



Få mer ut av arbeidslivet

Strategisk plan 2023 – 2025

- *Med jevne mellomrom bør vi løfte blikket fra strømmen av daglige gjøremål og sammen tenke gjennom utfordringene som ligger foran oss. Deretter bør vi samle oss om en felles strategi for å møte dem.*

Forbundsstyret

Innhold

1	SITUASJONSBESKRIVELSE	3
2	STYRINGSPYRAMIDE	4
3	HVEM VI ER	5
	3.1 Rolle	5
	3.2 Kjennetegn	6
4	VI ER TIL FOR MEDLEMMENE	6
5	STRATEGISKE MÅL	7
	5.1 Utvikling	7
	5.2 Bærekraft	7
	5.3 Politikk	9
	5.4 Arbeidsliv	10
	5.5 Medlemmer og merkevare	10
	5.6 Medlemsfordeler	11
	5.7 Kompetanse	11
	5.8 Kommunikasjon	12
	5.9 Organisasjon	13
	5.10 Økonomi	15
	5.11 Kapitalforvaltning	15
	5.12 Teknologi og infrastruktur	16

1 SITUASJONSBESKRIVELSE

Med jevne mellomrom bør vi løfte blikket fra strømmen av daglige gjøremål og sammen tenke gjennom utfordringene som ligger foran oss. Deretter bør vi samle oss om en felles strategi for å møte dem.

Dette dokumentet er et resultat av en slik prosess. Finansforbundet har gjennom en involverende og kreativ strategiprosess staket ut kursen for forbundet de nærmeste årene.

I kjølvannet av koronakrisen befinner Norge og verden seg fremdeles i en alvorlig situasjon. Russlands angrep på Ukraina har ført til en humanitær krise og energikrise på det europeiske kontinentet. Det er også stor bekymring knyttet til energisikkerheten, og jevnlig cyberangrep truer den digitale infrastrukturen vår. Høye strømpriser og høy inflasjon gjør hverdagen mer krevende for folk flest.

Parallelt opplever vi en klimakrise hvor de alvorlige konsekvensene allerede oppleves i store deler av verden.

Alt dette utfordrer tryggheten i samfunnet vårt. Vi som arbeidstakere må hele tiden være beredt på å endre måten vi jobber på, oppgavene vi utfører og hvor vi jobber.

Ansatte i finans og teknologi har store forventninger til arbeidslivet. Det skal være utfordrende, interessant og meningsfylt. Arbeidet utgjør en stor del av vår identitet – vi realiserer oss selv gjennom jobben.

Arbeidslivet har endret seg i stor grad i senere tid, og mange opplever økt press på leveranser og prestasjon. Nye teknologiske løsninger og kunstig intelligens blir introdusert i raskt tempo. Mange av dagens jobber vil forsvinne eller endres, men også helt nye arbeidsoppgaver vil bli skapt. Nye organisasjonsformer, endringsprosesser, nye aktører og endrede kompetansekrav vil prege både våre medlemmer og prioriteringene til Finansforbundet fremover.

Med bakgrunn i endringene beskrevet ovenfor, ansettes det stadig flere medarbeidere i finansnæringen med bachelor- eller mastergrad. Fire profesjonsforbund har fått avtale i finansområdet, og Finansforbundet møter en ny konkurransesituasjon fra forbund som kan følge medlemmet gjennom hele karrieren.

Mange bedrifter flytter arbeidsoppgaver utenlands eller har hovedkontor utenfor Norge. Samarbeidet mellom fagforeninger på tvers av landegrensene er viktig og avgjørende for innflytelse. Pandemien har ført til endrede arbeidsformer med utstrakt bruk av hjemmekontor. Dette stiller igjen nye krav til arbeidsmiljøet.

Alt dette påvirker våre medlemmer.

Det norske trepartssamarbeidet er helt unikt i internasjonal sammenheng, og et velorganisert arbeidsliv med relativt jevnbyrdig maktforhold mellom partene er avgjørende for å sikre et nødvendig tillitsforhold mellom partene i arbeidslivet. Det bidrar også til korte

avstander mellom ledelse og tillitsvalgte. Aktiv medvirkning fra de ansatte sikrer høy produktivitet og nødvendig omstillingsevne.

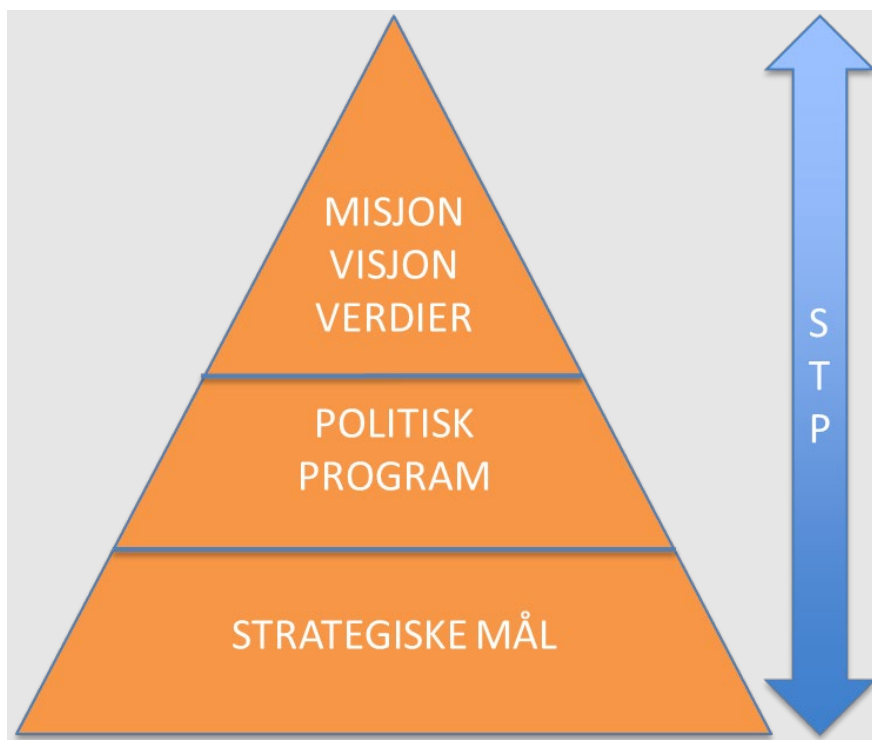
Lønnsdannelsen er kjernen i den norske arbeidslivsmodellen, og gjennom frontfagsmodellen har partene tatt ansvar for en lønnsdannelse som har skapt god konkurransevne og høy sysselsetting. Finansforbundet støtter prinsippene i denne modellen, men er bekymret for at de ansatte får en stadig mindre andel av verdiskapingen i finans. Dette, parallelt med økt press på våre tariffestede goder, er blant Finansforbundets hovedutfordringer.

For å lykkes med våre strategiske mål og utfordringer, er det helt avgjørende at organisasjonsgraden i vårt område er høy.

2 STYRINGSPYRAMIDE

Verden er i en eksponentiell utvikling der utviklingen går raskere og raskere. Vi opererer derfor med en strategisk plan for perioden 2023 til 2025. Planen blir normalt revidert én gang årlig.

Strategisk plan er bygget på følgende styringspyramide:



Alle elementene i styringspyramiden inngår i strategisk plan. Misjon, visjon og verdier er retningsgivende for all vår virksomhet. Politisk program vedtas av landsmøtet, mens strategiske mål fastsettes av forbundsstyret for planperioden.

3 HVEM VI ER

Finansforbundet er en partipolitisk uavhengig fagforening for ansatte som jobber i FINANS og TEKNOLOGI. Vi har for tiden 33 500 medlemmer og er Norges største forbund innen finansnæringen.

Finansforbundet har tariffavtaler med Finans Norge, Virke og Spekter. Vi er part i **over 200** bedriftsavtaler og har **1 180** tillitsvalgte i **240** bedrifter.

Finansforbundet er et YS-forbund. Vi påvirker internasjonalt gjennom medlemskap i Nordic Financial Union (NFU) og UNI Global Union (UNI).

3.1 Rolle

Finansforbundets misjon, visjon og verdier er å betrakte som forbundets strategiske utviklingsramme («Merkeplattformen»).



Helt tilbake til 2010 har Finansforbundet hatt som misjon å bidra til en **bærekraftig** utvikling av finansnæringen for ansatte, arbeidsgivere og samfunnet. Dette gjør Finansforbundet til en helhetstenkende og unik fagforening.

Visjonen baserer seg også på et samarbeid mellom arbeidsgivere og Finansforbundet.

Finansforbundets verdier skal være elementer som har en merverdi og er et konkurransefortrinn for organisasjonen. Etterlevelse av verdiene skal bidra til at vi tilpasser oss endrede målgrupper, endringene i finansnæringen og samfunnet rundt oss.

Tydelig

Vi er klare i våre holdninger og politiske standpunkter.

Modig

Vi utforsker sannheter, vi tør å utfordre og vi har styrke til å gjennomføre beslutninger som flytter grenser.

Engasjert

Vi brenner for å ivareta medlemmenes interesser på en best mulig måte. Kunnskap, vilje og et godt hjerte er drivende for vårt arbeid.

3.2 Kjennetegn

Fagforeninger er en del av trepartsmodellen. Våre medlemmer har gjennom å påvirke beslutninger vært med på å bygge et samfunn vi kan være stolte av. I nyere tid ser vi at ansattes påvirkning er under press i finansnæringen.

Finansforbundet har valgt følgende slagord (payoff):

Få mer ut av arbeidslivet

4 VI ER TIL FOR MEDLEMMENE

Fokus for Finansforbundets virksomhet skal være det enkelte medlem. Vi skal sikre medlemmene trygge ansettelsesforhold samt ivareta og bedre medlemmenes interesser i alle jobbrelaterte forhold. Vi skal legge til rette for å kunne følge medlemmene gjennom hele livet.

Videre skal vi representere medlemmene og fremme deres syn og interesser overfor arbeidsgivere, eiere, næringsorganisasjoner, myndigheter og samfunnet ellers.

Finansforbundets formål er å organisere alle ansatte i finansnæringen og tilknyttede næringer. Tilknyttede næringer er utvidet til å omfatte teknologibedrifter, fintech-miljøet, eiendomsmeglere, regnskapskontorer, konsulentselskaper og andre typer bedrifter som *selv* mener de jobber innen finans. Medlemmene kan opprettholde sitt medlemskap selv om de har gått av med pensjon, blitt arbeidsledige, arbeidsuføre eller er i permisjon.

5 STRATEGISKE MÅL

5.1 Utvikling

Arbeidslivet er i endring. Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner må tenke nytt og vurdere hensiktsmessig samarbeid og ny organisering til beste for medlemmene.

Vårt mål er at Finansforbundets medlemmer skal få attraktive og profesjonelle produkter og tjenester uansett hvordan organisasjonen utvikler seg.

Forbundet skal være fremtidsrettet. Politisk slagkraft vil være avgjørende for å nå våre mål. En ny organisering av arbeidstakersiden kan bidra til det.

Mål

Finansforbundet skal:

- Ta initiativ til samarbeid med relevante arbeidstakerorganisasjoner for å oppnå økt politisk slagkraft
- Aktivt støtte opp om trepartssamarbeidet i Norge gjennom å ta initiativ til å utvikle en fremtidsrettet organisasjon på tvers av profesjoner, bransjer og tariffområder for å møte fremtidens arbeidsliv og arbeidsgivers organisering
- Legge særlig vekt på bærekraft, digitalisering, kompetanse, mangfold og likestilling i alt arbeid

5.2 Bærekraft

Bærekraftig utvikling er en utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov. Det handler om å ha flere tanker i hodet på en gang: om sosiale forhold, økonomi og klima og miljø. Dette blir ofte kalt de tre dimensjonene i bærekraftig utvikling. Det er sammenhengen mellom disse tre dimensjonene som avgjør om noe er bærekraftig.

Finansforbundet jobber for å øke bevisstheten om hvordan finansnæringen og de ansatte kan bidra til en bærekraftig utvikling.

Vi bidrar til at finansnæringen blir en modig og fremoverlent bidragsyter i det grønne skiftet ved dialog med viktige interessenter samt opplæring av finansansatte gjennom forskning, kurs- og kompetansetilbud.

For Finansforbundets arbeid med ESG vises det til forbundets investeringsstrategi.



Følgende mål prioriteres i Finansforbundets arbeid med bærekraft:



FNs bærekraftsmål 5: Oppnå likestilling og styrke jenter og kvinners stilling

Vi skal jobbe for at alle skal ha like muligheter og rettigheter i arbeidslivet. Det skal vi gjøre gjennom å bidra til økt bevissthet som gjør at næringen selv tar ansvar og ser muligheter i et mer likestilt og mangfoldig næringsliv. Internasjonalt har vi fokus på likestilling, solidaritet og kvinners rettigheter og muligheter gjennom vårt samarbeid med CARE.



FNs bærekraftsmål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst for alle

Vi skal jobbe for å fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle.



FNs bærekraftsmål 13: Stoppe klimaendringer

Vi skal bidra til tiltak mot klimaendringer i politikk, strategier og planlegging.

Sekundært vil Finansforbundet arbeide med følgende av FNs bærekraftsmål:

- 4: God utdanning
- 10: Mindre ulikhet
- 12: Ansvarlig forbruk og produksjon

Mål

Nr. 5:

- Fremme likestilling gjennom å synliggjøre likestillingsutfordringene i den norske samfunnsdebatten og internasjonalt
- Bidra til likestilt deltakelse og redusere likelønnsgapet i finansnæringen
- Bidra med ny kunnskap og innsikt som gjør at næringslivet tar ansvar og ser muligheter i et mer likestilt og mangfoldig samfunn

Nr. 8:

- Ansattes andel av verdiskapingen skal øke fra dagens nivå til en mer rettferdig fordeling
- Styrke fagforeningene gjennom økt medlemsoppslutning i Norge og økt oppmerksomhet på retten til å organisere seg og etablere tariffavtaler
- Bidra til bedring av menneske- og arbeidstakerrettigheter gjennom tydelige krav i innkjøp og ved investeringer
- Bidra til økt innsikt i hvordan digitalisering påvirker finansnæringen og de ansatte.
- Styrke samarbeidet med CARE om prosjekter som sikrer at familier får et bedre livsgrunnlag og styrker kvinners stilling i samfunnet

Nr. 13:

- Bidra til å styrke kompetansen i finansnæringen om bærekraft og klimarisiko
- Øke kunnskapen om finansnæringen og de ansattes rolle i omstillingen til et lavutslippssamfunn
- Ivareta og utvikle arbeidsplasser i det grønne skiftet gjennom å jobbe for at næringen er godt nok posisjonert for omstillingene som kommer
- Bevisstgjøre ansatte på hvilken rolle de kan ta, sikre at de får nødvendig kompetanse og anledning til å bruke den i sitt arbeid
- Fremlegge klimaregnskap for egen virksomhet

5.3 Politikk

Finansforbundets politiske program ligger til grunn for vårt arbeid. Forbundet skal være en tydelig og synlig premissleverandør innen politiske områder som er viktige for våre medlemmer. Gjennom oppdatert kunnskap og dialog skal forbundet være en part som viktige interessenter lytter til.

Mål

Finansforbundet skal:

- oppnå gjennomslag for vår politikk gjennom å være en konstruktiv og kompetent aktør i spørsmål om arbeidslivspolitikkk samt relevant samfunns- og næringspolitikk
- bidra til å øke kunnskapen om viktige politiske saker gjennom initiativ til forskning og utredninger både nasjonalt og internasjonalt
- styrke vårt kontaktnett med viktige interessenter og bidra til samspill om viktige saker
- stimulere til økt medeierskap blant ansatte

5.4 Arbeidsliv

For å lykkes med våre utfordringer og nå våre mål, er det avgjørende at organisasjonsgraden i vårt område er høy.

Vi vil derfor gi våre medlemmer et medlemskap, som foruten svært gode medlemsfordeler, gir dem tilgang til markedets beste tariffavtaler. I tillegg vil de gjennom sine tillitsvalgte ha egne topp kvalifiserte rådgivere i alle kollektive forhandlinger og spørsmål.

Hvert enkelt medlem har også tilgang til advokater med spesialkompetanse innen arbeidsrett.

Mål

Finansforbundet skal:

- styrke vår forhandlingsposisjon overfor Finans Norge og NHO
- fremforhandle egne tariffavtaler for Inkasso og Fintech
- vurdere partsforholdene i vår hovedavtale og overenskomst med Finans Norge/NHO

5.5 Medlemmer og merkevare

Uten medlemmer – intet Finansforbund. Vi søker derfor kontinuerlig vekst og økt oppslutning for å styrke vår forhandlingskraft og sikre vår dominerende posisjon i finansbransjen med tilknyttede næringer. Vårt strategiske mål er å nå **35 000 medlemmer** innen utgangen av 2025. For å nå dette målet må hele organisasjonen bidra. Sammen skal vi sørge for høy medlemstilfredshet, høy merkevarekjennskap og attraktive medlemsfordeler. Vi må være synlige og tydelige i all vår kommunikasjon, for å hevde oss i den tøffere konkurransen vi nå opplever fra profesjonsforbund med forhandlingsrett i vår næring.

Vår hovedmålgruppe er **ansatte i finans < 35 år**, med et særskilt fokus på teknologiansatte som i økende grad trer inn i finansbransjen. Med stadig flere som går over i pensjonistenes rekke, er det avgjørende å rekruttere yngre medlemmer for å demme opp for avgangen.

Derfor har vi også intensivert innsatsen overfor studenter som ønsker en karriere i finans, for at disse skal konvertere til ordinære medlemmer etter endt studietid.

Gjennom kontinuerlige, målrettede aktiviteter i relevante kanaler skal vi styrke vår merkevare og attraktivitet i markedet. Vi skal tilby den **aller beste medlemsreisen** – fra student via yrkesaktiv til pensjonist – og benytte de til enhver tid best egnede verktøy og løsninger i et «Alltid på»-løp. I tett samarbeid med tillitsvalgte skal vi utvikle gode verktøy og tilby skreddersydd oppfølging og bistand i deres arbeid med å beholde eksisterende og rekruttere nye medlemmer til Finansforbundet. Sammen skal vi skape eierskap og entusiasme om våre felles mål.

Mål

Finansforbundet skal

- være **dominerende** i alle bedrifter vi har tariffavtale med
- ha en medlemstilfredshet på **minst 75 %**
- ha en merkekjenning i finansnæringen på **minst 80 %**
- ha **35 000 medlemmer** per 31.12.2025

5.6 Medlemsfordeler

Vi skal tilby medlemmene attraktive og relevante medlemsfordeler, som er fremtidsrettede og bærekraftige. Målet er at forbundets medlemstilbud skal styrke forbundets posisjon og bidra til økt rekruttering, oppslutning og tilfredse medlemmer.

5.7 Kompetanse

5.7.1 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte er en ressurs for bedriften. Gjennom sitt arbeid bidrar de til å sikre medlemmenes muligheter og rettigheter og at bedriften når sine mål. Det er viktig at våre tillitsvalgte har innsikt og kompetanse som er relevant. Vi skal sørge for at tillitsvalgte i Finansforbundet skal få jevnlig kompetanseheving gjennom hele sin virkeperiode. Finansforbundet skal ha bransjens **mest kompetente, tydelige, modige og engasjerte tillitsvalgte**.

Mål

Våre tillitsvalgte skal:

- være kompetente, synlige, tilgjengelige og rustet til å møte endringer som ligger foran oss
- ta initiativ og jobbe aktivt overfor ledelsen for å skape et godt samarbeidsklima for å få innflytelse og gjennomslag i saker som er viktige for medlemmene

- sikre demokrati i organisasjonen ved å informere og involvere medlemmene i størst mulig grad
- være synlige og sikre vekst

Finansforbundet skal:

- sikre rask opplæring av nye tillitsvalgte med høy kvalitet på grunnopplæringen
- videreutvikle kompetanseportalen og læringsspillene, for å sikre lett tilgjengelig kompetanseheving om aktuelle fagtema til enhver tid
- tilby jevnlig kompetanseheving gjennom en trinnvis opplæringsmodell tilpasset tillitsvalgtrollen

5.7.2 Medlemmer

Mål

Våre medlemmer skal:

- Være attraktiv arbeidskraft
- Gjennom sine tillitsvalgte ha innflytelse på egen arbeidsplass

Finansforbundet skal:

- arbeide for de ansattes muligheter og rettigheter til kontinuerlig læring og utvikling gjennom hele livet.
- være først ute med nye utdanningstrender og kompetansetilbud som er relevante for våre medlemmers karriere og fremtidens finansnæring
- tilby kompetansetilbud som skal oppleves som attraktive i forhold til konkurrerende organisasjoner

5.8 Kommunikasjon

Tydlig og målrettet kommunikasjon skal bidra til at Finansforbundet når sine mål og oppleves som et attraktivt forbund å være medlem av. Vi skal forstå våre målgrupper og basere strategier og valg på undersøkelser og analyser, samtidig som vi skal kjennetegnes av klare politiske budskap og holdninger. Innsikt i målgruppens situasjon og behov skal vektlegges.

Vi skal sette mottakeren i sentrum for kommunikasjonsarbeidet i alle organisasjonsledd. Det lokale kommunikasjonsarbeidet skal styrkes mot medlemmer og potensielle medlemmer.

Forbundet skal være tydelig og relevant i egnede kanaler og bidra til å forenkle kompliserte budskap og sammenhenger. Kjennskap til bruk av nye digitale verktøy vil bli vesentlig.

Forbundet skal oppleves som en tydelig, modig og engasjert partner for våre medlemmer, som utfordrer etablerte sannheter når det anses nødvendig.

Mål

Finansforbundet skal:

- øke kunnskapen om Finansforbundet og fagforeningens betydning i arbeidslivet
- kommunisere tydelig hvilke ambisjoner vi har på vegne av de som jobber i finansnæringen
- være synlige og relevante i målgruppens digitale hverdag
- tydeliggjøre forskjell mellom Finansforbundet og våre konkurrenter
- påvirke beslutningstakere og interessenter til å støtte våre politiske saker

5.9 Organisasjon

Finansforbundets organisasjon er en demokratisk organisasjon hvor medlemmene skal sikres god innflytelse i viktige saker. Organisering av forbundet og våre tillitsvalgte skal gjenspeile denne ambisjonen. Fokus for all vår virksomhet skal være det enkelte medlem.

Vår organisasjon skal utvikles i takt med tiden og gjenspeile endringer i arbeids-, samfunns- og næringsliv. Organisasjonen skal fremstå som en tydelig, modig og engasjert organisasjon.

De ulike organisasjonsleddenes ansvar og oppgaver er beskrevet i Finansforbundets vedtekter.

Finansforbundets ansatte skal utvikle og beholde høy fagkompetanse innenfor alle fagområder. Sekretariatet skal være sentralt lokalisert i Oslo i moderne og hensiktsmessige lokaler med kort avstand til offentlig kommunikasjon.

Mål

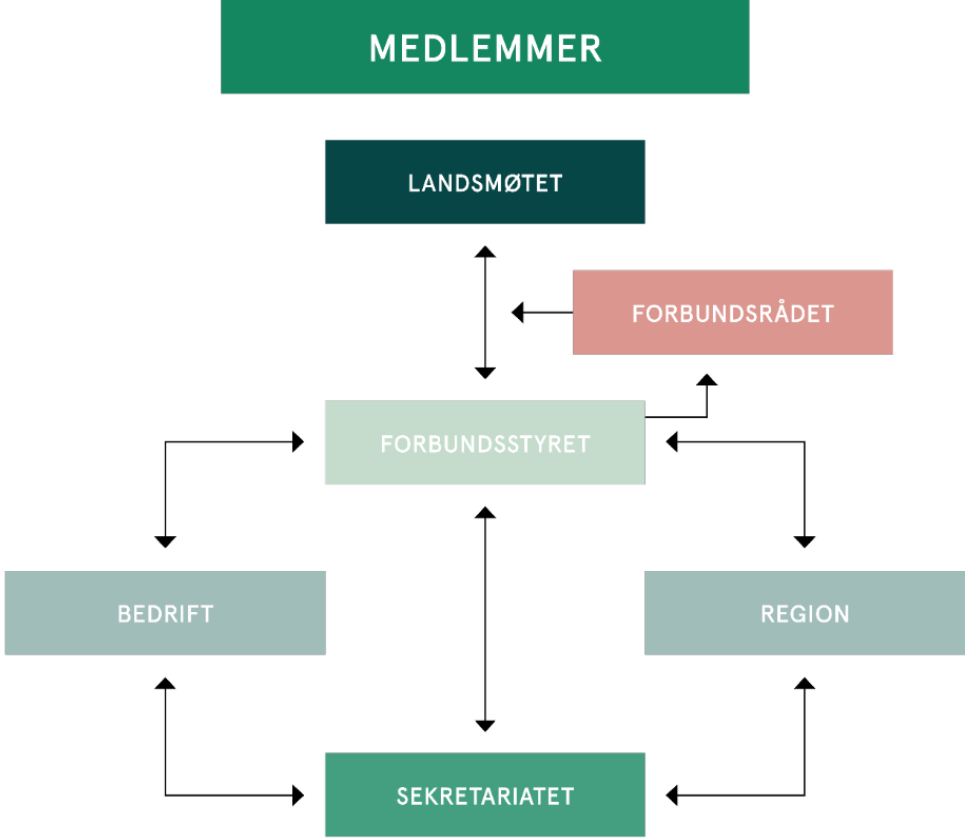
Finansforbundet skal:

- sikre medlemmene muligheter og innflytelse i arbeidshverdagen
- sørge for at medlemmene får mer ut av hele arbeidslivet
- bidra til medlemsnærhet i beslutninger og organisering

Medlemmene i Finansforbundet tilhører Finansforbundet, representert ved landsmøtet og forbundsstyret (i landsmøteperioden). Følgende organisasjonsledd er de mest sentrale:

- landsmøtet (hvert tredje år)
- forbundsrådet (årsberetning og regnskap hvert år)
- forbundsstyret
- bedrift
- region
- sekretariatet

Figuren nedenfor viser samspillet mellom de ulike organisasjonsleddene:



5.10 Økonomi

Finansforbundet skal ha en solid økonomi som sikrer at alle våre forpliktelser blir ivaretatt. For å oppnå bærekraftig drift over tid, skal Finansforbundet ha økonomi som sikrer leveransene til medlemmer og tillitsvalgte i tråd med målene i strategisk plan.

Rammebudsjett for perioden 2023 – 2025 er retningsgivende for økonomiske disposisjoner. Prosessene innen økonomi og forvaltning styres av retningslinjene som gjelder for Finansforbundet.

Mål

- Finansforbundets midler skal forvaltes på en ansvarlig og effektiv måte i henhold til Investeringsstrategien
- Økonomien skal sikre at hele organisasjonen gis anledning til høy faglig aktivitet
- Økonomistyringen i forbundet skal følge en aktivitetsstyrt modell og en sentralisert regnskapsmodell
- Alle økonomiske transaksjoner i Finansforbundet skal ha en høy etisk standard

5.11 Kapitalforvaltning

Finansforbundet arbeider for å sikre medlemmene gode og trygge lønns- og arbeidsvilkår. Forbundets strategi for kapitalforvaltning er et virkemiddel for å oppnå overordnede målsetninger på lang sikt og ble vedtatt av forbundsstyret 26.1.2023.

Konfliktfondet skal sikre streikeevnen og bidra til faglige aktiviteter, stipendier og til å dekke ekstraordinære juridiske kostnader. Finansforbundet skal gjennom kapitalforvaltningen sikre at det er samsvar mellom forbundets vedtekter, målsetninger og forpliktelser med forvaltningen og de faktiske plasseringene.

Forvaltningen skal innrettes slik at valg av investeringene skal støtte opp under forbundets bærekraftsmål. Fondet består av hovedstol (konfliktkapital) og overskytende kapital. Hovedstolen skal dekke inntil 100 % av medlemmenes lønnstap under én måneds full streik i Finans Norge (NHO) området. Overskytende kapital fungerer både som bufferkapital for å bevare hovedstolen og for å dekke faglige aktiviteter, stipendier og ekstraordinære juridiske kostnader.

Konfliktkapitalen utgjør pr. 31.12.2022 ca. 75 % av konfliktfondet.

Finansforbundet har følgende målsetninger med forvaltningen:

1. Til enhver tid ha tilstrekkelig likviditet til å dekke løpende forpliktelser og arbeidskonflikter
2. Oppnå en avkastning på konfliktkapital og overskytende kapital som er tilsvarende medlemmenes lønnsvekst – langsiktig forventning er 2 % inflasjon og 1,5 % reallønnsvekst

3. Kunne budsjettere med årlige uttak som ivaretar fondets realverdi over tid
4. Søke å oppnå en samlet langsiktig avkastning på minimum 5,5 % med en akseptabel risiko
5. Risikotaking skal ikke bli så høy at forbundet risikerer å tære på hovedstolen ved tidvis store fall i verdier for konfliktfondet

Det henvises for øvrig til forbundets vedtatte investeringsstrategi.

5.12 Teknologi og infrastruktur

Finansforbundets infrastruktur er i hovedsak Microsoft-basert. Klienter og servere med tilhørende sikkerhetspolicy skal administreres og driftes av en ekstern leverandør.

Mål

- Alle våre systemer skal være integrerte slik at vårt CRM-system og øvrige systemer gir muligheter for personalisert og målrettet kommunikasjon og samhandling med medlemmer, segmenter av medlemmer eller tillitsvalgte.
- Systemene skal oppgraderes med relevante oppgraderinger i tråd med den teknologiske og sikkerhetsmessige utviklingen som skjer på den aktuelle plattformen
- Behov for utskiftning av systemer eller bytte av leverandører skal evalueres løpende, og systemene skal oppgraderes ut fra organisasjonens fremtidige behov.

Oslo, 14. april 2023

Forbundsstyret