsnivå og lønn ivaretas. Konvertering forutsetter villighet fra den enkelte.
- Styrende dokumenter som angår personellet skal til enhver tid være oppdaterte, relevante og gyldige.
- Strategisk personalledelse skal gi høy kvalitet på forvaltningen av personellet i et livsfaseløp.
- Ledige stillinger skal utlyses og besettes så fremt det finnes kvalifiserte søkere. Utlysningstekst og stillingsbeskrivelse skal sammenfalle og sikre likeverdige muligheter for alle søkere.
- Beordringsomgangene må bekjentgjøres slik at alle gis like muligheter ifm beordringer iht karriere- og tjenesteplanene.
- Stillingsbeskrivelser skal ha høy kvalitet, uttrykke kompetansebehovet og ligge til grunn for kompetansestyring i forhold til rolle, ansvar og myndighet. Dette for å sikre rettigheter ved OU prosesser, tariffmessige forhold og ved endringer av arbeidsoppgaver.
- Veiledende karriere- og tjenesteplaner skal utarbeides for alt personell, og skal følges ifm forvaltning av beordringssystemet.
- Stillingens krav til kompetanse, ansvar og kommandoforhold skal være avgjørende for stillingens gradsnivå. Gradsnivået må være satt etter en helhetlig vurdering, ift krav til utdanning, erfaring, ansvar og kompleksitet i oppgaver. Antall stillinger med flytende grad skal begrenses til et minimum.
- Unødige midlertidige tilsetninger og midlertidige disponeringer i både stilling og grad skal unngås.
- Midlertidig disponert personell skal opparbeide rettigheter ift den stillingen de blir disponert inn i.
- Militære stillinger skal bekles av militært tilsatte med adekvat utdanning og militær tjenesteerfaring.
- Militære stillinger skal ikke unødvendig konverteres til sivile stillinger.
- Sjefsstillinger i Forsvaret skal være militære, slik at det ikke er rom for tvil i forhold til rolle, ansvar og myndighet i spekteret fred, krise, krig.
- Forsvarets struktur og bemanning i avdelingene må være robust nok til å håndtere funksjonelt fravær slik at det midlertidige fraværet ikke blir en ekstra belastning for gjenværende kollegaer.
- Det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i Forsvaret må styrkes.
- Personell som gjennom forskrift unntas vern som gjelder i samfunnet for øvrig, skal sikres passende vern også når de ikke er på militær spesifikk aktivitet.
- Belastning som følger med beredskap må kompenseres, spesielt med hensyn på inngripen i privatliv når profesjonsutøveren står på beredskap. Økt krav om beredskap eller tilgjengelighet skal gis en reell og forutsigbar kompensasjon.
- Forsvaret er en IA-bedrift og har et særskilt ansvar for å ivareta sine ansatte i egen organisasjon. Det skal derfor tilrettelegges for å ivareta personell med yrkesskader og ved sykdom.

3.2 Livsløp- og familiepolitikk

Forsvarets personellpolitikk må i større grad ta hensyn til de samfunnsmessige forutsetningene som ligger til grunn for personellets livssituasjon. For BFO er det en selvfølge at en sterk militær profesjonskultur fordrer respekt for profesjonsutøvernes behov i ulike livsfaser. Ved gjeninnføring av beordringssystemet gjenoppstår også behovet for ordninger som ivaretar personellet som er underlagt et slikt system. Forsvaret må legge vekt på hvilke krav fremtidens medlemmer av den militære profesjon vil stille i forhold til Forsvarets organisasjon og tjenestemønster. Det skal legges til rette for funksjonelle støtteordninger for profesjonsutøverne og deres familie. Tjenestemønsteret for personellet skal ta hensyn til behovene i ulike livsfaser.

- Forsvaret skal legge til rette for incentiver som er tilpasset behovet til den militære profesjon og som bygger opp under særreguleringer gitt av Stortinget.
- Forsvaret skal sørge for at personellet kan kombinere både utdanning og karriere i Forsvaret med et godt familieliv.
- Forsvaret skal legge til rette for at personell som blir berørt av omstilling og flytting av arbeidsplassen, blir tilgodesett med ordninger som bidrar til at den enkelte kan fortsette i relevant tjenestestilling.
- Forsvaret skal legge forholdene bedre til rette for personell som har forsørger- eller omsorgsansvar.
- Familiedirektivet skal utvikles slik at det angir konkrete tiltak som lar seg realisere ved at det avsettes ressurser i form av personell og økonomi til gjennomføringen av tiltakene.
- Forsvarets boligpolitikk og flyrettighetsreiser skal være et viktig personell-politisk instrument.
- Et tilfredsstillende bolig- og kvartertilbud skal være tilgjengelig ved beordring og skifte av tjenesteområde. Boligene skal ha en standard som er vanlig i samfunnet forøvrig.
- Sikre kadetter tilgang på tilfredsstillende fasiliteter, som er tilpasset antallet som bor der, samt sikre en forutsigbar boligsituasjon under utdanning.
- Pendlervilkår må videreutvikles, og de må stå i samsvar med de plikter som tjenesten for militært personell til enhver til medfører.
- Erstatning som følge av skader påført under tjeneste må være forutsigbar og behandlingstiden må kortes ned.

4. MEDBESTEMMELSE

For BFO er reell medbestemmelse en selvfølge. Gjennom tydelighet og aktiv medbestemmelse skal BFO sikre ivaretagelse av medlemmenes interesser og innflytelse. For å fremme samarbeid, aktiv medbestemmelse og innflytelse er det en selvfølge at de tillitsvalgte gis gode arbeidsforhold. Endringer i forsvarssektoren skal foregå planmessig og i henhold til arbeidsmiljøloven, regler for øvrig i samfunnet og interne inngåtte avtaler i Forsvaret som gir forutsigbarhet og trygghet for personellet. Mål og intensjoner i våre lov- og avtaleverk skal komme til uttrykk gjennom praktisk anvendelse.

- Forsvaret skal gjennomføre risiko- og sårbarhetsanalyser i forkant av omstilling med særlig vekt på personellmessige konsekvenser.
- Alle gjennomførte omstillinger skal evalueres, herunder omstillingsregnskap, og eventuelle gevinstrealiseringer og kompetansetap skal vurderes.
- Medbestemmelse skal være reell. BFO krever at arbeidsgivers representanter kjenner og etterlever intensjonene i Hovedavtalen i Staten (HA) og Tilpasningsavtaler.
- Tillitsvalgte skal gis nok tid til å fylle sitt verv, og tillitsvalgte skal gis reell innflytelse på alle nivå.
- Tillitsvalgtarbeid skal tillegges vekt i forbindelse med videre karriere i forsvarssektoren.
- Tillitsvalgte skal gis full økonomisk kompensasjon i tråd med aktivitetene på avdelingens arbeidsplan når vedkommende utfører sitt verv.
- BFO skal ha innflytelse på utnevnelser og ansettelse i militære stillinger på alle nivå i forsvarssektoren.
- For å sikre medbestemmelse på alle nivå i Forsvaret skal BFO med Kadettene Fellesorganisasjon (KAFO) være en viktig bidragsyter som utrednings- og høringsorgan.
- Kadettene medbestemmelse og rettigheter i forbindelse med førstegangsbeordring etter krigsskole skal styrkes og samsvare det som beskrives i karriere- og tjenesteplaner.
- BFO skal bidra til at de tillitsvalgte for elevene på Forsvarets skoler gis reell medbestemmelse rundt forhold på egen skole, samt bidra til en styrkning av lokaldemokratiet ved skolene

5. ORGANISASJON

For BFO er det naturlig å ta medansvar for trygghet, utvikling og verdiskapning i forsvarssektoren. BFO er en attraktiv og slagkraftig organisasjon som tar ansvar utover medlemmenes forventninger til en tjenstemannsorganisasjon. Som utøvere av den militære profesjon, bidrar BFO til utviklingen av profesjonen og forsvarssektoren. BFO skal støtte vår hovedorganisasjon og hovedsammenslutning samtidig som YS og YS-Stat skal engasjere seg i forsvarspolitiske spørsmål med basis i BFOs standpunkter og verdier.

- BFO skal videreutvikle organisasjonen i takt med medlemmenes behov, endringer i forsvarssektoren og samfunnet for øvrig.
- BFO skal aktivt bruke sin kommunikasjonsstrategi og bli mer målrettet i sin kommunikasjon i egen organisasjon.
- BFO skal delta i utvalg, styrer og råd som har betydning for personellet.
- BFO skal ha fokus på å rekruttere, utdanne og beholde tillitsvalgte på alle nivå.
- BFO skal i regi av BFO-skolen gjennomføre god opplæring av tillitsvalgte, tilsatte og medlemmer for øvrig.
- BFO skal i samarbeid med arbeidsgiver gjennomføre felles erfaringsutveksling og opplæring innenfor lov- og avtaleverk på alle nivå i organisasjonen, gjerne gjennom BFO-skolen.
- BFO skal opprettholde og videreutvikle den gode kontakten organisasjonen har med medlemmene i internasjonale staber og avdelinger.
- BFO skal som organisasjon ha en målsetting om å tiltrekke seg nye medlemmer blant alle militære kategorier.





Du forsvaret landet
– Vi forsvaret deg!

**Vil du, eller noen du kjenner bli en
del av Befalets Fellesorganisasjon?**



Scann QR-koden
og bli medlem i BFO



Scann QR-koden
og verv en du bryr deg om

Befalets Fellesorganisasjon
Postboks 501 Sentrum
0105 Oslo

23 10 02 20



post@bfo.no



www.bfo.no

