

Fagforbundets organisasjonsprogram

Endringstekst merkes med Rødt

Redaksjonelle endringer merkes med Grønt

Utsendt versjon	Forslag til endringer
1 Innledning Formålet med organisasjonsprogrammet er å peke ut en retning for Fagforbundet på kort og lang sikt. Dette gjør vi for å videreutvikle egen organisasjon slik at vi kan nå de mål vi setter oss i prinsipp og handlingsprogrammet og andre styringsdokumenter. Spørsmålet er hvordan Fagforbundet skal være organisert i 2029 og årene etter for å møte både kjente og ukjente utfordringer. Fagforbundet skal være en handlekraftig arbeidstakerorganisasjon der medlemmene utgjør styrken i organisasjonen. Fagforbundet skal være en ledende samfunnsaktør som medlemmer ser nytten av, og som potensielle medlemmer ønsker å bli en del av. Fagforbundet skal være den foretrukne samarbeidspart for arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner, politikere og media. Dette kan i korte trekk oppsummeres i tariffmakt, yrkespolitisk makt, og politisk makt. Fagforbundet må kontinuerlig videreutvikle egen organisasjon. Organisasjonen må i større grad benytte seg av kompetansen som finnes blant Fagforbundets medlemmer.	1 Innledning Formålet med organisasjonsprogrammet er å peke ut en retning for Fagforbundet på kort og lang sikt. Dette gjør vi for å videreutvikle egen organisasjon slik at vi kan nå de mål vi setter oss i prinsipp og handlingsprogrammet og andre styringsdokumenter. Spørsmålet er hvordan Fagforbundet skal være organisert i 2029 og årene etter for å møte både kjente og ukjente utfordringer. Fagforbundet skal være en handlekraftig arbeidstakerorganisasjon der medlemmene utgjør styrken i organisasjonen. Fagforbundet skal være en ledende samfunnsaktør som medlemmer ser nytten av, og som potensielle medlemmer ønsker å bli en del av. Fagforbundet skal være den foretrukne samarbeidspart for arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner, politikere og media. Dette kan i korte trekk oppsummeres i tariffmakt, yrkespolitisk makt, og politisk makt. Fagforbundet må kontinuerlig videreutvikle og styrke¹ egen organisasjon. Organisasjonen må i større grad benytte seg av kompetansen som finnes blant Fagforbundets medlemmer.

¹ 149

Fagforbundet har forutsetninger gjennom den organisatoriske bredden og ressursene til å nå disse målene. En styrket innflytelse forutsetter at organisasjonen må utvikle seg i tråd med samfunnsutviklingen.	Fagforbundet har forutsetninger gjennom den organisatoriske bredden og ressursene til å nå disse målene. En styrket innflytelse forutsetter at organisasjonen må utvikle seg i tråd med samfunnsutviklingen.
2 En organisasjon med innflytelse og gjennomslagskraft Fagforbundets innflytelse og gjennomslagskraft baserer seg på tre former for makt – tariffmakt, yrkespolitisk makt og politisk makt. Verktøyet vi har, er organisasjonen vår med tre nivåer. Fagforening, fylkeskrets og forbundet sentralt. Utviklingen av klubbene og de klubbtiltitsvalgte på arbeidsplassene vil fremover være vårt viktigste redskap for å verve, ivareta og beholde medlemmer. Vi må hele tiden diskutere vår egen organisering og om den er formålstjenlig. Antallet fagforeninger og fagforeningenes evne til å løse sine oppgaver er en sentral suksessfaktor, og de må være robuste nok til å kunne ivareta medlemmenes interesser og oppgaver beskrevet i vedtektene. Det må være oppgavene som står i fokus når vi diskuterer vår egen organisering; opplæring, politisk påvirkning, yrkesfaglig arbeid og oppfølging av klubbene. Hvordan organiserer vi oss for å nå de målene vi har satt oss. Vi må mot 2029 ha en gjennomgang av hvordan vår medlemsnære organisering faktisk fungerer.	2 En organisasjon med innflytelse og gjennomslagskraft Fagforbundets innflytelse og gjennomslagskraft baserer seg på tre former for makt – tariffmakt, yrkespolitisk makt og politisk makt. Verktøyet vi har,² er organisasjonen vår med tre nivåer. Fagforening, fylkeskrets og forbundet sentralt. Utviklingen av klubbene og de klubbtiltitsvalgte på arbeidsplassene vil fremover være vårt viktigste redskap for å verve, ivareta og beholde medlemmer. Vi må hele tiden diskutere vår egen organisering og om den er formålstjenlig. Antallet fagforeninger og fagforeningenes evne til å løse sine oppgaver er en sentral suksessfaktor, og de må være robuste nok til å kunne ivareta medlemmenes interesser og oppgaver beskrevet i vedtektene. Det må være oppgavene som står i fokus når vi diskuterer vår egen organisering; opplæring, politisk påvirkning, yrkesfaglig arbeid og oppfølging av klubbene. Hvordan organiserer vi oss for å nå de målene vi har satt oss. Vi må mot 2029 ha en gjennomgang av hvordan vår medlemsnære organisering faktisk fungerer.

2.1 Tariffmakt

Tariffmakt er at Fagforbundet får gjennomslag overfor arbeidsgiver. Viktige forutsetninger for å oppnå dette er at vi har et tilstrekkelig antall yrkesaktive medlemmer i den enkelte tariffavtale. Ved et tariffoppgjør vil vår tariffmakt komme til uttrykk ved at Fagforbundet om nødvendig tar i bruk streikevåpenet for å få gjennomslag. Fagforbundet må derfor være en vervende organisasjon, og satsningen må rettes mot de grupper hvor potensialet er størst. Det er et stort antall uorganiserte som må rekrutteres, for å styrke organisasjonsgraden.

Like viktig som å verve, er å beholde de medlemmene vi har. Yrkesaktive medlemmer må oppleve at de har en klubbtiltitsvalgt tilgjengelig og at det er et apparat som ivaretar et eventuelt behov for bistand. Elever, lærlinger og studenter må følges opp i overgangen til arbeidslivet. Det forutsetter synliggjøring av Fagforbundets yrkesfaglige tilbud, og ikke minst det store antallet tillitsvalgte. Dette er Fagforbundets styrke i konkurranse med profesjonsforbundene.

For fremtidig styrking av Fagforbundet må vi satse mer på verving av elever, lærlinger og studenter. Tilstedeværelse på utdanningsinstitusjoner og studiesteder er viktige arenaer. Tilstedeværelsen må vare gjennom hele studieåret, og ikke bare ved studiestart.

Fagforbundet må stimulere til økt samfunnsengasjement blant unge medlemmer generelt. Videre må Fagforbundet være et talerør for å styrke bevissthet om deres rett til medvirkning.

Etterspørselen etter arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning er økende i arbeidslivet. For å opprettholde og styrke tariffmakten må Fagforbundet øke organisasjonsgraden blant yrkesgrupper med slik utdanningsbakgrunn. I motsetning til profesjonsforbundene organiserer vi alle ansatte i virksomhetene. Dette gir oss en unik innsikt i hele

2.1 Tariffmakt

Tariffmakt er at Fagforbundet får gjennomslag overfor arbeidsgiver. Viktige forutsetninger for å oppnå dette er at vi har et tilstrekkelig antall yrkesaktive medlemmer i den enkelte tariffavtale. Ved et tariffoppgjør vil vår tariffmakt komme til uttrykk ved at Fagforbundet om nødvendig tar i bruk streikevåpenet for å få gjennomslag. Fagforbundet må derfor være en vervende organisasjon, og satsningen må rettes mot de grupper hvor potensialet er størst, **også i de områdene der vi tradisjonelt har hatt en høy organisasjonsgrad.**³ Det er et stort antall uorganiserte som må rekrutteres, for å styrke organisasjonsgraden.

Like viktig som å verve, er å beholde de medlemmene vi har. Yrkesaktive medlemmer må oppleve at de har en klubbtiltitsvalgt tilgjengelig og at det er et apparat som ivaretar et eventuelt behov for bistand. Elever, lærlinger og studenter må følges opp i overgangen til arbeidslivet. Det forutsetter synliggjøring av Fagforbundets yrkesfaglige tilbud, og ikke minst det store antallet tillitsvalgte. Dette er Fagforbundets styrke i konkurranse med profesjonsforbundene.

For fremtidig styrking av Fagforbundet må vi satse mer på verving av elever, lærlinger og studenter. Tilstedeværelse på utdanningsinstitusjoner og studiesteder er viktige arenaer. Tilstedeværelsen må vare gjennom hele studieåret, og ikke bare ved studiestart.

Fagforbundet må stimulere til økt samfunnsengasjement blant unge medlemmer generelt. Videre må Fagforbundet være et talerør for å styrke bevissthet om deres rett til medvirkning.

Etterspørselen etter arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning er økende i arbeidslivet. For å opprettholde og styrke tariffmakten må Fagforbundet øke organisasjonsgraden blant yrkesgrupper med slik utdanningsbakgrunn. I motsetning til profesjonsforbundene organiserer vi alle ansatte i virksomhetene. Dette gir oss en unik innsikt i hele virksomheten,

virksomheten, og er et konkurransefortrinn som vi i større grad må synliggjøre og utnytte. Organisasjonsgraden blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn må økes. Arbeidstakerne representerer en viktig del av mangfoldet i dagens arbeidsstyrke, med et bredt spekter av språklige og kulturelle bakgrunner. I møte med de ulike identitetene i arbeiderklassen er det derfor viktig at organisasjonen forstår deres perspektiver og erfaringer fra norsk arbeidsliv. Denne innsikten må benyttes i arbeidet med å verve og beholde medlemmer og tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn. En trussel mot den norske modellen er at arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret og i større grad opptrer som oppdragsgivere gjennom bruk av selvstendig næringsdrivende og ulike organisasjonsformer. Fagforbundet arbeider for et arbeidsliv med fast ansatte i hele stillinger.	og er et konkurransefortrinn som vi i større grad må synliggjøre og utnytte. Organisasjonsgraden blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn må økes. Arbeidstakerne representerer en viktig del av mangfoldet i dagens arbeidsstyrke, med et bredt spekter av språklige og kulturelle bakgrunner. I møte med de ulike identitetene i arbeiderklassen er det derfor viktig at organisasjonen forstår deres perspektiver og erfaringer fra norsk arbeidsliv. De representerer en viktig del av mangfoldet, med et bredt spekter av språklige og kulturelle bakgrunner. I møte med de ulike arbeidstakerne er det derfor viktig at organisasjonen speiler medlemsmassen.⁴ Denne innsikten må benyttes i arbeidet med å verve og beholde medlemmer og tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn. En trussel mot den norske modellen er at arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret og i større grad opptrer som oppdragsgivere gjennom bruk av selvstendig næringsdrivende, og ulike organisasjonsformer og ny teknologi. Fagforbundet arbeider for et organisert⁵ arbeidsliv med fast ansatte i hele stillinger.
--	---

³ 969

⁴ 170

⁵ 1170

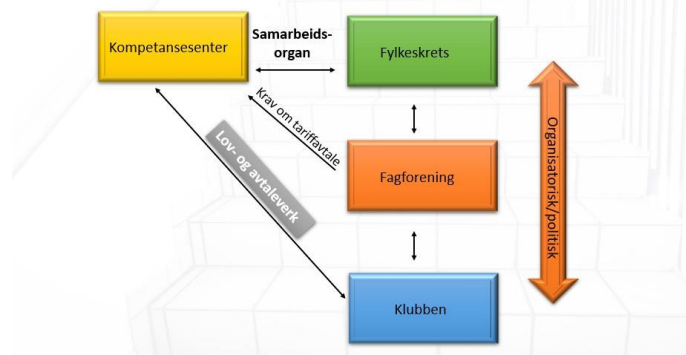
2.2 Yrkespolitisk makt Yrkespolitisk makt er i den grad Fagforbundet ved hjelp av yrkesfaglige argumenter kan få gjennomslag for sine krav opp mot arbeidsgiver og besluttende organer. Det vil si makt til å ha innflytelse på rammevilkårene for medlemmenes yrkesutøvelse, slik som kompetanseutvikling, oppgavedeling og organisering av arbeidet. Yrkesseksjonene er en faglig ressurs for tillitsvalgte på alle nivåer som skal gi faglige råd, innspill og argumenter i saker overfor arbeidsgivere og besluttende organer. Fagforbundets tillitsvalgte etter avtaleverket må i sterke grad benytte seg av yrkesseksjonenes kompetanse. For å få til dette må samarbeid og samhandling bli en arbeidsform på alle nivåer i organisasjonen, og det må legges til rette for en bedre samhandling som sikrer koblingen mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk.	2.2 Yrkespolitisk makt Yrkespolitisk makt er i den grad Fagforbundet ved hjelp av yrkesfaglige argumenter kan få gjennomslag for sine krav opp mot arbeidsgiver og besluttende organer. Det vil si makt til å ha innflytelse på rammevilkårene for medlemmenes yrkesutøvelse, slik som kompetanseutvikling, oppgavedeling og organisering av arbeidet. Yrkesseksjonene er en faglig ressurs for tillitsvalgte på alle nivåer som skal gi faglige råd, innspill og argumenter i saker overfor arbeidsgivere og besluttende organer. Fagforbundets tillitsvalgte etter avtaleverket må i sterkere⁶ grad benytte seg av yrkesseksjonenes kompetanse. For å få til dette må samarbeid og samhandling bli en arbeidsform på alle nivåer i organisasjonen, og det må legges til rette for en bedre samhandling som sikrer koblingen mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk.
2.3 Politisk makt Politisk makt er i den grad Fagforbundet har innflytelse på politiske beslutninger som fattes i kommunestyre, fylkesting og Stortinget. Det forutsetter aktive medlemmer og tillitsvalgte som engasjerer seg både yrkesfaglig og politisk. For å oppnå Fagforbundets politiske mål må forbundet bygge allianser med blant annet interesseorganisasjoner, politiske partier og andre forbund. Det gjelder alle nivå i organisasjonen. Fagforbundet vil videreutvikle og forsterke de gode erfaringene med kommunalt trepartssamarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og politikere. I tillegg er det viktig å bygge yrkesfaglige allianser gjennom samarbeid med studiesteder, etablerte studentsamfunn og andre relaterte aktører, som appellerer til og er relevante for ovennevnte medlemsgrupper.	2.3 Politisk makt Politisk makt er i den grad Fagforbundet har innflytelse på politiske beslutninger som fattes i kommunestyre, fylkesting og Stortinget. Det forutsetter aktive medlemmer og tillitsvalgte som engasjerer seg både yrkesfaglig og politisk. For å oppnå Fagforbundets politiske mål må forbundet bygge allianser med blant annet interesseorganisasjoner, politiske partier og andre forbund. Det gjelder alle nivå i organisasjonen. Fagforbundet vil videreutvikle og forsterke de gode erfaringene med kommunalt trepartssamarbeid partsarbeid⁷ mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og politikere. I tillegg er det viktig å bygge yrkesfaglige allianser gjennom samarbeid med studiesteder, etablerte studentsamfunn og andre relaterte aktører, som appellerer til og er relevante for ovennevnte medlemsgrupper.
3 Utvikling av egen organisasjon	3 Utvikling av egen organisasjon

⁶ 625

⁷ 1627

3.1 Linjemodellen

Sammenhengen internt: Organisasjon, politikk og tariff



Utvikling av tillitsvalgte på alle nivå vil være et sentralt område for å nå våre mål. Tillitsvalgtes kompetanse er både kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som setter tillitsvalgte i stand til å handle i tråd med Fagforbundets mål. Opplæring, veiledning og støtte til tillitsvalgte i klubbene må videreutvikles og prioriteres.

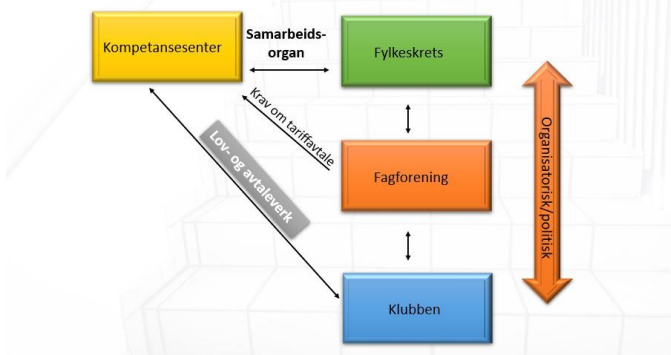
Fagforbundets tillitsvalgte på alle nivåer må speile medlemssammensetningen, slik at medlemmer og potensielle medlemmer kjenner seg igjen, føler tilhørighet og opplever medlemskapet i Fagforbundet som relevant for sine behov.

Primæroppgaven til Fagforbundet er å ivareta de yrkesaktive medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Dette betyr at Fagforbundet skal konsentrere arbeidet med primæroppgaven til der medlemmene befinner seg i det daglige, altså i klubben. Fagforeningene har oppgaven med å få klubbene til å fungere etter vedtatte målsettinger fattet i overordnet organ.

På arbeidsplasser som ikke er omfattet av en tariffavtale, er det viktig at fagforeningen, så snart det er medlemsgrunnlag for det, fremmer krav om tariffavtale med bistand fra kompetansesentret. Fagforeningene har også et

3.1 Linjemodellen

Sammenhengen internt: Organisasjon, politikk og tariff



Utvikling av tillitsvalgte på alle nivå vil være et sentralt område for å nå våre mål. Tillitsvalgtes kompetanse er både kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som setter tillitsvalgte i stand til å handle i tråd med Fagforbundets mål. Opplæring, veiledning og støtte til tillitsvalgte i klubbene må videreutvikles og prioriteres.

Fagforbundets tillitsvalgte på alle nivåer må speile medlemssammensetningen, slik at medlemmer og potensielle medlemmer kjenner seg igjen, føler tilhørighet og opplever medlemskapet i Fagforbundet som relevant for sine behov.

Primæroppgaven til Fagforbundet er å ivareta de yrkesaktive medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Dette betyr at Fagforbundet skal konsentrere arbeidet med primæroppgaven til der medlemmene befinner seg i det daglige, altså i klubben. Fagforeningene har oppgaven med å få klubbene til å fungere etter vedtatte målsettinger fattet i overordnet organ.

På arbeidsplasser som ikke er omfattet av en tariffavtale, er det viktig at fagforeningen, så snart det er medlemsgrunnlag for det, fremmer krav om tariffavtale med bistand fra kompetansesentret. Fagforeningene har også et

ansvar med å sørge for at Fagforbundets politikk fremmes overfor arbeidsgiver via de klubbtiltitsvalgte, samt sørger for at yrkespolitiske og politiske saker fremmes overfor ulike beslutningsorgan. Fylkeskretsene har et sørge for ansvar overfor fagforeningene. Fylkeskretsen skal sørge for at fagforeningene er i stand til å ivareta sitt ansvar med å få til velfungerende klubber, med klubbtiltitsvalgte som er i stand til å ivareta sitt ansvar med å bistå medlemmene i saker som gjelder arbeidsforholdet. Kompetansesentrenes rolle er å bistå klubbene i saker som omhandler lov- og avtaleverk. Samarbeidsorganet skal ivareta samhandlingen om saker som berører ivaretagelse av organisasjonen og lov- og avtaleverket.	ansvar med å sørge for at Fagforbundets politikk fremmes overfor arbeidsgiver via de klubbtiltitsvalgte, samt sørger for at yrkespolitiske og politiske saker fremmes overfor ulike beslutningsorgan. Fylkeskretsene har et sørge for ansvar overfor fagforeningene. Fylkeskretsen skal sørge for at fagforeningene er i stand til å ivareta sitt ansvar med å få til velfungerende klubber, med klubbtiltitsvalgte som er i stand til å ivareta sitt ansvar med å bistå medlemmene i saker som gjelder arbeidsforholdet. Kompetansesentrenes rolle er å bistå klubbene i saker som omhandler lov- og avtaleverk. Samarbeidet mellom fylkesleder og leder av kompetansesenter gjøres gjennom samarbeidsorganet, dette⁸ skal ivareta samhandlingen om saker som berører ivaretagelse av organisasjonen og lov- og avtaleverket.
3.2 Klubborganisering og samhandling på tvers Samfunnet er i stadig endring der skifte av eierskap og endring av selskapsstrukturer og tariffhopping er blitt vanlige, og er ikke mindre krevende for tiltitsvalgte å håndtere. Økende geografisk spredning av undervirksomheter/avdelinger i selskaper hvor medlemmene jobber er også en realitet. Slike endringer utløser behov for at organisasjonen kontinuerlig følger med på alle organisasjonsområder. Dette stiller større krav til å rigge en organisasjon som håndterer uforutsigbarhet, og raskt fanger opp endringer som påvirker medlemmenes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår i de ulike klubbene. Ulike selskapsstrukturer påvirker organiseringen av medlemmene i den enkelte klubb. Det utfordrer koordinering av arbeidet mellom fagforeningene, i opplæringen og i oppfølgingen av klubbtiltitsvalgte. Ved	3.2 Klubborganisering og samhandling på tvers Samfunnet er i stadig endring der skifte av eierskap og endring av selskapsstrukturer og tariffhopping er blitt vanlige, og er ikke mindre krevende for tiltitsvalgte å håndtere. Økende geografisk spredning av undervirksomheter/avdelinger i selskaper hvor medlemmene jobber er også en realitet. Slike endringer utløser behov for at organisasjonen kontinuerlig følger med på alle organisasjonsområder. Dette stiller større krav til å rigge en organisasjon som håndterer uforutsigbarhet, og raskt fanger opp endringer som påvirker medlemmenes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår i de ulike klubbene. Ulike selskapsstrukturer påvirker organiseringen av medlemmene i den enkelte klubb. Det utfordrer koordinering av arbeidet mellom fagforeningene, i opplæringen og i oppfølgingen av klubbtiltitsvalgte. Ved at

⁸ 972

at arbeidsgivere etablerer seg med virksomhet spredt over store deler av landet, får vi i økende grad klubber med medlemmer spredt tilsvarende. Klubbene er det medlemsnære leddet i organisasjonen, og er for mange selve forbundet. De tillitsvalgte i klubbene er vår viktigste medlemsfordel. Samhandlingen mellom fagforeningen og klubben må fungere for å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer. Fagforeningen har ansvar for at det kreves tariffavtaler, rekruttere klubbtiltillitsvalgte og sørge for at de har den nødvendige kompetansen for å utøve vervet sitt. En av fagforeningenes viktige oppgaver er å sørge for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i henhold til aktuell hovedavtale, og følge dem opp. Det er fagforeningen som må sikre klubbene rammebetingelser for å løse sine oppgaver.	arbeidsgivere etablerer seg med virksomhet spredt over store deler av landet, får vi i økende grad klubber med medlemmer spredt tilsvarende. Klubbene er det medlemsnære leddet i organisasjonen, og er for mange selve forbundet. De tillitsvalgte i klubbene er vår viktigste medlemsfordel. Samhandlingen mellom fagforeningen og klubben må fungere for å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer. Fagforeningen har ansvar for at det kreves tariffavtaler, rekruttere klubbtiltillitsvalgte og sørge for at de har den nødvendige kompetansen for å utøve vervet sitt. En av fagforeningenes viktige oppgaver er å sørge for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i henhold til aktuell hovedavtale, og følge dem opp sørge for at de får opplæring og oppfølging⁹. Det er fagforeningen som må sikre klubbene rammebetingelser for å løse sine oppgaver.
3.3 Digital utvikling Fagforbundet må dra nytte av den digitale utviklingen og gjennom den bidra til å danne tettere bånd mellom medlemmer og tillitsvalgte. Og mellom tillitsvalgte og resten av organisasjonen. For å lykkes, må Fagforbundet styrke kulturen for læring og sikre at prioritert tilgjengelig digitalt verktøy tas i bruk. Dette gjelder alle deler av forbundet. Fagforbundet vektlegger utviklingen av digitale verktøy til nytte for alle ledd i organisasjonen. Verktøyet må bidra til god informasjonsflyt til og mellom de ulike nivå i organisasjonen. Våre tillitsvalgte må få tilgang på digitalt verktøy som bidrar til effektiv oppgaveløsning, standardisering av prosedyrer og rutiner, og gi god oversikt over egne medlemmer.	3.3 Digital utvikling Fagforbundet må dra nytte av den digitale utviklingen og gjennom den bidra til å danne tettere bånd mellom medlemmer og tillitsvalgte. Og mellom tillitsvalgte og resten av organisasjonen. For å lykkes, må Fagforbundet styrke kulturen for læring og sikre at prioritert tilgjengelig digitalt verktøy tas i bruk. Dette gjelder alle deler av forbundet. Fagforbundet vektlegger utviklingen av digitale verktøy til nytte for alle ledd i organisasjonen. Verktøyet må bidra til god informasjonsflyt til og mellom de ulike nivå i organisasjonen. Våre tillitsvalgte må få tilgang på digitalt verktøy som bidrar til effektiv oppgaveløsning, standardisering av prosedyrer og rutiner, og gi god oversikt over egne medlemmer.

⁹ 827