

Forsvarets seniorforbund

Strategidokument 2019-2024

# 1. INNLEDNING

Dette strategidokumentet er Forsvarets seniorforbunds, FSF, sitt overordnede styringsdokument for perioden 2019-2024. Dokumentet er samordnet med forbundets eldrepolitiske dokument som ble vedtatt av landsmøtet i 2017 og gir føringer for forbundets arbeid og prioriteringer i perioden 2019-2024.

Strategidokumentet danner grunnlaget for utarbeidelse av forbundets to-årlige handlingsplaner med tilhørende budsjett og årlige virksomhetsplaner.

# 2. VISJON

Forsvarets seniorforbund er en landsomfattende og partipolitisk uavhengig interesseorganisasjon som skal fremstå som det beste alternativ for organisering av alt personell med yrkesbakgrunn fra Forsvaret og deres livsledsagere, eller med annen tilknytning til Forsvaret.

# 3. VIRKSOMHETSIDÉ

Forsvarets seniorforbund skal alene, eller i samarbeid med andre, ivareta medlemmenes interesser knyttet til levevilkår som angitt i forbundets eldrepolitiske dokument.

Forsvarssjefen anser Forsvarets seniorforbund som en ressurs som kan bidra innenfor det pensjonspolitiske område for Forsvarets ansatte og pensjonister, samt nytte leder av FSF som rådgiver i faglige spørsmål som angår dette fagområdet.

# 4. VERDI OG NORMER

## 4.1. PÅLITELIGHET

Forbundet og dets representanter skal gjennom forberedelser og atferd være en seriøs og pålitelig samarbeidspartner.

## 4.2. RESPEKT

I samarbeid og i møter med sentrale beslutningstakere skal forbundets representanter vise respekt for andres synspunkter.

## 4.3 ÅPENHET

Sentrale og avdelingenes tillitsvalgte skal i sitt arbeid, der medlemmene settes i fokus, tilstrebe en åpen kommunikasjon og god dialog.

## 4.4. OMSORG

For å motvirke ensomhet og isolasjon hos forbundets medlemmer, bør avdelingene vurdere tiltak som fanger opp dette. Integriteten hos den enkelte må ivaretas.

# 5. ORGANISERING

Forsvarets seniorforbund sine besluttende organer er:

-Landsmøtet

-Forbundsstyret

-Avdelingenes årsmøter

FSFs øvrige organer er:

-Lederkonferansen

-Regionmøtene

# 6. OVERORDNEDE MÅL

## 6.1. FORBUNDETS RELASJONER TIL AVDELINGER, MEDLEMMER OG ANDRE AKTØRER

### 6.1.1. Målsetning

Forbundet skal både internt og eksternt være en pålitelig, leveringsdyktig og troverdig samarbeidspartner.

Gjennom sin virksomhet skal forbundet fange opp behov og være en pådriver for konkrete forslag til forbedringer innen medlemmenes interesseområder. Forbundet skal utvikle seg i tråd med den generelle samfunnsutvikling og forsvarssektorens endrede struktur.

### 6.1.2. Strategi

For å ivareta medlemmenes interesser skal forbundet og avdelingene med sin kompetanse ta initiativ til å delta i nettverk med relevante organisasjoner og offentlige instanser.

Det er likeledes viktig med god toveis kommunikasjon både mellom landsstyret og avdelingene, samt mellom avdelingene og deres medlemmer.

## 6.2. STØTTE TIL FORSVARETS VIRKSOMHET

### 6.2.1. Målsetting

Forbundet skal i sitt arbeid bidra til å synliggjøre og skape større forståelse for Forsvarets rolle i samfunnet.

### 6.2.2. Utførelse

I samarbeid med sentrale og lokale myndigheter, og andre aktører, både støtte opp om og iverksette tiltak som hever Forsvarets rolle og anseelse i samfunnet.

## 6.3. ØKT MEDLEMSTILSLUTNING

### 6.3.1. Målsetning

Forbundsstyret og avdelingene skal arbeide målrettet for at medlemstilslutningen over tid viser et positivt resultat.

### 6.3.2. Utførelse

Rekruttering skal iverksettes mot alle målgrupper som tilfredsstiller kravene til medlemskap i forbundet.

Forbundsstyret, avdelingene og det enkelte medlem må bidra i prosessen med å øke medlemstilslutningen. Landsstyret må, gjennom en utarbeidet rekrutteringsstrategi, støtte avdelingenes konkrete rekrutteringstiltak, samt gjennom forbundskontoret drive medlemspleie i form av rådgiving, orienteringer, dagsaktuell informasjon og medlemstilbud.

## 6.4. VEDTEKTS- OG DRIFTSMESSIGE FORHOLD

### 6.4.1. Målsetning

Forbundet skal ha vedtekter og styringsdokumenter som til enhver tid sikrer en effektiv og målrettet gjennomføring av forbundets drift.

### 6.4.2. Utførelse

Forbundets ressurser og aktivitetsnivå skal tilpasses gjeldende prioriteter og økonomiske rammer.

# 7. SUKSESSFAKTORER

## 7.1. FØLGENDE FAKTORER HAR BETYDNING FOR VEIVALGENE SOM FORBUNDET STÅR OVERFOR I PERIODEN

### 7.1.1.

Forsvarssektoren vil være i endring og dette kan få betydning for forbundets organisering.

### 7.1.2.

Økonomiske støtteordninger vil i fremtiden stille større krav om målrettet bruk av forbundets ressurser. Forbundets virksomhet må tilpasses de gjeldende økonomiske rammer.

### 7.1.3.

Deltakelse i organisatorisk overbygning med andre landsomfattende seniorforbund, vil fortsatt være et prioritert område. Forbundet vil fortsatt arbeide aktivt for å oppnå større innflytelse i sentrale beslutningsprosesser. Likeledes vil forbundet samarbeide fra sak til sak med tjenestemannsorganisasjonene der dette anses formålstjenlig for medlemmene.

### 7.1.4.

Forbundet må fremstå på en slik måte at medlemmene føler både en tilknytning og verdi med sitt medlemskap. Det må finnes trygge, sosiale arenaer der man kan treffe mennesker med felles bakgrunn og verdier. Alle må føle seg vel ivaretatt og at veien for å få hjelp og støtte er kort.

# 8. PRIORITERINGER OG MULIGHETER

## 8.1.

Forbundet skal være en aktiv pådriver i alle forhold som gjelder medlemmenes pensjonsforhold. Det er både viktig og utfordrende å følge opp de årlige statsbudsjetter og reguleringer som påvirker pensjonistenes levevilkår.

## 8.2.

Forsvarssjefen har gitt ut bestemmelser for samarbeid med forbundet der forbundet inkluderes i Forsvarets personellpolitikk. Forbundet har således en viktig rolle som rådgiver for Forsvaret i pensjonsspørsmål.

Forbundet skal orientere om sin virksomhet på Forsvarets seniorkurs, samt årlig distribuere ett nummer av forbundets medlemsblad til ønskede målgrupper. Medlemsbladet distribueres som vedlegg til forsvarets blad F.

Forbundet vil videre legge vekt på å profilere sin virksomhet ved å gjennomføre avdelingsbesøk, kurs, seminarer o.l.

8.3.

## Forbundets faglige målsetting er gitt gjennom forbundets eldrepolitiske dokument. Dokumentet tar for seg de viktigste områdene innen eldrepolitikken, økonomi, helse og omsorg. En ekstrakt av målsettingene innen disse områdene er listet opp i pkt. 8.4. nedenfor.

Forbundet må til enhver tid ha god kompetanse på alle disse områdene. Det krever kontinuerlig oppdatering og styrking av forbundet sin kompetanse for å kunne gi medlemmene en kvalitativ oppfølging av sine spørsmål. Særlig viktig og utfordrende er alle spørsmål innen området pensjon. Dette er et komplekst fagområde som medlemmene er svært opptatt av. Forbundet har på dette område opprettet særdeles gode relasjoner til fagmiljøet i Statens pensjonskasse.

Forbundets formelle rolle som drøftingspart med regjeringen stiller store krav til forbundets saksbehandlingskapasitet, både kvantitativt og kvalitativt på alle områder som berører pensjonistene levevilkår. Dette gjelder også arbeidet mot politiske miljø og fora og aktuelle departementer.

## 8.4.

Ved å delta i drøftinger og høringer med sentrale myndigheter om forhold som berører våre medlemmer, stilles det store krav til forbundets kompetanse. Forbundet må derfor legge vekt på å fremstå som en kompetent og seriøs part overfor myndighetene.
Eldre er ofte underrepresentert i samfunnets styrende organer. Forbundet vil arbeide for at medlemmene tar verv innenfor all organisasjonsvirksomhet og vil spesielt sammen med avdelingene, legge til rette for deltagelse både i kommunale og fylkeskommunale eldreråd.

Forbundets kjerneområder overfor sentrale myndigheter og overordnede mål innen disse, vil i perioden være;

### 8.4.1. Økonomi

Forbundet skal arbeide for å fjerne pensjonenes underregulering, og fjerne avkortningen av grunnpensjonen for gifte og samboende. Ingen omfordeling bør skje innen gruppen pensjonister ved bruk av selektive virkemidler.

Foruten pensjoner er det mange forhold som reguleres i de årlige statsbudsjetter som innvirker på pensjonistenes totaløkonomi. Eksempelvis kan nevnes trygdeavgift, minstefradrag og skatt. Etter forbundets syn må det gis samme prosentvise utvikling som for yrkesaktive. Lønnsinntekt og pensjonsinntekt må behandles likt.

### 8.4.2. Helse og omsorg

De eldre skal sikres en god og verdig alderdom tilpasset den enkeltes behov for omsorg og støtte. Det betyr blant annet at sykehjemsplasser, kommunale omsorgsboliger og tiltak slik at eldre kan bo lengre i sin egen bolig hvis den enkelte ønsker, må prioriteres gjennom øremerkede tiltak fra staten til kommunene.

### 8.4.3. Arbeidslinjen/diskriminering

Aldersgrenser bør oppheves slik at pensjonsopptjening opptil 75 år i henhold til nåværende pensjonsordning blir reel. Fleksibel pensjonsordning fra 62 år opprettholdes. Arbeidstakere over 62 år må motiveres for fortsatt arbeidsinnsats. Den kompetanse og erfaring som eldre arbeidstakere har må synliggjøres overfor både myndigheter og arbeidsgivere. Forbundets overordnede mål om å fjerne alle aldersgrenser vil være styrende i vår vurdering om eventuell opprettholdelse av enkelte særaldersgrenser.

# 9. FRA PLAN TIL HANDLING

Strategidokumentet som løper over en femårsperiode danner grunnlaget for utarbeidelse av to-årlige handlingsplaner med budsjett, der strategidokumentets overordnede målsettinger omsettes til spesifikke mål etter hva som prioriteres innenfor gjeldende toårsperiode. Strategidokumentet og toårige handlingsplan med budsjett behandles og vedtas av landsmøtet. Det er i den sammenheng avgjørende at budsjett og handlingsplan er i god balanse.

Etter landsmøtets vedtak om strategiplan og handlingsplan utarbeider Forbundsstyret årlige virksomhetsplaner med dertil hørende budsjett. Avdelingene må på sin side følge opp de vedtak som forutsettes løst lokalt og ellers medvirke aktivt for at forbundet når de mål som er satt.