



# NVIO – en fanebærer for veteraners stolthet og tradisjon

## Handlingsplan 2021-2023

### 1. Innledning

Dette er handlingsplanen (HP) for sekretariatet i Norges Veteranforbund for Internasjonale Operasjoner (NVIO). Forbundsstyret (FS) har utarbeidet sin strategi for perioden 2021-2026, som er godkjent av landsmøtet. FS har gitt generalsekretæren (GS) i oppdrag å nå målsettingene i strategien. Hvordan dette skal gjøres og med bruk av hvilke midler er beskrevet i HP og budsjettet. HP går over to år, mens budsjettene skal utarbeides og godkjennes av FS årlig.

### 2. Visjon

NVIO skal være den mest relevante og ledende organisasjon for alle veteraner og deres pårørende.

### 3. Sekretariatets tolking av visjonen

*Med mest relevant tolker sekretariatet at NVIO skal være den mest betydningsfulle for veteransaken, uansett sak. Det være seg på nasjonalstrategisk nivå så vel som på kommunalt nivå. Dette er en oppgave som sekretariatet ikke kan løse alene, men hvor lokalforeningene må spille en vesentlig rolle på kommunalt nivå. Sekretariatet skal støtte LFene best mulig i deres arbeid, i tett samarbeid med lokal frivillighet.*

*Med ledende tolker sekretariatet at NVIO skal gå foran i saker av interesse for veteranene og deres familie.*

### 4. Strategiske muligheter

FS har identifisert strategiske muligheter som sekretariatet skal utnytte som mulighetsrom i sitt daglige arbeid.

NVIO har kjempet veteranenes kamp i 60 år, og har bidratt til mange positive endringer i veteranarbeidet. Gjennom disse årene har NVIO bygget seg opp til den største, landsdekkende interesseorganisasjonen for veteraner og deres familie. Gjennom det landsdekkende nettverket har organisasjonen muligheter til å nå ut til mange veteraner. Denne historien må fortelles og arbeidet videreføres med uforminsket styrke.

NVIO skal være en aktiv pådriver i alle forhold som gjelder norske veteraner. Dette gjelder på utformingen av politikken på nasjonalt nivå ned til gjennomføringen i den enkelte kommune. Forbundet skal profilere sin virksomhet i media, sosiale medier og ved å gjennomføre besøk ved avdelinger som aktivt arbeidet for å rekruttere og ivareta alle veteraner i sine lokalområder.

Forbundet har bygget kompetanse på ivaretagelse av veteraner, og må sikre at denne kompetansen tilkommer lokalforeningene slik at kameratstøtte kan drives på alle nivå. Det viktigste er nærhetsprinsippet der lokalforeningene selv har kompetanse til å hjelpe «egne»

veteraner som trenger kamerat- og familiestøtte. NVIO skal søke å samarbeide med andre organisasjoner som har grensesnitt inn mot veteranarbeid, både på lokalt og sentralt nivå. NVIO skal i dette samarbeidet fokusere på egne målsettinger og ansvarsområder, og ikke påta seg oppgaver som andre organisasjoner har et ansvar for.

## 5. Strategiske utfordringer

Forsvaret er i stadig endring, så også veteranarbeidet. Flere veteraner forblir stadig tjenestegjørende, og ivaretagelsen skjer gjennom Forsvarets arbeidsgiveransvar. Det er viktig å få frem at NVIO skal være til stede for veteranene og deres familier gjennom hele livsløpet, også etter at de har forlatt Forsvaret. Veteranene utgjør ikke en homogen gruppe, men varierer blant annet i alder, kjønn, bakgrunn fra internasjonal operasjon, nettverk og interesser. NVIO må tilpasse seg Forsvarets endringsprosess og fremstå som relevant for alle veteraner, uavhengig av om de er tjenestegjørende eller ikke, alder og kjønn, og om de er NVIO-medlemmer eller ikke.

Økonomiske støtteordninger og flere veteranforeninger vil kunne redusere den økonomiske handlefriheten til forbundet. Utfordringen er å sikre at NVIO opprettholder gode økonomiske tildelinger, både gjennom eksisterende og nye støtteordninger.

Forbundet må fremstå slik at medlemmene og potensielle medlemmer føler en tilknytning og verdi med medlemskap i NVIO. Utfordringen er å finne trygge arenaer treffe veteraner med felles bakgrunn og verdier kan møtes.

## 6. Hovedmål 2021-2026

FS har gjennom sin strategi definert følgende seks hovedmål for organisasjonen. Sekretariatet har brutt ned disse i delmål, med tilhørende tiltak og/eller aktiviteter og måleparametere. Dette beskrives i egne kapitler. Selv om områdene er beskrevet hver for seg er det viktig at disse ikke blir behandlet i isolasjon. Det er en interaksjon mellom alle mål og handlinger som iverksettes.

Dette er illustrert gjennom nedenstående figur.



## Hovedmålene

- **Anerkjennelse**  
NVIO skal være en proaktiv premissleverandør for at alle veteraner får anerkjennelse for den tjenesten de har utført.
- **Ivaretagelse**  
NVIO skal være en proaktiv premissleverandør for at veteranene og deres familier får nødvendig støtte.
- **Veteranen som ressurs**  
NVIO skal arbeide for å heve veteraners anseelse i samfunnet ved å fokusere på, og bidra til at veteraner benyttes som en ressurs i samfunnet.
- **Samfunnspåvirkning**  
NVIO skal være en politisk uavhengig aktør som arbeider for bedre kunnskap om veteraner og veteransaken i politiske beslutningsfora og i samfunnet for øvrig.
- **Rekruttering**  
NVIO skal arbeide for å rekruttere flest mulig veteraner i alle aldre og av begge kjønn, samtidig som forbundet skal tilrettelegge for eksisterende medlemmer.

Kommunikasjon vil være en aktivitet som favner alle hovedmålsettingene. Det er ikke en målsetting i seg selv, men skal understøtte de tiltak og aktiviteter som iverksettes for å nå målsettingene.

Økonomi er også en viktig faktor i alt arbeid vi foretar oss. NVIO skal drive sin virksomhet forretningsmessig forsvarlig og følge forretningsmessige- og forvaltningsmessige prinsipper i sitt virke. Handlingsplanen er som tidligere nevnt rullende over to år, mens budsjett skal utarbeides årlig.

For å utvikle seg selv og organisasjonen har sekretariatet satt opp en operasjonslinje kalt organisasjon. Denne er ment til intern bruk for stadig å kunne utvikle organisasjonen i takt med utviklingen i veterandomenet.

## **7. Anerkjennelse**

NVIO skal være en proaktiv premissleverandør for at alle veteraner får anerkjennelse for den tjenesten de har utført.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
Forsterke forståelsen i befolkningen for norsk deltakelse i int ops.	Delta i den offentlige debatten.		
Forsterke den rettslige anerkjennelsen av veteraner.	Koblet mot oppfølging av implementering av Meld.St. nr 15		Henger sammen med pkt 11.
Forsterke anerkjennelsen av veteraner i nære	Markere årsjubileeer for operasjoner sentralt, regionalt og		- SoME - Veteran - 08 mai

relasjoner og forsterke den sosiale verdsettingen av veteraner.	lokalt gjennom ulike tiltak.		- Podcast - Lokale arrangement
Bidra til at alle kommuner utarbeider og vedtar kommunal veteranplan	- Øve press på kommunene ved henvendelser til kommunepolitikere og stortingspolitikker - Artikler/innlegg i lokalmedia	- 50 % av kommunene skal ha veteranplan innen 2025. - 100 % av kommunene skal ha veteranplan innen 2030.	
Bidra til at alle kommuner markerer veterandagen og avholder arrangementer for veteraner og deres pårørende	- Skal inngå som del av veteranplan.	Kommunene tar ansvaret for finansiering og gjennomføring.	
Arbeide for at kommunene gir økonomisk støtte til etablering og drift av veteran-hus/lokaler for veteraner	- Kommunene tilbyr lokaler eller finansierer leide lokaler	Lokalforeninger som ønsker det, har etablert lokaler	
Arbeide for etablering av veteran-monumenter	- Støtte lokale initiativ til å etablere veteranmonumenter		Må finansieres med eksterne midler
Arbeide for synliggjøring av veteraner i samfunnet	- Lokal markering av veterandagen - Lokale medaljeoverrekkelser - Informasjonsstands - Gjennomføre aktiviteter som vekker medias interesse - Profilering av veteraner i media	Antall gjennomføringer	
Arbeide for at avdelinger kan gjennomføre gjensynstreff i avdelingsforband	- Åpne for at midler til gjennomføring av gjensynstreff følger avdelingen (veteranen) og ikke blir fordelt til FVS.	Antall avdelinger som får mulighet til å gjennomføre gjensynstreff hvor alle som ønsker å delta får plass.	Omfatter kun et mindre antall avdelinger som f eks MEDCOY/SA og NORMEDCOY/ UNPROFOR

## 8. Ivaretagelse

NVIO skal være en proaktiv premissleverandør for at veteranene og deres familier får nødvendig støtte.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
Tidlig og god innsats for personell som deployerer til int ops	- Kurs - Forskning - Forebygging	- Hvordan måle tidlig og god innsats?	- 50 000,- - ? - 50 000,-
Økt kompetanse om veteranene og deres familie om mulige utfordringer	- Gjennomføre KS-samling - Samarbeid med RVTS - Bidra til forskning gjennom NKVTS - Dialog med kommunenes veterankontakter - Utarbeide best practice for veteranplaner i kommunene	- Hvordan måle økt kompetanse?	- 50 000,  - 10 000,-
Oppdatert program for kamerat- og familiestøtte	- Koordinere med samarbeidspartnere - Dialog med kameratstøtteledere	- Hvordan måle oppdatert program?	600 000,-
Nettverk av kameratstøtteledere og kameratstøttere	- LF plukker ut KS-ledere - Sekretariatet vetter personellet	Alle LFER har KS-ledere og kameratstøttere	
Velfungerende plattformer for kontakt	- Drifte veteran.no - Drifte kameratstøttetelefon	Antall henvendelser	200 000
Bachelor eller masteroppgave på relevant tematikk	- Etablere et utdanningsfond	Minst en pr år	50 000

## 9. Veteranen som ressurs

NVIO skal arbeide for å heve veteraners anseelse i samfunnet ved å fokusere på, og bidra til at veteraner benyttes som en ressurs i samfunnet.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
Veteranplaner i alle kommuner med veteraner.	- LFene involvert i utarbeidelse av kommuneplaner. - Lage en mal på best practice.	Beskrivelse i kommuneplanene hvordan de kan trekke på veteranmiljø i kommunene.	

Samfunnet ser på veteraner som ressurspersoner.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Delta i den offentlige debatten.</li> <li>- Framsnakke veteranen.</li> <li>- Forsterke samarbeidet mellom KMV og lokale NAV-kontor.</li> </ul>		
Veteraner bruker erfaringene fra int ops på CVen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sjekke ut samarbeidet med NHO fra 2014.</li> <li>- Karriereskiftekurs for veteraner.</li> </ul>		
Media fokuserer på veteraner som ressurs.	Artikler/Kronikker.	Antall oppslag i media.	
Nyttiggjøre seg av den kompetanse og erfaring som veteraner innehar.	Etablere ressursgrupper for veteraner som kan bistå i sitt lokalmiljø.	Antall etablerte ressursgrupper.	
Videreutvikle veteraners kompetanse.	Utvikle utdanningstilbud eller stipend til å ta en utdanning.		

## 10. Samfunnspåvirkning

NVIO skal være en politisk uavhengig aktør som arbeider for bedre kunnskap om veteraner og veteransaken i politiske beslutningsfora og i samfunnet for øvrig.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
Økt kompetanse for veteranivaretagelse i det sivile.	Kommunikasjon mot det sivile samfunn.	Antall artikler, treff på NVIO mm.	
Økt samarbeid med strategiske partnere.	Samarbeidsavtaler etablert.	Antall avtaler og relevans.	DNT/DFS
Nettverk på Stortinget.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontakt med politikere som har veteranarbeid på dagsorden ift Veteranmeldingen.</li> <li>- Blåveisen sendes utvalgte politikere.</li> </ul>	Antall politikere vi har i adresselisten vår og som vi pleier et forhold med.	
Nettverk av samarbeidende organisasjoner.	Kontakt med relevante organisasjoner.	Antall relevante organisasjoner vi pleier et forhold med.	

Videreutvikle samarbeidet med Forsvaret og FD.	Jevnlig kontakt med; <ul style="list-style-type: none"> <li>- FSJ</li> <li>- Sj E og sj FOH</li> <li>- Taktiske sty sjefer</li> <li>- Sj FSAN</li> <li>- Sj FPVS</li> <li>- Sj FVS</li> <li>- Sj FST/HR</li> <li>- FVI</li> <li>- FMIN</li> <li>- Sj FD V</li> </ul>		
Meld.St. nr 15 implementert.	Utarbeide NVIOs plan for oppfølging av det politiske og militære arbeidet.	Tiltakene iverksatt.	- Sjekk alt fra St.meld 34 og frem til 2020. - Egen plan for dette.

## 11. Rekruttering

NVIO skal arbeide for å rekruttere flest mulig veteraner i alle aldre og av begge kjønn, samtidig som forbundet skal tilrettelegge for eksisterende medlemmer.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
Økt medlemsmasse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablere verveansvarlig i LF</li> <li>- Vervemateriell til LF</li> <li>- Lavterskelaktivitet for medlemmer</li> <li>- Vervekampanje i lokalforeningene</li> <li>- NVIO etablerer unge ambassadører i Midt, Vest, Øst, Nord og Sør</li> </ul>	5 % årlig økning	Hvordan bruke strategiske samarbeidsavtaler?
Økt kvinneandel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Få en kontakt person i MKN i Sør, Øst, Nord og Vest.</li> <li>- Aktivitet/prosjekt med MKN</li> </ul>	5 % årlig økning	
Redusert antall utmeldinger	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opprettholde tilbud til alle</li> <li>- LF kontakter dem som ikke betaler medlemskontingent</li> </ul>	Maks 1 % årlig frafall ut over naturlig frafall	
Etablere familiestøttekontakt i LF	De har ansvar for de som er hjemme hvis kone / mann- sønn /datter er i intops.		

	De får aktiviteter /møter tilrettelagt for dem, familiedager.		
Redusert gjennomsnittsalder	Verve unge veteraner		

## 12. Kommunikasjon

NVIOs målsettinger, synspunkter og oppgaver er kjent og anerkjent blant veteraner, forbundets medlemmer, våre samarbeidspartnere i og utenfor Forsvaret, og i samfunnet forøvrig.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
Tydeligere profil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablere månedlige nyhetsbrev eksternt</li> <li>- Prioritere sosiale medier som en viktig kanal for kommunikasjon</li> <li>- Bygge opp mangfold ved veteranprofiler/influencers</li> <li>- Publisere/fremme ulik forskning rundt veteraner</li> <li>- Etablere gode nettsider</li> <li>- Utvikle engelsk nettside</li> <li>- Utvikle profileringstekster om NVIO</li> <li>- Videreutvikle profilmanual</li> <li>- Fast omdømmeevaluering eller synlighet i media</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 x i året</li> <li>- Økt engasjement/Flere følgere/Digital strategi</li> <li>- Økt engasjement/Flere følgere</li> <li>- Minst 4 x året</li> <li>- Øke sidehenvisninger /senke fluktfrekvensen</li> <li>- 500 sidevisninger</li> <li>- Gjenkjenning og bruk i LF samt mer i media</li> <li>- Høyere frekvens og synligere bruk sentralt og i LF</li> <li>- Økning i antall mediaoppslag og flere medlemmer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nytt program for epost som lar oss lese hvor mange som åpner eposten?</li> <li>- Midler til planleggingsverktøy /annonsering</li> </ul>
Økt dialog med myndigheter	Partikartlegging, synliggjøre/presentere NVIO	Politisk involvering	
God intern kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utvikle budskapsmatriser og faktablad</li> <li>- Kommunikasjonskurs for LF (Styreweb/Sosiale medier mm)</li> <li>- GS gjennomføre Zoom-møter regionalt</li> <li>- Prioritere Brukerforumet som læringsplattform</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minst 4x/år</li> <li>- Seminar for alle LF 2x/år</li> <li>- 4/år</li> <li>- 6-10 webinar/år</li> </ul>	



	- Videreutvikle verktøy og tilbud for lederstøtte i LF	- Plan for behov og tiltak (Håndboka?)	
God ekstern kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartlegge samarbeidspartnere og ambassadører</li> <li>- Partikartlegging og etablering politisk epost-liste</li> <li>- Økt dialog med våre nordiske samarbeidspartnere</li> <li>- Være tilstede på viktige samfunnsarenaer eller arrangement</li> <li>- Etablere kontakt og presseliste med presse- og mediehus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 nye per år</li> <li>- 2 politikere fra hvert parti relatert til veteransaken</li> <li>- Synliggjøres minst 2x på nett/sosiale medier</li> <li>- Flere medlemmer</li> <li>- Økt synlighet i media</li> </ul>	Meltwater/Retriever/MyNewsDesk

### 13. Økonomi

NVIOs økonomi skal være bærekraftig i forhold til den aktiviteten som gjennomføres.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
Økte inntekter	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Søknad om midler til FVT.</li> <li>- Øke antall medlemmer.</li> <li>- Søknad om momsrefusjon for flest mulig LF.</li> <li>- Andre søknader eks. LM, legater, fond</li> <li>- Invitere bedrifter til å annonsere i bladet Veteran.</li> <li>- Salg av profileringsartikler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tildelte midler.</li> <li>- Økt innbetalt medlemskontingent.</li> <li>- Momsrefusjon fra Lotteri- og stiftelsestilsynet.</li> <li>- Økonomisk støtte.</li> <li>- Annonseinntekter.</li> <li>- Salgsinntekter.</li> </ul>	
Streng kostnadsbevissthet / Effektiv ressursbruk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prioritere aktiviteter.</li> <li>- Budsjett og regnskapskontroll for ulike aktiviteter.</li> <li>- Lagerkontroll.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prioriterte aktiviteter gjenspeiles i budsjettet.</li> <li>- Samsvar mellom budsjett og regnskap for ulike aktiviteter.</li> <li>- Oversikt lagerbeholdning:</li> <li>- Profileringsutstyr for salg, internt bruk, til å gi bort.</li> <li>- Hederstegn.</li> <li>- Etc.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontroll på NVIOs eiendeler</li> <li>- Kontroll på driftsutgifter.</li> <li>- Gode innkjøpsrutiner.</li> <li>- Redusere feilutsending av Veteranbladet.</li> <li>- Effektiv bruk av bedriftsavtaler.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oversikt over NVIOs eiendeler (eks. datautstyr, printere, mobiler, etc.).</li> <li>- Oversikt over løpende driftskostnader.</li> <li>- Internkontroll og innkjøpsplan for lagervarer og kontorrekvisita.</li> <li>- Minimalt antall Veteranblad i retur.</li> <li>- Utnyttelsesgrad av bedriftsavtaler.</li> </ul>	
Årlig budsjett med samsvar mellom budsjett og aktivitetsplan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle bidrar innen sine ansvarsområder i årlig budsjettprosess.</li> <li>- Aktiviteter og utgifter reflektert i NVIOs kontoplan.</li> <li>- Budsjett som reflekterer aktivitetene og planlagte innkjøp.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samsvar mellom overordnet budsjett og regnskap.</li> <li>- Utgifter plasseres på prosjektnummer i kontoplanen.</li> <li>- Minimalt med feilpostering.</li> <li>- Antall «diverse»-posteringer reduseres.</li> <li>- Samsvar mellom budsjett og regnskap for ulike aktiviteter, innkjøp og driftsutgifter.</li> </ul>	
Budsjettet som styringsverktøy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansvarlige utarbeider budsjett innenfor ansvarsområde.</li> <li>- Aktivitetsansvarlige rapporterer 2x/mnd på budsjettposter.</li> <li>- Månedlig øko gjennomgang i finanskomiteen.</li> <li>- Kvartalsvis øko status.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budsjett for ulike aktiviteter.</li> <li>- Avklare budsjettavvik /-sprekk på tidlig tidspunkt.</li> <li>- Avklare behov for budsjettjustering.</li> <li>- Fremlegging til FS.</li> </ul>	
Fleksibel /forskjøvet arbeidstid med minimal bruk av overtid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablere, som nødvendig, arbeidsplan for fleksibel og forskjøvet arbeidstid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimal OT-utbetaling.</li> </ul>	
Lønnsutvikling iht. statlig policy og minimal bruk av innleie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lønn i henhold til oppgaver og ansvar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samsvar mellom oppgaver, ansvar og lønn.</li> <li>- Redusert bruk av innleie.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avklare kompetanse i eget sekretariat, og utnytte den.</li> <li>- Etablere en lønnpolicy basert på statlig lønnpolicy.</li> <li>- Finanskomiteen vurderer lønn for ansatte 1x/år.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utarbeidet lønnpolicy i NVIO.</li> </ul>	
Økte midler disponert til aktiviteter for veteraner og deres pårørende.	Argumentere for økt tildeling fra FVT basert på antall lokalforeninger og antall medlemmer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Øke antall aktiviteter og fordele aktivitetene over hele landet.</li> <li>- Øke antall deltakere på aktivitetene.</li> <li>- Utvikle aktiviteter med fokus på yngre veteraner samt barn.</li> </ul>	

## 14. Organisasjon

Organisasjonen skal være effektiv i forhold til den aktiviteten som gjennomføres.

Delmål	Tiltak	Måleparametere	Økonomi/Merknad
God informasjons-tilgjengelighet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utvikle IM-plan</li> <li>- Etablere intuitive lagringsstrukturer</li> <li>- Bruke digitale systemer optimalt</li> </ul>		
Sekretariatet skal være tilgjengelig og fleksibel for å ivareta sine oppgaver	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablere ordning for å svare på NVIO telefon.</li> <li>- Innkomne mail fordeles av leder og besvares av «ansvarlig».</li> <li>- Ordning for fysisk tilgjengelighet i bygn 60.</li> <li>- Funksjonelle kontormøter.</li> <li>- Kommunikasjon.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medlemmer får svar på tlf-henvendelser.</li> <li>- Medlemmer får svar på sine mail-henvendelser.</li> <li>- Medlemmer som kommer innom, bygn 60 treffer ansatte i sekretariatet.</li> <li>- Kontormøtene fokuserer på oppgaver, status og utfordringer.</li> <li>- God kommunikasjon mellom ansatte der status og utfordringer på aktuelle saker formidles og diskuteres.</li> </ul>	

Tilpasset organisasjonsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsavtalene må i sum dekke NVIOs hovedoppgaver.</li> <li>- Oppdatere arbeidsavtalene etter behov.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klarhet i oppgaver og ansvar.</li> <li>- Ansatte gjør det som arbeidsavtalene beskriver.</li> <li>- Ansatte får lønn iht. ansvar og oppgaver.</li> </ul>	
Tilstrekkelig kapasitet og kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avklare på hvilke områder NVIO mangler kapasitet og kompetanse.</li> <li>- Iverksette kompetansehevede tiltak.</li> <li>- «Work smarter, not harder».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oversikt over manglende kapasitet og kompetanse i NVIO.</li> <li>- Kursing gjennomføres.</li> <li>- Forbedrede arbeidsrutiner gir forbedret kapasitet</li> </ul>	
Effektiv oppfølging av LFene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablere ordning for å svare på NVIO telefon.</li> <li>- Kjennskap til hverandres ansvar og oppgaver.</li> <li>- Innkomne mail fordeles av leder og besvares av «ansvarlig».</li> <li>- Rådgivning og bistand til lokalforeningene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Henvendelser fra LFene besvares innen en uke.</li> <li>- Den som mottar henvendelsen kobler opp mot den som kan besvare henvendelsen.</li> <li>- Utvikle kursmoduler for LFer.</li> </ul>	
AML overholdes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retningslinjer for arbeidstiden i NVIO utarbeides.</li> <li>- Arbeidstidsregnskapet føres i Tidbank.</li> <li>- Arbeidsplan ved bruk av forskjøvet arbeidstid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ikke brudd på AML.</li> </ul>	
Godt arbeidsmiljø i sekretariatet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avklaring av den enkeltes rolle, ansvar og myndighet.</li> <li>- Kjennskap til hverandres ansvar og oppgaver</li> <li>- Etablere av «møteplasser» for utveksling av formell</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klarhet i eget ansvar og egne oppgaver.</li> <li>- Klarhet i andres ansvar og oppgaver.</li> <li>- Etablerte «møteplasser» for formell og uformell deling av informasjon.</li> </ul>	

## **15. Verdier og normer**

FS har trukket opp fire verdier som skal forankre NVIOs grunnsyn som synliggjør hvordan forbundsstyret, sekretariatet og medlemmene skal opptre i sitt arbeid. Det er viktig at alle tilsatte og valgte funksjoner i forbundet går foran med et godt eksempel og etterlever disse verdiene.

### Respekt

Forbundet og dets medlemmer skal vise respekt for alle mennesker og deres opplevelser og erfaringer. Respekt skal komme til uttrykk i holdninger og handlinger.

### Ansvar

Forbundet og dets medlemmer skal ta ansvar for seg selv, sine handlinger, hverandre og helheten i NVIOs arbeid. Forbundet og dets medlemmer skal ta ansvar for gjennomføring av landsmøtets beslutninger og vedtatte målsettinger.

### Samhold

Forbundet og dets medlemmer skal vise samhold i veteranarbeidet. Samlet står forbundet og den enkelte sterkere og kan utøve felles styrke i veteranarbeidet.

### Åpenhet

Forbundet og dets medlemmer skal opptre åpent og redelig i enhver sammenheng. Dette vil underbygge påliteligheten til forbundet og veteranarbeidet.

Samhold – Erfaring – Styrke

Oslo, 22 feb 2021

Bjørn Robert Dahl  
generalsekretær