Befalets Fellesorganisasjon

Handlingsprogram

FOR PERIODEN 2008 – 2011

Ett yrke – én organisasjon

STYRKE – UAVHENGIGHET – SAMARBEID

BFO BEFALETS FELLESORGANISASJON

Handlingsprog.2008.indd 1 19-08-08 12:42:38

KONTINUITET

BFO og våre omgivelser i perioden 2008 - 2011

- Samfunnet
- Forsvaret
- BFO

BFOs satsningsområder i perioden 2008 - 2011

- Medlemspleie og rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Kompetanse, yrke og profesjon
- Medbestemmelse og arbeidsmiljø

BFO OG OMGIVELSENE I PERIODEN

Samfunnet

Norge bidrar aktivt til en internasjonal rettsorden bygget på FN og Folkeretten der både FN og NATO er grunnsteiner i norsk Forsvars- og sikkerhetspolitikk. Som utviklingstrekk står imidlertid en fortsatt økende globalisering og dens effekter ofte i kontrast til våre nære interesser og fokus på nordområdene. Begge innfallsvinkler til samfunnets behov for et militært maktapparat vil danne parallelle, likverdige og relevante begrunnelser for grunnlaget for et meningsfylt forsvar. Samtidig forventer samfunnet at norsk militær maktanvendelse gjenspeiler grunnleggende verdier, normer og holdninger i det norske samfunn.

Riktig anvendelse av makt betinger utdannelse, øving og trening som bevisstgjør en militær profesjonsidentitet og vektlegger den miltærfaglige kompetanse i et tett innbyrdes avhengighetsforhold mellom kunnskaper ferdigheter og holdninger. Å rekruttere, beholde og vedlikeholde tilstrekkelig kvalitet og kvantitet på samfunnets samlede militærfaglige kompetanse blir stadig mer viktig for å styrke Forsvarets legitimitet og troverdighet som samfunnsinstrument. For å kunne fungere etter sin hensikt er Forsvaret avhengig av legitimitet, tillit og troverdighet i samfunnet. Hovedsakelig fordi Forsvaret forvalter samfunnets ytterste maktmidler.

Samfunnet er i rivende utvikling, i sterk økonomisk vekst og blir stadig mer flerkulturelt. Alle disse faktorene innebærer store utfordringer for Forsvaret på personellområdet i tiden som kommer.

Forsvaret

Forsvaret er et nasjonalt maktapparat som skal bidra til å løse et bredt spekter av oppdrag og oppgaver både nasjonalt og internasjonalt. Forsvaret er derfor en kollektiv forsikring som vi har tegnet for vår fred og frihet. Modernisering av Forsvaret videreføres frem mot 2011 med en uttrykt satsning på både nordområdene og internasjonale operasjoner, der nordområdene og forsvar av eget territorium har den høyeste prioritet. Det burde derfor være rimelig å anta at denne strategiske kursen følges opp av flere styrkekomponenter og mer personell på den ene side og evnen til å vedlikeholde operasjoner over tid på den annen.

Forsvarets fremtidige base- og logistikkorganisasjon vil måtte bidra til å effektivisere styring og ledelse samt forbedre den operative virksomheten, styrkeproduksjonen, kompetansesentra og skoler.

Forsvarets egenart krever at utdanning og dannelse er kjernen i all utvikling av menneskene som skal bekle ulikartede og krevende funksjoner i Forsvaret. Utdanning og kompetansehevning må sees på som de mest grunnleggende og kritiske investeringer i Forsvaret. Forsvaret som en spesielt kompetanseintensiv organisasjon kan ikke tillate seg å komme i en situasjon der dette temaet ikke får nødvendig oppmerksomhet og prioritet

Når det gjelder personellstrukturen ligger det en stor utfordring i å oppnå en hensiktsmessig fordeling mellom tallet på sivilt og militært ansatte; yrkesbefal, avdelingsbefal og vervede samt å sette inn tiltak for få på plass en balansert alders- og gradsstruktur. Verneplikten antas videreført og at den tilpasses Forsvarets behov. Det at frivillig sesjon for kvinner er innført vil på sikt medvirke til større bredde og mangfold i Forsvaret.

Under transformasjonsprosessen de siste årene, har betydningen av Forsvarets personell samt Forsvarets utdanningsordninger og institusjoner blitt sterkt nedtonet og mindre verdsatt enn tidligere. Forsvaret er derfor i dag i en mer presset personell- og kompetansesituasjon enn noensinne etter den kalde krigen. At begge disse to kritiske suksessfaktorene har vært underkastet unødvendige harde tiltak innebærer at den videre omstillingen av Forsvaret blir vanskeligere og vil mest sannsynlig være den største utfordringen vi står overfor de kommende årene.

Det første skritt for å komme på høyde med utfordringene som ligger foran oss, er å avskaffe det kunstige skillet mellom den såkalt operative søylen på den ene side og søylen med stabs- og støttefunksjoner på den annen side. Forholdet mellom del og helhet må derfor så fort som

mulig bringes i balanse igjen innenfor grensene av det vi kan kalle et meningsfullt Forsvar.

Den videre moderniseringen av Forsvaret vil også fremtvinge endringer i arbeids- og lønnsvilkår i retning av større fokus på det gode arbeidsliv herunder verneaspektet ved det og en bedret balanse mellom arbeids- og privatliv.

Det blir derfor viktig for BFO å påpeke hva som er tilstrekkelig med ressurser, og hvordan disse anvendes, for å få et forsvar i balanse. Videre påhviler det også BFO et overordnet ansvar i tiden som kommer å forklare det faktum at Forsvarets virksomhet i sin natur er ganske komplisert selv om det hele kan fortone seg enkelt. En slik kunnskapsformidling er nødvendig for å kunne demme opp for unødige, radikale og tidsriktige omstillinger som på sikt kan få utilsiktede konsekvenser av en uopprettelig art.

BFO

BFO vil i løpet av perioden 2008 – 2011 møte mange nye typer utfordringer. Vi lever i en omskiftelig verden der det stadig vil være et behov for å tilpasse vår organisasjon til de omgivelser som danner premissene for vårt virke. Videre må BFO kontinuerlig vurdere sin egen organisasjonsform og hvorvidt våre tilgjengelige ressurser benyttes optimalt for å nå de formål og målsetninger som er vedtatt. På samme tid vil BFO verne om de mer tidløse verdiene som danner selve grunnlaget for vår eksistensberettigelse som tjenestemannsorganisasjon. Ved å følge ovennevnte anvisning kan BFO få omgivelsene til å tilpasse seg vår organisasjon i den hensikt å innfri våre tre uttrykte formål.

Sistnevnte ambisjon angir samtidig et potensial for økt innflytelse gjennom våre uttrykte verdier og standpunkter basert på troverdighet, relevans og faglig kompetanse utøvet på alle nivå i BFO.

Størrelsen på vår organisasjon vil ha stor innvirkning på den gjennomslagskraften vi ønsker å oppnå for våre synspunkter. Det er derfor viktig å rekruttere og beholde medlemmer.

BFO må fortsatt inneha faglig styrke og videreutvikle vår særskilte kompetanse blant annet for å møte den vedvarende omstillingen i Forsvaret med sine mange iboende problemstillinger. Omstillingen vil også avføde flere til dels nye og ulikatrede personalmessige utfordringer. Det blir derfor avgjørende for BFO å forsvare våre medlemmers nåværende opparbeidede rettigheter. Samtidig vil BFO arbeide for å få på plass tilfredsstillende 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. BFO vil også aktivt bidra til at befal og offiserers anseelse ikke svekkes for eksempel ved en unødig nedjustering av dagens gradsstruktur som igjen kan lede til reduserte lønns- og arbeidsvilkår.

For å møte de ovennevnte utfordringene den kommende periode, må BFO videreføre den sunne forvaltnings- og egenkapital som er opparbeidet gjennom en god oppfølging og disposisjon av økonomien de siste årene.

BFO arbeider for at det igjen etableres både en allmenn og en 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 det sistnevnte som er meningsdimensjonen for et nasjonalt Forsvar, og som gir svaret på spørsmålet om hvorfor vi må ha et troverdig forsvar. BFO er samtidig

opptatt av at Forsvaret til en hver tid er relevant. Denne dimensjonen – som utgjør nytteaspektet – gir svaret på spørsmålet om hvordan Forsvaret til enhver tid bør innrettes for å få mest mulig ut av tildelte ressurser for å løse aktuelle oppdrag.

Disse to interessefeltene – mening og relevans – lar seg ikke alltid forene verken i den forsvarspolitiske debatt eller ved utformingen av budsjetter. Dette fordi mening dreier seg om Forsvarets form eller dets tidløse begrunnelse, mens relevans omhandler Forsvarets innhold eller det som blant annet benevnes som struktur og innretning. Derfor er det avgjørende at BFO makter å formidle – klart og tydelig – at det er meningsdimensjonen som må være den styrende faktor for hvor den nedre grense går for tildeling av ressurser for et sterkt, troverdig og varig forsvar. På den måten kan BFO makte på en positiv, logisk måte å få frem det sentrale i hele saken; og som Forsvarspolitisk utvalg (FPU) klokelig benevner som det "tidløse ansvar" det ligger i å ha et Forsvar for en nasjon.

SATSNINGSOMRÅDER 2008 - 2011

Arbeidsoppgaver innen hovedinteresseområdene må alltid gis prioritet fordi de er uløselig knyttet til BFOs formål.

Likevel vil omgivelsene, Forsvaret og samfunnet for øvrig, alltid være i bevegelse og utvikling. Dette gjør det nødvendig å prioritere aktuelle satsningsområder.

I perioden satses det spesielt på:
- Medlemspleie og rekruttering
- Lønns- og tjenestevilkår
- Kompetanse, yrke og profesjon
- Medbestemmelse og arbeidsmiljø

Medlemspleie og rekruttering
- Etablere fullverdig medlemsregister
- Utvikle en markedsstrategi for nyrekruttering, spesielt med fokus på GBU samt kommunikasjon med eksisterende medlemmer.
- Utvikle årlige markedsplaner

Lønns- og tjenestevilkår
- Fokusere på vern og balanse mellom arbeid og privatliv.
- Arbeide for likhet i vilkår og rettigheter mellom befal og statstjenestemenn generelt ved å redusere antall særavtaler.
- Oppnå redusert arbeidsbelastning for den enkelte ved å arbeide for en god balanse mellom oppdrag og bemanning.
- Arbeide for å få etablert arbeidstidsordninger basert på arbeidsmiljølovens intensjoner og prinsipper i all tjeneste utenlands både i forbindelse med operasjoner og fast tjenestegjøring.
- Arbeide for at særaldersgrenser for befal respekteres og opprettholdes i henhold til dagens form og prinsipper.
- Arbeide for at avdelingsbefal får tilfredsstillende oppfølging og gis muligheter for personlig utvikling og kompetanseheving i løpet av tjenesteperioden, samt at det utvikles tilfredsstillende pensjonsrettigheter for denne gruppen.
- Arbeide for at Forsvaret legger til rette for at avdelingsbefal kan starte utdanningen for sin karriere etter tjenesten i Forsvaret , mens de fortsatt tjenestegjør som avdelingsbefal..
- Oppnå forutsigbarhet gjennom å arbeide for at den enkelte får rotasjonsordninger i forbindelse med internasjonal tjeneste tilpasset en akseptert generell norm som tar hensyn både til avlastning og faglig utvikling.
- Arbeide for at Forsvaret etablerer reelle horisontale karrierealternativer.

- Arbeide for å bedre vilkårene til befal som er enslige, eller enslige forsørgere under og etter samlivsbrudd.
- Et styrket vern mot følger av skader påført i internasjonal tjeneste, eller opptrening til dette, utover det som er normalt for yrkesskader.
- Følge opp og ivareta at det enkelte befal gjennom deltagelse i internasjonal tjeneste har et reelt rettsvern gjennom nasjonale og internasjonale avtaler.

Kompetanse, yrke og profesjon

- Arbeide for at realkompetanse skal være avgjørende ved tilsetting.
- Veiledende karriere- og tjenesteplaner for alle.
- Personlige egenskaper og individuelle forutsetninger skal i større utstrekning vektlegges i forbindelse med rekruttering, selektering og disponering.
- Ved opptak av kandidater ved Forsvarets skoler må de satte minstekrav følges slik at konkurransen blir reel og at kandidatene har forutsetning for å uteksamineres med de rette kunnskaper, ferdigheter og holdninger.
- Videregående offisersutdanning (VOU) skal være en mulighet for alt befal.
- Opprette og opprettholde robuste skolemiljø.
- Medvirke til utviklingen av en sterk militær profesjonskultur som bygges på yrkesetikk.
- Arbeide for at moderat kvotering skal benyttes på alle områder i Forsvaret.

- Forsvaret skal tilrettelegge arbeidsplasser for å ivareta personell med yrkesskader.

Medbestemmelse og arbeidsmiljø

- Styrke holdninger til Hovedavtalen (HA) med Tilpassningsavtalen for Forsvaret (TA), og bruken av avtaleverket som instrument.
- Arbeide for at arbeidsgiver tilrettelegger og gjennomfører opplæring i avtalen på alle nivå.
- Skolere BFOs tillitsvalgte i avtaleverkets bestemmelser og intensjon.
- Arbeide for at tillitsvalgte gis nok tid til å fylle sitt verv og at tillitsvalgte gis reell innflytelse.
- Arbeide for at alle gjennomførte omstillinger skal evalueres, herunder vurdering av både gevinstrealiseringer og kompetansetap.
- Arbeide for at anvendelsen av arbeidsmiljølovens bestemmelser står i samsvar med arbeidslivets virkelighet og befalets belastning.

NOTATER

BFO BEFALETS FELLESORGANISASJON

Handlingsprog.2008.indd 8 19-08-08 12:42:39