



**FÖRSVARSS
FÖRBUNDET**

VERKSAMHETS- INRIKTNING

Antagen av Försvarsförbundets kongress 21-23 maj 2019

**Vi i Försvarsförbundet
ska genom vårt arbete
medverka till
bättre livskvalitet
för medlemmarna**



**FÖRSVAR
FÖRBUNDET**

Box 5328, 102 47 Stockholm | Besöksadress: Linnégatan 10
Tel: 08-402 40 00 | info@forsvarsforbundet.se | forsvarsforbundet.se

Innehållsförteckning

Förord	2
Verksamhetsinriktning.....	3
Värvning.....	6
Anställningsvillkor.....	7
Arbetsmiljö	8
Kompetensutveckling.....	9
Trygghet	10

Förord

Kongressen 2019 fastslog verksamhetsinriktningen med smärre justeringar av mest redaktionell karaktär.

Fokus ligger naturligtvis fortfarande på medlemmarnas intressen. Det framgår också av förbundets stadgar. Ett antal målbilder inom fem huvudområden återfinns i verksamhetsinriktningen. Dessa står för förbundets grundsyn men är inte bestämd i tid. Den ska vara ett stöd i det långsiktiga arbetet mot vår vision i hela förbundet. Det finns inget hinder för förbundsstyrelsen att göra omprioriteringar över tid då förutsättningarna så kräver.

Ett antal krav är formulerade inom varje huvudområde. Dessa krav är nödvändiga förutsättningar för att hela förbundet ska följa verksamhetsinriktningen. Förbundsstyrelsen och kansliet kommer att utarbeta en verksamhetsplan under de år som verksamhetsinriktningen gäller.

Värvning av nya medlemmar är den prioritering som får anses vara den prioritering som hela vår existens vilar på. Under de närmaste åren så kommer säkerligen de försvarsnära myndigheterna att anställa mer personal, förutsättningar och verktyg finns för att värvningen kan gå riktigt bra i förbundet och vi måste verkligen vara på tå i den frågan.

Verksamhetsinriktningen ska ses som ett hjälpmedel för vårt fackliga arbete både i förbundsstyrelsen och ute på föreningarna.



Håkan Sparr
Förbundsordförande

Verksamhetsinriktning

Försvarsförbundet - nära och tillgängligt

För att leva upp till vår vision ställs vi både lokalt och centralt inför en stor utmaning.

Förutsättningen för den fackliga verksamheten ändras kontinuerligt. Arbetsgivarens organisation förändras. Vi har en ökad individualisering i samhället. Kravet på snabb och relevant information ökar för varje år. Med samverkansavtalet har vi fått möjlighet att i nya arbetsformer föra fram fackliga värderingar.

Alla dessa förändringar ställer krav på förbundet och de fackliga företrädarna. För att möta kraven behöver vi fortsätta att bredda vår kompetens och tillvarata medlemmarnas intressen på alla nivåer. För att vara ett framgångsrikt förbund som är till nytta för den enskilde medlemmen måste vi vara det nära och tillgängliga förbundet. Vi ska vara en attraktiv resurs för såväl nuvarande medlemmar som presumtiva.

Av våra stadgar framgår våra grundläggande värderingar.*

Vi ska tillsammans fortsätta att utveckla Försvarsförbundet.

* Ur Försvarsförbundets stadgar, § 2

Grundläggande värderingar:

1. FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter är grundläggande för den fackliga verksamheten.
2. Alla människor har lika värde och därmed rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

För förbundets medlemmar är det i första hand det som sker i den lokala verksamheten som avgör hur förbundet uppfattas. Därför behöver alla förtroendevalda veta vilka förväntningar som är förenade med uppdraget och vilka resurser och hjälpmedel de har tillgång till. För detta erbjuds stöd och utbildning.

Förändringar kan komma snabbt men att hela tiden försöka arbeta förebyggande ger större förutsättningar att lyckas i arbetet för våra medlemmar. Vi får alltså inte vara främmande för att ändra på arbetsformer eller strukturer. Information är många gånger a och o. Vi ska därför ha ett relevant informationsflöde.

Ombudsmännen är ett stort stöd för föreningarna. Förbundsstyrelsen, tillsammans med ombudsmännen, ska främja kontakten mellan föreningarna och styrelsen med målet att vi ska uppfattas vara ett "nära och tillgängligt förbund".

Regelbunden kontakt mellan styrelse och föreningar sker utifrån båda parter behov och önskemål. Att initiera och kommunicera de för stunden aktuella frågeställningarna, ska ske på det sätt som man finner lämpligt.

Genom att tydligt lyfta fram våra styrkor såväl lokalt som centralt och visa på de goda exemplen skapar vi ett ökat förtroende för, och kännedom om vår verksamhet vilket gör oss till ett attraktivt förbund.

I den fackliga verksamheten arbetar vi med många frågor, såväl små som stora. Över tid har olika frågeställningar olika prioritet. Om man grupperar det fackliga arbetet ser man ett antal områden som måste vara prioriterade. om än i olika grad över tid.

Inom Försvarsförbundet är det dessa:

- Värvning
- Anställningsvillkor
- Arbetsmiljö
- Kompetensutveckling
- Trygghet

Värvning

En förutsättning för att verka som ett attraktivt förbund är att vi har en god medlemsbas. Utöver att värna om våra medlemmar behöver vi också vara duktiga på att värva nya. Ju fler medlemmar vi organiserar desto större förutsättning har vi att få genomslagskraft samt att kunna värva duktiga och engagerade förtroendevalda på alla nivåer.

Vi vill genom våra värderingar och insatser attrahera till medlemskap i Försvarsförbundet. Vi ska eftersträva att vara det bästa alternativet för verksamma inom vårt område. Ett aktivt lokalt fackligt arbete är en förutsättning för ett bra värvningssarbete, lokalt som centralt. Värvning är allas vårt ansvar.

För att vara attraktiva ska det fackliga innehållet spegla medlemmarnas behov.

Målbild

- Ökat antal aktiva medlemmar.

För att uppnå målbilden krävs att vi

- har ett aktivt fackligt arbete med hög kvalitet
- har engagerade och kompetenta förtroendevalda på alla nivåer
- syns och hörs
- har bra medlemsförmåner.

Anställningsvillkor

Det är viktigt att vi i de centrala avtalsförhandlingarna tillvarar medlemmarnas intressen, så att avtalen ger utrymme för att medverka till att förbundets vision kan möjliggöras och därmed målen uppnås.

Centrala ramavtal och samverkansavtal ger stora möjligheter till lokalt inflytande och lösningar, men det ställer också stora krav på de lokala företrädarna.

Inom Försvarförbundet organiserar vi många olika grupper av anställda. Det är viktigt att vi har kännedom om grupperna och därmed kan verka för anställningsvillkor som gynnar alla.

Till anställningsvillkoren hänförs t ex lönefrågor, ersättningsfrågor och arbetstidsfrågor.

Målbild

- Förbättra anställningsvillkoren i avtal på såväl lokal som central nivå samt säkerställa att avtalen följs.
- Varje medlems lön ska sakligt kunna motiveras.

För att uppnå målbilden krävs att vi

- finns representerade i förhandlings- och samverkansgrupper
- har kompetens inom relevanta områden
- känner till vad som styr den enskildes anställningsvillkor och bevakar att avtalen följs
- verkar för partsgemensamma utbildningar.

Arbetsmiljö

Arbetet med vår arbetsmiljö innefattar såväl den fysiska arbetsmiljön som den psykosociala. Den mentala belastningen har ökat kraftigt på våra medlemmar med ökade och nya krav, omorganisationer och otrygghet i anställningen.

Färre ska producera mer än tidigare. Arbetsbelastningen ökar och därmed risken för stress.

Vi ska ha möjlighet att utvecklas i vårt arbete. Detta kan uppnås i en organisation som ger inflytande och utvecklingsmöjligheter i en stimulerande och funktionell arbetsmiljö.

Ohälsa ökar och vi ska med gemensamma krafter försöka bidra till att bryta trenden och få fram bättre psykosociala arbetsvillkor på våra arbetsplatser.

Målbild

- Våra medlemmar ska ha en bra fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

För att uppnå målbilden krävs att vi

- som förtroendevalda har god kunskap om såväl psykosociala som fysiska arbetsmiljöaspekter
- får arbetsgivaren att ta sitt ansvar inom arbetsmiljön och att denne har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete
- uppmuntrar medlemmar att bli skyddsombud/arbetsmiljöombud.

Kompetensutveckling

Vår omvärld förändras ständigt. Vi utsätts kontinuerligt för nya arbetsformer, nya organisationer samt ny teknik och vi måste därmed vara rustade för dessa utmaningar.

Arbetsgivare, förtroendevalda och våra medlemmar måste alla se kompetensutveckling som ett viktigt medel för att nå en bättre och effektivare verksamhet. Det ger medlemmen bättre förutsättningar inför verksamhetsförändringar. Kompetensutveckling uppnås både i det dagliga arbetet och vid utbildningar.

Målbild

- Kompetensutveckling ska vara en prioriterad del i arbetsgivarens verksamhet och en naturlig del i medlemmens utveckling.

För att uppnå målbilden krävs att vi

- påverkar attityder och värderingar hos medlemmar och arbetsgivare
- deltar i verksamhets- och budgetplanering
- verkar för att alla medlemmar har individualplaner/ utvecklingsplaner.

Trygghet

Förändringar av verksamheten vid myndigheter kommer även i fortsättningen att påverka många av våra medlemmar som riskerar att få en förändrad arbetssituation eller bli uppsagd.

Att vara utan arbete skapar oftast stora problem. Det är inte bara arbetet i sig och den ekonomiska tryggheten som försvinner, utan även gemenskapen med arbetskamraterna. Allt detta medför oftast svåra omställningar som kan vara socialt nedbrytande. Det är därför viktigt att skapa förutsättningar som underlättar den uppsagdes situation och ger möjlighet till nytt arbete.

Även för de som har arbete kvar skapar förändringarna stor oro och osäkerhet. Det är därför viktigt att vi ger stöd även till dessa medlemmar.

Målbild

- Vi ska medverka till en ökad trygghet och därmed en bättre livskvalitet för våra medlemmar.

För att uppnå målbilden krävs att vi

- reagerar tidigt på förändringssignaler
- verkar för medlemmarnas rättssäkerhet
- ger rätt information till medlemmarna
- bidrar till att utveckla våra trygghetssystem
- medverkar till att arbetsgivaren genomför tidiga åtgärder för en bra personalplanering.