



Prinsipp- og handlingsprogram 2023-2026

Du forsvaret landet
– Vi forsvaret deg

Innhold

Prinsippprogram

Misjon, visjon og verdier	3
BFO og omgivelsene	4
Samfunnet	
Forsvaret	5
Den militære profesjon	6
BFO	7

Handlingsprogram

1. Faglige interesser	8
1.1 Kompetanse	
1.2 Internasjonale operasjoner og veteraner	10
1.3 Internasjonal tjeneste	11
2. Økonomiske interesser	12
2.1 Lønn og inntekt	
2.2 Pensjon	
3. Sosiale interesser	13
3.1 Tjenestevilkår og arbeidsmiljø	
3.2 En livsfaseorientert personalpolitikk	14
4. Medbestemmelse	15
5. Organisasjon	16

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

Prinsippprogram

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

BFOs hensikt er uttrykt gjennom organisasjonens formål:

- 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.

Misjon

Visjon

Verdier

Ett yrke – én organisasjon

BFO er til for medlemmene og utøver sin virksomhet gjennom:

Styrke – Samarbeid – Uavhengighet

BFOs egne verdier suppleres av Forsvarets kjerneverdier.

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.

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 tjenestegjørende og Stortinget, og hva den pålegger profesjonsutøveren, kommer tydeligst frem i kongelig resolusjon av 10. juni 1949 - også kjent som «Plakaten på veggen».

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 bruk av Forsvaret, som forvalter samfunnets ytterste maktmiddel.

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.



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.

Forsvarets virksomhet i sin natur er kompleks, og BFO har et ansvar for å bidra til å forklare dette. 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.

BFO skal være en aktiv bidragsyter i utformingen av fremtidens forsvar. Forsvarets egenart krever at utdanning og dannelse er kjernen i all utvikling av menneskene som skal bekle forskjellige og krevende funksjoner i Forsvaret. BFO ser kompetanseheving som en grunnleggende og kritisk investering i forsvarssektoren.

Forsvaret 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.

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

Tjenesten i Forsvaret er av spesiell art, fordi tjenesteforholdet bygger på et grunnsyn om en vidtgående lojalitet til vårt land og vår konstitusjonelle styreform. Forsvaret er til for legitim militær maktanvendelse når det er nødvendig. Det er dette som gir organisasjonen sitt rasjonale. Hele den militære organisasjon bør etter sitt formål være organisert i forhold til sin evne til å gjennomføre militære operasjoner. 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.

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 kompetansesøyler.

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

Riktig anvendelse av makt betinger utdanning, øving og trening som bevisstgjør en militær profesjonsidentitet og vektlegger den militærfaglige kompetanse i form av riktige kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Det norske folk forventer at norsk militær maktanvendelse gjenspeiler grunnleggende verdier, normer og holdninger i samfunnet for øvrig.

Den militære utdannelsen tar sikte på å kvalifisere Forsvarets personell til å forsvare landets interesser – om nødvendig med livet som innsats. Utdannelsen innebærer opplæring i å gjøre bruk av makt, som medfører å ødelegge verdier og ta liv, samtidig som eget liv settes i fare. Personellet i Forsvaret må 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.



BFO

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 forsvarer 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. BFO er opptatt av at Forsvaret til enhver tid er relevant og at det innrettes for å få mest mulig ut av tildelte ressurser.

BFO er en demokratisk ledet og politisk styrt kunnskapsorganisasjon og skal være en åpen og inkluderende organisasjon som preges av respekt og stor takhøyde. 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.

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 målsetninger, 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.

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 rekrutterer, utvikler og beholder de beste tillitsvalgte i Forsvaret.

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

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 å 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. Medbestemmelse bygger på tillit, åpenhet og respekt. BFO skal delta i utvalg på alle nivå og sørge for at arbeidslivets bestemmelser og intensjoner følges. BFO skal arbeide for at forsvarssektoren skal være en trygg, attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass der vi ivaretar det enkelte medlem.

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

Handlingsprogram

1. Faglige Interesser

1.1 Kompetanse

Den militære profesjon stiller store krav til kompetanse. All utdanning skal bidra til å utvikle holdninger og atferd som gir anseelse og troverdighet og som bidrar til en sterk militær profesjonskultur. Utdanningen skal være av en slik lengde og kvalitet at den gir mulighet til å utøve yrket. I kommende periode vil det være avgjørende å sikre kompetanse, ikke bare på nivådannende utdanning, men også på fag- og funksjonsutdanning.

- Utdanningsordninger skal tilpasses Forsvarets behov og utviklingen i samfunnet. Nye ordninger skal utarbeides i et samarbeid mellom arbeidsgiver og BFO.
- Realkompetanse og kvalifikasjonsprinsippet skal vektlegges ved tilsetting og disponering.
- Alt militært personell skal ha reelle muligheter til å gjennomføre nivådannende utdanning gjennom hele karrieren. Forsvaret skal legge til rette for videre –og etterutdanning.
- Militært personell skal ha mulighet til egenutvikling og kompetanseutvikling gjennom hele karrieren i samsvar med profesjonsmessige krav til karakterdannelse, utdannings- og tjenesteplaner samt fremtidige lønnsplaner. Dette vil være avgjørende for å beholde personell og øke ståtid.
- Militærfaglig utdanning skal gi studiepoeng på lik linje med sivile studium i henhold til universitets- og høyskoleloven.
- 3-årig krigsskole bør være foretrukket utdanningsløp for å sikre at ledere på lavt nivå har tilstrekkelig kompetanse til å fylle stillinger og ansvar som forventes. Ved kortere utdanning bør det være en omforent praksis for forvaltning av sivil kompetanse ved tilsetting.
- 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.
- Forsvaret må opprettholde nødvendige kvalitets-, seleksjons- og opptakskrav til utdanning. Kravene må være tilpasset den tjeneste som skal utøves og må ikke senkes til fordel for et økt antall kvalifiserte kandidater eller tilpasses kortere utdanning.

- Militært personell som fratrer på T-35 eller må fratre før aldersgrensen som følge av arbeidsgivers disposisjoner, skal gis nødvendig kompetanseheving før fratreden slik at de kan realisere et nytt yrkesvalg.
- BFO arbeider for å avskaffe avkortning av særalderspensjon for personell som går over i annen stilling i forsvarssektoren. Dette for å avhjelpe situasjonen med flukt av personell fra hele forsvarssektoren, gjennom å gjøre det like attraktivt å fortsette i egen sektor som i privat sektor.
- Forsvarets utdanningsinstitusjoner må styrkes, for å sikre flere ledere på lavt nivå. Antall elever ved FHS sine offisersutdanninger økes, dermed må evne til å gi påfyll av utdanning gjennom hele karrieren styrkes.
- Undervisningsfasiliteter og antall ansatte og instruktører ved utdanningsinstitusjonene skal være forholdsmessige til antall studenter, og skal ikke være dårligere enn i dag.
- Grenvise, ettårige befalsutdanninger bør reetableres med mulighet for rekruttering fra videregående skole, for å sikre økt tilgang til ledere på lavt nivå, redusere funksjonelt fravær grunnet utdanning og øke produksjon til styrkestrukturene av ledere.



1.2 Internasjonale operasjoner og veteraner

Internasjonal virksomhet omfatter stabstjeneste utland, internasjonale operasjoner og internasjonal innsats. Vilkår under tjeneste i internasjonal tjeneste og operasjoner utenlands må videreutvikles og stå i samsvar med vilkår under tjeneste nasjonalt. God understøttelse av ansatte som tjenestegjør i internasjonale stillinger og staber er avgjørende i et rekrutteringsperspektiv for at Norge også i fremtiden skal kunne fylle sine internasjonale forpliktelser.

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.

- Vilkår under internasjonal virksomhet må videreutvikles og stå i samsvar med vilkår under tjeneste nasjonalt.
- Tjeneste i internasjonal stab må anerkjennes.
- 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 både fysiske og psykiske skader påført i internasjonal virksomhet, 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 satsning på de sosiale rammevilkår for familiene når ektefelle/partner/samboer er ute internasjonal virksomhet.
- Rotasjonsordninger skal etableres og videreutvikles ved internasjonale operasjoner, i den hensikt å redusere belastningen på personellet og deres familier.



1.3 Internasjonal tjeneste

En stor andel av Forsvarets ansatte tjenestegjør i internasjonale militære stillinger. Forsvaret av Norge er tett knyttet til internasjonalt samarbeid og helt avgjørende gjennom NATO-samarbeidet. BFO forutsetter at Norge fyller sine internasjonale forpliktelser. Dette innebærer at en stadig større andel av de militært tilsatte vil ha større del av sin karriere internasjonalt gjennom gjentagende lengre utenlandsbeordringer.

- Vilkår under internasjonal tjeneste må videreutvikles og stå i samsvar med vilkår under tjeneste nasjonalt.
- Tjeneste i internasjonal militær stab må anerkjennes.
- Kompensasjonsordninger for medflyttere må forbedres, herunder at det jobbes for at medflyttere får rettigheter til permisjon og pensjonsopptjening.
- Forsvarets støtte til personell i utlandet må videreutvikles.



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 personellens behov.
- Opparbeidede rettigheter skal utvikles og ikke forringes.
- Kompetanse, ansvar og belastning skal belønnes. Lønnsfastsetting av stillinger skal basere seg på stillingens innhold og krav samt kompetansens markedsverdi.
- Personell på beordrings- og søknadssystemet skal ikke tape lønn ved skifte av stilling
- Lønnsstiger 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 eller stillinger på det sivile markedet, med bakgrunn i lønnsforskjeller.
- Det skal være like rettigheter og plikter for OR og OF.
- Skarpe nasjonale operasjoner og oppdrag i hverdagen bør kompenseres etter eget kodeverk, og skilles fra trening, øving, seilas og vakt.
- Særavtaler skal utvikles slik at personell kompenseres ut fra den belastningen og ulempe som ligger i arbeidet og stillingen.

2.2 Pensjon

For BFO er det en selvfølge at militære tjenestegjørende 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 og at det sikres et godt pensjonsnivå.
- Aldersgrense for militære tjenestemenn, regulert gjennom forsvarsloven, må sees i sammenheng med utviklingen av pensjonsreformen for øvrig. Aldersgrensen må vurderes ut ifra belastningen på militært personell gjennom hele karrieren.
- Statens 85-årsregel skal videreføres slik at arbeidstakerne etter eget valg, kan fratrukke seg pensjon inntil tre år før aldersgrensen for stillingen nås.
- Aktivtetsbaserte tillegg skal gjøres pensjonsgivende.
- Militært tilsattes 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 for øvrig, skal være en god balanse mellom ressurser og oppdrag. I forsvarssektoren skal det være balanse mellom arbeid og privatliv. Personellet skal ha et tjenestemønster der rettigheter og plikter er balansert og forutsigbart. Det må legges til rette for reell mulighet for valg i forskjellige deler av karrieren, tilpasset resten av livet. Tilrettelegging av sosiale og vilkår forhold må utvikles for å øke evne til å beholde og utvikle ansatte.

For BFO er det videre en selvfølge at arbeidslivets virkelighet er innrettet slik at personellens belastning står i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidsmiljølovens intensjoner og bestemmelser skal 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.
- 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.
- God hverdagsforvaltning basert på inngåtte avtaler og regelverk må utvikles på en bedre måte med tilstrekkelige ressurser.
- Beordringsomgangene må gjøres kjent 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. Ledige stillinger skal utlyses og besettes så fremt det finnes kvalifiserte søkere. Utlysningstekst og stillingsbeskrivelse skal sammenfalle og sikre likeverdige muligheter for alle søkere.
- Veiledende utdannings- og tjenesteplaner skal utarbeides for alt personell, og skal følges i forvaltning av beordrings- og søknadssystemet.
- Stillingens krav til kompetanse, ansvar og kommandoforhold skal være avgjørende for stillingens stillingskode og derav 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 En livsfaseorientert personalpolitikk

Forsvarets personellpolitikk må i større grad ta hensyn til de samfunnsmessige forutsetningene som ligger til grunn for personellens livssituasjon. Forsvaret må legge vekt på hvilke krav fremtidens medlemmer av den militære profesjon vil stille i forhold til Forsvarets organisasjon og tjenestemønster. Tjenestemønsteret for personellet skal ta hensyn til behovene i ulike livsfaser.

- Forsvaret skal legge til rette med 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.
- Seniorperspektivet skal ivaretas i en livsfaseorientert personalpolitikk
- Personalarbeidet må prioriteres og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses til beste for innbyggerne
- 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 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 for øvrig.
- Vilkår, incentiver og leveforhold for personell som flytter til tjenestested må videreutvikles, og de må stå i samsvar med de plikter som tjenesten for militært personell til enhver tid medfører
- Sikre kadetter tilgang på tilfredsstillende fasiliteter, som er tilpasset antallet som bor der, samt sikre en forutsigbar boligsituasjon under utdanning.
- Erstatning som følge av skader påført under tjeneste må være forutsigbar og behandlingstiden må kortes ned.
- Det må skapes forutsetninger for at ansatte trives over tid, og dermed øke evnen til å beholde personell, gjennom å få på plass EBA-fasiliteter ved økt nybygging og forbedret vedlikehold, utvikle pendlerordninger som er tilpasset dagens familier og arbeidsmønstre hvor to-karriere er en forutsetning
- HR i Forsvaret må utvikles og styrkes slik at det gir god hverdagsforvaltning, understøttet av moderne teknologiske løsninger som virker.
- Antall ansatte må økes umiddelbart for å sikre daglig drift, daglige operasjoner, styrke beredskapen og skape en levelig arbeidshverdag for de som jobber i Forsvaret.



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, der partene skal møtes som likeverdige parter. BFO krever at arbeidsgivers representanter kjenner og etterlever intensjonene i Hovedavtalen i Staten (HA) med tilpasningsavtalen for Forsvaret.
- 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 skal styrkes og samsvare det som beskrives i utdannings- 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 styrking 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 tjenestemannsorganisasjon. Som utøverne 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.

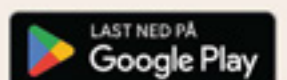
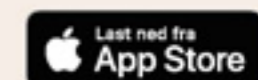
- BFO skal videreutvikle organisasjonen i takt med medlemmenes behov, endringer i forsvarssektoren og samfunnet for øvrig.
- BFO skal aktivt bruke sin kommunikasjonsstrategi og bli mer målrettet i sin kommunikasjon i egen organisasjon.
- BFO skal delta i utvalg, styrer og råd som har betydning for personellet.
- 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 videreutvikle støtten til medlemmer i utlandet og i internasjonale stillinger i Norge, herunder ① opprettholdelse av dedikerte tillitsvalgte som ② ivaretar og videreutvikler et nettverk av lokalt tillitsvalgte internasjonalt og ③ bidra til riktig utvikling av vilkår og ivaretagelse av medlemmenes interesser.
- BFO skal som organisasjon ha et en målsetting om å tiltrekke seg nye medlemmer blant alle militære kategorier. Vi skal utvikle strategier for vekst og implementere disse i egen organisasjon.



Det du trenger fra BFO – i en app!



Scan QR-koden for å laste ned BFO-appen.



Notater



Du forsvaret landet
– Vi forsvaret deg

Kjenner du
noen som vil bli
medlem?

1. Last ned BFO-appen
2. Verv via din unike QR-kode
3. Vervepoeng kommer inn på din vervekonto

Befalets Fellesorganisasjon
Postboks 501 Sentrum
0105 Oslo

23 10 02 20



post@bfo.no



www.bfo.no

