



Forsvarets Seniorforbund (FSF) HANDLINGSPLAN 2025 – 2027 (landsmøteperioden)

Vedtatt på LM 2025

	Mål for planperioden	Referanse til Strategidokument 2025-2030
Styrende dokumenter	Strategidokumentet er FSF sitt overordnede styringsdokument for perioden 2025-2030 og skal, sammen med handlingsplan og rammebudsjett for gjeldende landsmøteperiode danne grunnlaget for FSF sine prioriteringer i perioden. FSF sitt eldrepolitiske dokument er samordnet med strategidokumentet.	
Kommunikasjon	Kommunikasjonen skal omfatte: 1. For gjensidig informasjon skal forbundskontoret på anmodning besøke avdelingene. 2. «Medlemskontakt» skal utvikles og utgis primært digitalt med 4 nummer pr år. Mottagere er medlemmer og andre som FSF ønsker å prioritere. Bladets profil skal baseres på redaksjonelt stoff om pensjon og andre forhold innenfor FSFs interesseområder. 3. FSF skal aktivt promotere og stimulere medlemmene til å benytte FSFs hjemmeside og GNIST for informasjon. 4. FSFs hjemmeside skal aktivt profilere og informere om FSFs virksomhet. Hjemmesiden skal være <u>dagsaktuell</u> med godt synlige oppslag om saker fra sentralt hold, og FSFs syn på disse. Alle avdelingene skal knyttes opp mot hjemmesiden og bruke denne aktivt. 5. FSF skal gjennom egen Facebook-side utgi dagsaktuell informasjon, og videreføre og utvikle sosiale medier som kommunikasjonskanal. 6. FSF skal orientere om sin virksomhet på forsvarrets seniorkurs.	Pkt. 6 og pkt. 7.3

	7. Forbundskontoret skal, i samarbeid med regionrepresentantene, jevnlig promotere FSF sitt «kurs for nye styremedlemmer» for gjennomføring i avdelingene. 8. Regionrepresentantene har den løpende kontakten med avdelingene i regionen for deling av informasjon og innspill til forbundsstyremøtene.	
Kontakt med myndighetene	FSF skal ha kontakt med og påvirke myndighetene i spørsmål som opptar FSF. Hensikten er raskt å tilkjenne relevante synspunkter i form av høringsuttalelser, innspill i media og møter med myndighetene.	Pkt.6, 7.3 og 7.4.2
Verdier og eldrepolitiske satsningsområdet	Verdier og eldrepolitiske satsningsområder er beskrevet i strategidokumentet. I tillegg fremheves at det skal jobbes for å øke utdanningskapasiteten innen alle kategorier helsepersonell. Det må også legges til rette for utdanning av et større antall helsepersonell. Helsesektoren må få økt status og anerkjennelse, og nødvendig kompetanseheving må sikres. Alt helsepersonell må være i stand til å kommunisere med klientene sine, slik at misforståelser og usikkerhet unngås.	Pkt. 5 og 7.4
Eldreråd	FSF skal aktivt oppmuntre medlemmene til å ta verv innen kommunale- og fylkeskommunale eldreråd. Avdelingene oppfordres til å melde inn kandidater til fylkes- og kommunale eldreråd i god tid før fylkes- og kommunevalg. FSF sitt mål er å være representert i så mange eldreråd som mulig. FSF vil gjennom sine representanter i eldrerådene fremme FSFs syn. De vil være pådrivere i samspillet mellom liv og helse der trygghet på alle nivå er et nøkkelord. Det bør legges opp til gjensidig informasjon mellom representantene og avdelingene.	Pkt 6. og 7.4.2
Seniorkurs	Forsvarets seniorkurs er en viktig arena hvor FSF skal orientere om sin virksomhet og rekruttere til Forbundet.	Pkt. 7.3.
Ivareta Forsvarets kultur og tradisjoner	FSF skal bidra til å ivareta Forsvarets kultur og tradisjon, både sentralt og lokalt.	Pkt. 7.3

Rådgiver-kompetanse	Forsvarssjefen har gitt ut Bestemmelser for samarbeid med FSF, hvor FSF inkluderes i Forsvarets personellpolitikk. FSF har dermed en viktig rolle som rådgiver for Forsvaret i pensjonsspørsmål. I tillegg skal FSF til enhver tid inneha høy kompetanse slik at FSF sine medlemmer kan tilbys god informasjon og veiledning i pensjonsspørsmål.	Pkt. 6
Rekruttering	Ett av satsningsområdene for perioden er å beholde og øke medlemstallet. Det skal prioriteres å øke rekrutteringen av yngre seniorer både som medlemmer og til tillitsverv. Samtidig skal FSF arbeide for å beholde medlemmer og finne årsakene til frafall. Det skal fokuseres på nye medlemsgrupper som vedtektene har åpnet opp for. Rekruttering gjennom bekjentskap («kameratrekruttering») prioriteres. Rekrutteringskampanjer opprettholdes, både sentralt og lokalt, og gjerne i samarbeid med relevante samarbeidspartnere, for å synliggjøre FSF. Sette avdelingene i stand til å markedsføre FSF ved å sørge for økt kunnskap og kompetanse (om FSFs kjerneverdier). Antall medlemsfordeler ønskes økt.. Lokale medlemsavtaler anbefales inngått.	Pkt. 6 og 7.3
Vedtektsfestede møter	Vedtektsfestede møter gjennomføres slik: - Landsmøter oddetallsår - Lederkonferanser partallsår - Forbundsstyremøter, 4 - 6 møter årlig. - Regionmøter, minimum ett årlig møte pr region, normalt i forbindelse med lederkonferansen og landsmøtet. Bruk av digitale møter (videomøter) til gjennomføring av forbundsstyremøter og regionmøter kan benyttes når dette er formålstjenlig.	Pkt. 2
FSFs økonomi	FSFs økonomi er basert på medlemskontingent, årlig tildeling fra Forsvaret, og offentlige tilskudd fra Lotteritilsynet og NAV. FSF skal aktivt arbeide for en økonomi som minimum må være slik at: • antall tillitsvalgte med godtgjort arbeidstid fortsatt kan opprettholdes • «Medlemskontakt» opprettholdes med kvalitet og frekvens som i dag • vedtektsfestede konferanser og møter gjennomføres på en god måte.	Pkt. 2

Bemanning, saksbehandling og medlemsregistrering	Saksbehandlingskapasiteten på 4,25 årsverk tilknyttet forbundskontoret opprettholdes. Forbundskontorets sammensetning, fordeling av oppgaver og interne arbeidsrutiner skal avspeile prioriterte oppgaver. Forbundskontoret skal inneha nødvendig kompetanse innenfor FSF sine satsningsområder, spesielt innen kommunikasjon og rekruttering i tillegg til pensjon. Avdelingene skal bruke alle StyreWebs funksjoner som inngår i FSF sitt abonnement. Nye brukere/tillitsvalgte skal få overført kompetanse fra tidligere brukere og regionrepresentanten, i tillegg til nødvendig opplæring i regi av forbundskontoret.	Pkt. 2 og 6
---	--	-------------