



NOFs handlingsprogram 2022-2026

DIN
MAKKER
—
HVER
DAG

NOFs handlingsprogram 2022-2026

Innholdsfortegnelse

Visjon	3
1. Medlemmenes interesser	3
1.1. Rekruttering og ivaretagelse.....	3
1.2. Informasjon.....	3
1.3. Lokalavdelingene – tillitsvalgte.....	3
1.4. Forsikring, lån	3
1.5. Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	4
1.6. Mangfold og likeverd	4
1.7.inntektspolitikk	4
1.8. Tariffpolitikk.....	5
1.9. Pensjon.....	5
1.10. Omstilling i Forsvaret.....	6
1.11. Innsats og operasjoner.....	6
1.11.1. NOF skal ved innsats, nasjonale og internasjonale operasjoner arbeide for:	6
1.11.2. NOF skal ved internasjonal innsats og operasjoner arbeide for:.....	6
1.12. Familiepolitikk.....	6
1.13. Boligpolitikk	7
2. Medbestemmelse og innflytelse	7
2.1. Påvirkning	7
2.2. Samarbeid.....	7
2.3. Ledelse og medbestemmelse	7
3. Forsvaret og dets rolle i det norske samfunnet	8
4. Forvaltning av personell	8
4.1. Personellordning	8
4.2. Utdanning	9
4.3. Realkompetanse	10
5. Partipolitisk uavhengighet	10

Visjon

Norges offisers- og spesialistforbund (NOF) skal være et handlekraftig, fremtidsrettet og troverdig forbund med fokus på å være til stede til beste for våre medlemmer og Forsvaret. NOF – forbundet for alt militært personell.

1. Medlemmenes interesser

1.1. Rekruttering og ivaretagelse

NOF skal arbeide for å befeste sin posisjon som den ledende organisasjon for militært personell og det naturlige førstevalg. Medlemmer skal oppleve at de blir hørt og ivaretatt. NOF skal:

- a. satse kraftfullt på rekruttering og ivaretagelse av enkeltmedlemmer og tillitsvalgte.
- b. arbeide aktivt for å synliggjøre den ressurs som tillitsvalgte på alle nivå representerer.
- c. fortsatt ha kompetanseheving av medlemmer og tillitsvalgte som et hovedsatsningsområde.
- d. øke kvinneandelen i tillitsverv og sørge for at begge kjønn er representert i alle NOFs styrer og utvalg.
- e. fremme forbundets pensjonister som en verdifull ressurs som må oppmuntres til aktiv deltakelse i det faglige arbeidet.

1.2. Informasjon

NOF skal ha en aktiv informasjonsstrategi som skal sørge for å informere medlemmer og opinionen, samt påvirke aktuelle beslutningstakere. Informasjonsarbeidet skal organiseres ved å utnytte den teknologien og de mediene/fora som best kan bidra til dette.

1.3. Lokalavdelingene – tillitsvalgte

Lokalavdelingene utgjør livsnerven i NOF, og må organiseres og støttes slik at kvaliteten på medlemspleien blir best mulig. Lokalavdelingene skal involveres i utredningsarbeid. Tillitsvalgtes evne og mulighet til å utføre sitt arbeid skal sikres, og det skal arbeides for at arbeidsgiver tilrettelegger tjenesten på best mulig måte. Forbundet skal bidra til kompetanseheving og tilrettelegging slik at de tillitsvalgte får nødvendig tid og ressurser til å utøve sine verv. Forbundet skal kontinuerlig tilrettelegge for utvikling av lokalavdelingsstrukturen i tråd med forsvarssektorens organisasjon.

1.4. Forsikring, lån

NOF skal arbeide for:

- a) å gi medlemmene så gode låne- og forsikringstilbud som mulig.
- b) at forsvarssektoren ivaretar sitt personell med tilfredsstillende forsikringsordninger.

- c) å tilby medlemsfordeler som gir medlemmene en merverdi.

1.5. Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

NOF vil at HMS-arbeid skal være en integrert del av all tjeneste, for derigjennom å fremme trivsel og sikre egen og andres trygghet. Arbeid i verneorganisasjonen skal gis nødvendig prioritet. NOF skal arbeide for at:

- a. personellet skal sikres vern og grunnleggende arbeidstakerrettigheter etter norsk lov, samt at personell som er unntatt aml etter forskrift ivaretas etter intensjonene i loven.
- b. arbeidsbelastningen i hele forsvarssektoren er forsvarlig.
- c. forsvarssektoren har velfungerende HMS-rapporteringssystem.
- d. helseundersøkelser og arbeidsmiljøundersøkelser gjøres jevnlig, med oppfølging av funn etter undersøkelser.
- e. at forsvarssektoren har nulltoleranse for mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet, med forebyggende tiltak og en forsvarlig oppfølging av saker.
- f. varslingsinstituttet ivaretar og beskytter varsleren og den omvarslede. NOF skal heve kompetansen blant tillitsvalgte på varslingssaker.
- g. forsvarssektoren har en aktiv bedriftshelsetjeneste med forebygging og ettervern til støtte for den enkelte.
- h. ivaretagelse av IA-avtalen følges opp på alle nivåer i organisasjonen.
- i. verneombudenes status økes.

1.6. Mangfold og likeverd

NOF mener at mangfold og likeverd vil være en styrke for vår yrkesgruppe og fremtidig rekruttering. Personellet må sikres likeverdig behandling uavhengig av bakgrunn, kjønn, seksuell legning, livssyn og etnisk eller kulturell tilhørighet. NOF skal arbeide for:

- a. at allmenn verneplikt videreutvikles på en god måte.
- b. å nå målsettingen om økt kvinneandel i forsvarssektoren.
- c. reell likestilling for alt personell i forsvarssektoren.

1.7. Inntektspolitikk

Inntektspolitikken skal bidra til at Forsvaret evner å rekruttere og beholde motivert og kompetent personell. Lønnsnivået må være konkurransedyktig og følge utviklingen i samfunnet for øvrig. NOF skal arbeide for:

- a. en forbedret grunnlønsutvikling som reflekter ansvaret og kravene som stilles til vår yrkesgruppe.
- b. en felles hovedtariffavtale i Staten.
- c. å motvirke lønnssetterslepet til militært tilsatte, ved å arbeide for at lokale personlige tillegg bibeholdes ved skifte av stilling. Arbeide for at FSJ skyter inn ekstra midler i HTA 2.5.1-pott tilsvarende reelt resirkulerte midler og gjennom at virkemidler i henhold til HTA 2.5.3 brukes fullt ut.
- d. at militært personell blir lønnsledende i sin bransje i forsvarssektoren.

- e. at lokale lønnsforhandlinger bygger på kompleksitet, arbeids- og ansvarsbelastning som hovedkriterier for lønnsavansement. Avlønning skal bygge på partsinngått lokal lønnspolicy.
- f. at alle virkemidlene/bestemmelsene i Hovedtariffavtalen i Staten fullt ut nyttes for militært personell, også i utlandet.
- g. at både offiserer og spesialister sikres en likeverdig lønnsutvikling gjennom en livslang karriere.

1.8. Tariffpolitikk

Tariffpolitikken skal bidra til å gi en rettferdig kompensasjon for merbelastning, risiko og ulemper, samt ivareta krav til vern. NOF skal arbeide for at:

- a. ATF skal gi økt kompensasjon, bedre vern og større fleksibilitet for den enkelte arbeidstaker, og i større grad reflektere den reelle belastningen ved slik tjeneste.
- b. bruk av øvelse etter ATF skal programmeres enhetlig for deltakende personell og med utgangspunkt i døgn.
- c. timebasert øvelse ikke nyttes der øvingsaktiviteten er sammenhengende.
- d. militært tilsatte ikke skal ha dårligere vilkår under kurs innen-/utenlands enn øvrige i Staten.
- e. pålagt fravær fra hjemmeavdeling/-base, uten døgnkontinuerlig kompensasjon, utløser en særskilt godtgjøring.
- f. et fast militært tillegg for militært tilsatte innføres med utgangspunkt i personellens gripbarhet og disponeringsplikt.
- g. insentivordningen tilpasses for å øke ståtiden.
- h. militært personell som tilstås administrativ forpleining sikres et fjerde måltid.
- i. planlagt avspasering (iht. arbeidsplan) gis samme vern som ferie.
- j. tjenesteoppdrag i krigslignende/risikoutsatte områder kompenseres tilsvarende Intopsavtalen.
- k. personell som står på beredskap eller gjennomfører oppdrag og operasjoner, kompenseres for den risiko og belastning som de og familien utsettes for.
- l. avtalen om avlønning for ledende og særlig uavhengige stillinger i forsvarssektoren i større grad reflekterer den reelle belastning for berørt personell.
- m. sikringslønn ivaretas på tvers av driftsenhetene.
- n. Lærlingers rettigheter innenfor tariffområdet styrkes ved at de inkluderes i ATF og andre avtaler.

1.9. Pensjon

NOF skal arbeide for å videreutvikle pensjonsrettighetene for militært personell. NOF skal arbeide for at:

- a. militært personell viderefører særaldersgrensen på 60 år.
- b. 85-årsregelen videreføres.
- c. pensjonsgrunnlaget i SPK skal likestilles med personinntekt etter skatteloven.
- d. pensjon bevares som minimum 66 % av pensjonsgrunnlaget.
- e. personell med særaldersgrenser skal ikke tape på levealdersjustering.
- f. pensjonen justeres i tråd med prisveksten og rammene i lønnsoppgjørene.

1.10. Omstilling i Forsvaret

Omstilling er et verktøy for at forsvarssektoren til enhver tid skal være tilpasset gjeldende oppgaver og rammebetingelser. Det er viktig at fagforeningene deltar på berørte nivåer og i alle faser, i en inkluderende prosess, for å ivareta rettigheter til personellet og bidra til å utvikle de beste løsningene. NOF skal arbeide for at:

- a) omstillingene skal ta særlig hensyn til de personellmessige konsekvensene.
- b) alle endringer i forsvarssektorens organisasjon skal være kost-/nytteeffektive, og at konsekvenser og effekt av gjennomførte omstillingstiltak skal evalueres.
- c) distriktpolitiske hensyn må vike der de hindrer bedre helhetlige løsninger for Forsvaret.
- d) all omstilling foregår i balanse mellom faktorene økonomi, personell, EBA og materiell, vurdert mot avdelingens og Forsvarets oppgaver.

1.11. Innsats og operasjoner

1.11.1. NOF skal ved innsats, nasjonale og internasjonale operasjoner arbeide for:

- a) helhetlig ivaretagelse før, under og etter innsats og operasjoner.
- b) respektfull og verdig anerkjennelse av våre veteraner.
- c) å bedre hjemmestøtteordningene og at funksjonen som familiekoordinator skal styrkes.
- d) at de vanlige regler i arbeidslivet gjelder under oppsetning og tilstrebes fulgt under deployering.

1.11.2. NOF skal ved internasjonal innsats og operasjoner arbeide for:

- a) at en samlet tjenestetid på 12 måneder over en 36 måneders periode gir skattefritak, uavhengig av enkeltperiodenes varighet.
- b) at tannlegeutgifter knyttet til medisinsk klarering ved beordring til internasjonal tjeneste dekkes av Forsvaret.

1.12. Familiepolitikk

NOF skal bidra til at forsvarssektoren er foregangsetater innen området familiepolitikk. Sosiale forhold må vektlegges for å ivareta den enkelte families behov. Personellets sivilstatus skal ikke begrense den enkeltes rettigheter. NOF skal arbeide for:

- a. å styrke tilbudet innen besøks-, barnepass-, pendler- og rettighetsreiser.
- b. en utvidelse av kompensasjonsordningen for barnepass.
- c. ressursmessig tildeling som innfrir målsetningene i Familiedirektivet, og at tiltak innenfor området familiepolitikk omhandles i budsjettdialog og virksomhetsplan.
- d. bedre samsvar mellom rettigheter og plikter i forbindelse med beordringsplikt.
- e. at det tilrettelegges for fjernarbeid og hjemmekontor.
- f. at flytting og medflytting gjøres mer attraktivt.

- g. at førstegangs tilsatte og personell som gjeninntre i forsvarssektoren skal gis pendlerstatus, eller få dekket nødvendig flytting.
- h. at det ikke er en tidsmessig begrensning på pendlerrettigheter.

1.13. Boligpolitikk

NOF skal arbeide for gode og tidsriktige boforhold for alt militært personell. NOF skal arbeide for at:

- a. den militære bolig- og kvarterdekningen innenfor tjenesteområdene er tilfredsstillende ut fra personellets behov, og at alle tilbys et fullverdig boligtilbud.
- b. leieprisene holdes på et nivå som understøtter mobilitet og bidrar til å beholde personellet.
- c. satsen for kompensasjon for utilfredsstillende kvarter økes.
- d. bolig og kvarter må sees som en integrert del av en helhetlig EBA-plan.
- e. botid må tilpasses for å understøtte lengre ståtid og kontinuitet i avdelingene. Tid i kvarter skal ikke regnes med i botid.
- f. boforhold under skoler, kurs, vakter, og oppsetning skal være tilfredsstillende iht. kvarterbestemmelsene i kompensasjonsavtalen.

2. Medbestemmelse og innflytelse

2.1. Påvirkning

NOFs mål er å være den ledende organisasjonen for militært personell i forsvarssektoren. NOF skal være en viktig premissleverandør i forsvars- og sikkerhetspolitiske saker. Forbundet skal påvirke hele det politiske miljøet og departementale myndighetsnivået.

NOF skal arbeide for at Landsorganisasjonen har en sterk forsvarspolitisk profil, og gjennom det underbygger og målbærer NOFs standpunkter. Det fagligpolitiske samarbeidet skal brukes aktivt. NOF skal arbeide for et faglig samarbeid med alle politiske partier.

2.2. Samarbeid

NOF skal arbeide for et godt samarbeid mellom alle arbeidstakerorganisasjonene i forsvarssektoren, i den hensikt å bedre vilkårene for militært personell. Forbundet skal legge forholdene til rette for et tilsvarende samarbeid på regionalt og lokalt plan.

2.3. Ledelse og medbestemmelse

NOF skal påse at lover og avtaler i arbeidslivet etterleves, og at arbeidstakerne gis reell medbestemmelse. NOF skal bidra til at forsvarssektoren har en ledelsesfilosofi som skaper et godt arbeidsmiljø og gjensidig respekt mennesker imellom. Lederegenskaper og kjennskap til lov- og avtaleverk skal vektlegges i forbindelse med lederutvelgelse. Forbundet skal arbeide for transparente prosesser for å ivareta tillit til beslutninger tatt i forsvarssektoren.

NOF skal arbeide for at frikjøp av tillitsvalgte tilbakeføres til sentralt nivå.

3. Forsvaret og dets rolle i det norske samfunnet

Forsvarssektorens hovedoppgave er det tidløse ansvaret for å sikre nasjonalstatens suverenitet, samt delta på andre viktige samfunnsområder. NOF skal arbeide for et balansert, nasjonalt forsvar, og bidra til at forsvarssektoren innenfor gjeldende regler har tilstrekkelig øvings- og treningsaktivitet og nødvendig beredskap, slik at ansvaret blir ivaretatt på en god måte. NOF skal arbeide for at:

- a) Forsvaret får en reell økning av kapasiteter, og at landmakten styrkes.
- b) forsvarssektoren sikres en finansiering som er bærekraftig, og at vedtatte kapasiteter tildeles ressurser som er tilstrekkelige, forutsigbare og står i forhold til de samlede oppgavene som forsvarssektoren og den enkelte avdeling skal løse.
- c) Norge skal innfri NATO-målsetningen om å bruke 2 % av BNP på forsvar.
- d) forsvarssektorens avdelinger sikres reell handlefrihet innenfor de økonomiske rammer, knyttet til blant annet årsverk, EBA og materiell.
- e) forsvarssektorens styringsprinsipper, herunder horisontal samhandling, innkjøps/bestillingsrutiner, unødvendig rapportering og husleiemodell, skal gjennomgås med tanke på å redusere byråkratiet, og sikre en hensiktsmessig organisering.
- f) linjeleder gis tilstrekkelig administrativ støtte, slik at fokus kan rettes mot reelt og nødvendig lederskap.
- g) to-besetningsmodellen i Sjøforsvaret videreutvikles, og sikres tilstrekkelig kvalifisert personell.
- h) privatisering i sektoren reduseres til et minimum. Operative konsekvenser skal komme klart fram av beslutningsgrunnlaget. Forsvaret må sikres tilstrekkelig kontroll med kritiske innsatsfaktorer.
- i) Forsvaret finner løsninger for å fremme bærekraft og redusere miljøavtrykket fra virksomheten.

4. Forvaltning av personell

4.1. Personellordning

NOF skal arbeide for å videreutvikle personellordningen slik at den ivaretar både horisontale og vertikale karrierer, og at det gjennomføres en grundig evaluering av denne. Ordningen skal sikre forutsigbarhet, mulighet for livslang militær yrkeskarriere og utdanning gjennom hele tjenestetiden. NOF skal arbeide for:

- a. at forsvarssektorens hovedbemanning baseres på personell med livslang tilsetning og at realkompetanse legges til grunn. Tilbudet om T-60 tilsetning må gis tidligst mulig i karrieren.
- b. at forsvarssektoren skal tilby utdanning for personell med tidsbegrenset tilsetning (T-35), som gjør personellet konkurransedyktig for sin andre karriere.
- c. en bonusordning ved tidsbegrenset tilsetning, som tilsvarer minimum 3 års lønn. Ordningen må kunne praktiseres fleksibelt. Ved konvertering til eller tilsetning på T-60 bør elementer knyttet til utdanning videreføres.

- d. en avansementsordning som sikrer personellet en grad som gjenspeiler realkompetansen.
- e. at normalavancement for spesialistbefal er til stabssersjant/flotiljemester.
- f. en disponeringsordning som best mulig ivaretar den enkeltes egne ønsker.
- g. at kompetanse- og karriereplaner følges opp og at det tilrettelegges for karriere på tvers i forsvarssektoren. Videre at karriereveiledningen i forsvarssektoren synliggjøres og styrkes.
- h. at ved innføring av nye ordninger skal det etableres fleksible overgangsordninger som sikrer forutsigbarhet og tilpassede utdanningstilbud.
- i. at personell ikke tvangsflyttes mellom offisers- og spesialistsøylen.
- j. en utvidelse av veteranbegrepet og tilhørende støtteordninger.
- k. at det blir likhet og likeverdige distinksjoner på spesialistnivå mellom forsvarsgrenene.
- l. at klareringsprosessen av personellet skal være så forutsigbar som mulig og at man gjennomfører en reell vurdering av risiko og den enkeltes pålitelighet, lojalitet og sunne dømmekraft.

4.2. Utdanning

Forsvarets utdanningssystem er hovedvirkemiddelet for å kvalifisere personellet til tjeneste. NOF vil at utdanningen skal basere seg på livslang læring, med kontinuerlig veksling mellom utdanning og tjeneste, teori og praksis. Forsvarets utdanningsinstitusjoner er i så måte en viktig bærer av kultur og militær identitet, som del av kjernen i vår profesjon. Kompetanseutvikling og utdanning på alle nivåer skal lønne seg, og NOF vil arbeide for rettferdige vilkår under utdanning på alle nivåer. NOF skal arbeide for at:

- a. forsvarssektorens behov for kompetent personell i krigs- og fredsorganisasjonen skal styre utdanningens form, lengde, elevkvoter og innhold. Det militærfaglige innhold må sikres.
- b. all utdanning skal evalueres på omfang, kvalitet og innhold.
- c. Forsvarets utdanningsinstitusjoner videreføres som forsvarsgrenenes kulturbærere og profesjonsbyggere.
- d. vilkårene under utdanning forbedres.
- e. uttak til skoler og utdanning gjøres gjennom partssammensatt rådsbehandling.
- f. studenter ved flerårig befalsutdanning og offisersutdanning som et minimum skal ha enerom fra andre året.
- g. militært ansatte kan få tilrettelagt for sivil etterutdanning i arbeidstiden.
- h. instruktører som underviser ved Forsvarets utdanninger minimum er sersjant/kvartermester.
- i. spesialistutdanning samt fag- og funksjonsrettet utdanning underlegges regimet for fagskoler, og derigjennom gi studiepoeng.
- j. kadettene får dekket like mange årlige hjemreiser som personell inne til førstegangstjeneste.
- k. Forsvarets utdanninger innen ledelse og ingeniørfag tilfredsstillende kravene til bachelorstudium i ingeniørfag.
- l. Rettighetene til, og anseelsen av, å drive fagforeningsarbeid styrkes for personell under utdanning.
- m. Elever ved nivådannende spesialistutdanning som har T-35 står fritt til å velge mellom T-35 og T-60 etter fullført utdanning.

4.3. Realkompetanse

Realkompetanse omfatter utdanning, tjenesteerfaring og faglig dyktighet. NOF vil jobbe for at realkompetansebegrepet skal være hovedfaktoren ved utforming av stillingskrav og ved disponering. NOF skal arbeide for at:

- a. må-kravene i stillingsbeskrivelsene skal settes slik at en realkompetansevurdering vil komme til anvendelse fullt ut etter sin hensikt.
- b. arbeidserfaring vektlegges i større grad i en realkompetansevurdering.
- c. forsvarssektoren har enhetlig personellforvaltning og likeverdige karrieremuligheter, og at H/S/L-stillinger skal tilstrebes.
- d. kurs i kombinasjon med erfaring opparbeidet i Heimevernet må vurderes som realkompetanse opp mot stillinger i Forsvaret.
- e. PE-tjeneste skal være karrierefremmende.

5. Partipolitisk uavhengighet

NOF skal arbeide aktivt for at LO er en sterk og partipolitisk uavhengig hovedorganisasjon. Forbundet skal være pådriver for avvikling av bevilgninger til politiske partier fra arbeidslivets organisasjoner.