

LANDSMØTET 2025

FOR HELE LAGET

Dagsordens punkt 7.2:

Organisasjonsprogram 2025-2029



1	Innhold	
2	1. Innledning.....	3
3	2. En organisasjon med innflytelse og gjennomslagskraft	3
4	2.1 Tariffmakt	3
5	2.2 Yrkespolitisk makt	4
6	2.3 Politisk makt.....	4
7	3 Utvikling av egen organisasjon	5
8	3.1 Linjemodellen	5
9	3.2 Klubborganisering og samhandling på tvers.....	5
10	3.3 Digital utvikling.....	6
11		
12		



13 **1. Innledning**

14 Formålet med organisasjonsprogrammet er å peke ut en retning for Fagforbundet på kort og lang
15 sikt. Dette gjør vi for å videreutvikle egen organisasjon slik at vi kan nå de mål vi setter oss i
16 prinsipp og handlingsprogrammet og andre styringsdokumenter. Spørsmålet er hvordan
17 Fagforbundet skal være organisert i 2029 og årene etter for å møte både kjente og ukjente
18 utfordringer.

19 Fagforbundet skal være en handlekraftig arbeidstakerorganisasjon der medlemmene utgjør styrken
20 i organisasjonen. Fagforbundet skal være en ledende samfunnsaktør som medlemmer ser nytten
21 av, og som potensielle medlemmer ønsker å bli en del av. Fagforbundet skal være den foretrukne
22 samarbeidspart for arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner, politikere og media. Dette kan i korte
23 trekk oppsummeres i tariffmakt, yrkespolitisk makt, og politisk makt.

24 Fagforbundet må kontinuerlig videreutvikle egen organisasjon. Organisasjonen må i større grad
25 benytte seg av kompetansen som finnes blant Fagforbundets medlemmer.

26 Fagforbundet har forutsetninger gjennom den organisatoriske bredden og ressursene til å nå disse
27 målene. En styrket innflytelse forutsetter at organisasjonen må utvikle seg i tråd med
28 samfunnsutviklingen.

29 **2. En organisasjon med innflytelse og gjennomslagskraft**

30 Fagforbundets innflytelse og gjennomslagskraft baserer seg på tre former for makt – tariffmakt,
31 yrkespolitisk makt og politisk makt.

32 Verktøyet vi har, er organisasjonen vår med tre nivåer. Fagforening, fylkeskrets og forbundet
33 sentralt.

34 Utviklingen av klubbene og de klubbtiltillsvalgte på arbeidsplassene vil fremover være vårt viktigste
35 redskap for å verve, ivareta og beholde medlemmer. Vi må hele tiden diskutere vår egen
36 organisering og om den er formålstjenlig. Antallet fagforeninger og fagforeningenes evne til å løse
37 sine oppgaver er en sentral suksessfaktor, og de må være robuste nok til å kunne ivareta
38 medlemmenes interesser og oppgaver beskrevet i vedtektene.

39 Det må være oppgavene som står i fokus når vi diskuterer vår egen organisering; opplæring,
40 politisk påvirkning, yrkesfaglig arbeid og oppfølging av klubbene. Hvordan organiserer vi oss for å
41 nå de målene vi har satt oss.

42 Vi må mot 2029 ha en gjennomgang av hvordan vår medlemsnære organisering faktisk fungerer.

43 **2.1 Tariffmakt**

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

50 Like viktig som å verve, er å beholde de medlemmene vi har. Yrkesaktive medlemmer må oppleve
51 at de har en klubbtiltillsvalgt tilgjengelig og at det er et apparat som ivaretar et eventuelt behov for
52 bistand. Elever, lærlinger og studenter må følges opp i overgangen til arbeidslivet. Det forutsetter



53 synliggjøring av Fagforbundets yrkesfaglige tilbud, og ikke minst det store antallet tillitsvalgte.
54 Dette er Fagforbundets styrke i konkurranse med profesjonsforbundene.

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

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

60 Etterspørselen etter arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning er økende i
61 arbeidslivet. For å opprettholde og styrke tariffmakten må Fagforbundet øke organisasjonsgraden
62 blant yrkesgrupper med slik utdanningsbakgrunn. I motsetning til profesjonsforbundene
63 organiserer vi alle ansatte i virksomhetene. Dette gir oss en unik innsikt i hele virksomheten, og er
64 et konkurransefortrinn som vi i større grad må synliggjøre og utnytte.

65 Organisasjonsgraden blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn må økes. Arbeidstakerne
66 representerer en viktig del av mangfoldet i dagens arbeidsstyrke, med et bredt spekter av språklige
67 og kulturelle bakgrunner. I møte med de ulike identitetene i arbeiderklassen er det derfor viktig at
68 organisasjonen forstår deres perspektiver og erfaringer fra norsk arbeidsliv. Denne innsikten må
69 benyttes i arbeidet med å verve og beholde medlemmer og tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

70 En trussel mot den norske modellen er at arbeidsgivere organiserer seg bort fra
71 arbeidsgiveransvaret og i større grad opptrer som oppdragsgivere gjennom bruk av selvstendig
72 næringsdrivende og ulike organisasjonsformer. Fagforbundet arbeider for et arbeidsliv med fast
73 ansatte i hele stillinger.

74 2.2 Yrkespolitisk makt

75 Yrkespolitisk makt er i den grad Fagforbundet ved hjelp av yrkesfaglige argumenter kan få
76 gjennomslag for sine krav opp mot arbeidsgiver og besluttsende organer. Det vil si makt til å ha
77 innflytelse på rammevilkårene for medlemmenes yrkesutøvelse, slik som kompetanseutvikling,
78 oppgavedeling og organisering av arbeidet.

79 Yrkesseksjonene er en faglig ressurs for tillitsvalgte på alle nivåer som skal gi faglige råd, innspill og
80 argumenter i saker overfor arbeidsgivere og besluttsende organer. Fagforbundets tillitsvalgte etter
81 avtaleverket må i sterke grad benytte seg av yrkesseksjonenes kompetanse. For å få til dette må
82 samarbeid og samhandling bli en arbeidsform på alle nivåer i organisasjonen, og det må legges til
83 rette for en bedre samhandling som sikrer koblingen mellom organisasjon, yrke og lov- og
84 avtaleverk.

85 2.3 Politisk makt

86 Politisk makt er i den grad Fagforbundet har innflytelse på politiske beslutninger som fattes i
87 kommunestyre, fylkesting og Stortinget. Det forutsetter aktive medlemmer og tillitsvalgte som
88 engasjerer seg både yrkesfaglig og politisk. For å oppnå Fagforbundets politiske mål må forbundet
89 bygge allianser med blant annet interesseorganisasjoner, politiske partier og andre forbund. Det
90 gjelder alle nivå i organisasjonen.

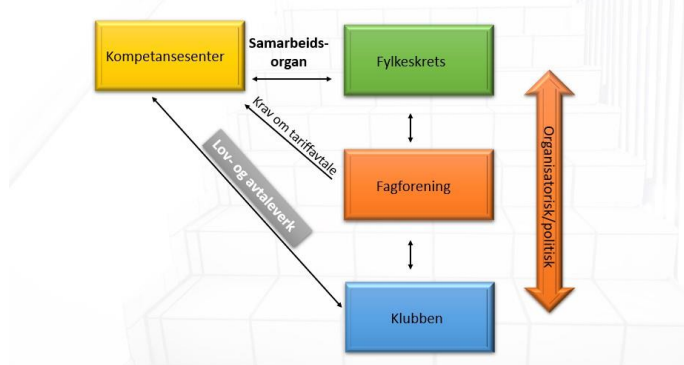
91 Fagforbundet vil videreutvikle og forsterke de gode erfaringene med kommunalt
92 trepartssamarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og politikere. I tillegg er det viktig å bygge
93 yrkesfaglige allianser gjennom samarbeid med studiesteder, etablerte studentsamfunn og andre
94 relaterte aktører, som appellerer til og er relevante for ovennevnte medlemsgrupper.



95 3 Utvikling av egen organisasjon

96 3.1 Linjemodellen

Sammenhengen internt: Organisasjon, politikk og tariff



97

98 Utvikling av tillitsvalgte på alle nivå vil være et sentralt område for å nå våre mål. Tillitsvalgtes
 99 kompetanse er både kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som setter tillitsvalgte i stand til
 100 å handle i tråd med Fagforbundets mål. Opplæring, veiledning og støtte til tillitsvalgte i klubbene
 101 må videreutvikles og prioriteres.
 102 Fagforbundets tillitsvalgte på alle nivåer må speile medlems sammensetningen, slik at medlemmer
 103 og potensielle medlemmer kjenner seg igjen, føler tilhørighet og opplever medlemskapet i
 104 Fagforbundet som relevant for sine behov.

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

5

109 På arbeidsplasser som ikke er omfattet av en tariffavtale, er det viktig at fagforeningen, så snart det
 110 er medlemsgrunnlag for det, fremmer krav om tariffavtale med bistand fra kompetansesentret.
 111 Fagforeningene har også et ansvar med å sørge for at Fagforbundets politikk fremmes overfor
 112 arbeidsgiver via de klubb tillitsvalgte, samt sørger for at yrkespolitiske og politiske saker fremmes
 113 overfor ulike beslutningsorgan.

114 Fylkeskretsene har et sørge for ansvar overfor fagforeningene. Fylkeskretsen skal sørge for at
 115 fagforeningene er i stand til å ivareta sitt ansvar med å få til velfungerende klubber, med
 116 klubb tillitsvalgte som er i stand til å ivareta sitt ansvar med å bistå medlemmene i saker som
 117 gjelder arbeidsforholdet.

118 Kompetansesentrenes rolle er å bistå klubbene i saker som omhandler lov- og avtaleverk.

119 Samarbeidsorganet skal ivareta samhandlingen om saker som berører ivaretagelse av
 120 organisasjonen og lov- og avtaleverket.

121 3.2 Klubborganisering og samhandling på tvers

122 Samfunnet er i stadig endring der skifte av eierskap og endring av selskapsstrukturer og
 123 tariffhopping er blitt vanlige, og er ikke mindre krevende for tillitsvalgte å håndtere. Økende
 124 geografisk spredning av undervirksomheter/avdelinger i selskaper hvor medlemmene jobber er
 125 også en realitet. Slike endringer utløser behov for at organisasjonen kontinuerlig følger med på alle
 126 organisasjonsområder. Dette stiller større krav til å rigge en organisasjon som håndterer



127 uforutsigbarhet, og raskt fanger opp endringer som påvirker medlemmenes lønns-, pensjons- og
128 arbeidsvilkår i de ulike klubbene.

129 Ulike selskapsstrukturer påvirker organiseringen av medlemmene i den enkelte klubb. Det
130 utfordrer koordinering av arbeidet mellom fagforeningene, i opplæringen og i oppfølgingen av
131 klubbtiltillsvalgte. Ved at arbeidsgivere etablerer seg med virksomhet spredt over store deler av
132 landet, får vi i økende grad klubber med medlemmer spredt tilsvarende.

133 Klubbene er det medlemsnære leddet i organisasjonen, og er for mange selve forbundet. De
134 tiltillsvalgte i klubbene er vår viktigste medlemsfordel. Samhandlingen mellom fagforeningen
135 og klubben må fungere for å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer. Fagforeningen
136 har ansvar for at det kreves tariffavtaler, rekruttere klubbtiltillsvalgte og sørge for at de har
137 den nødvendige kompetansen for å utøve vervet sitt. En av fagforeningenes viktige
138 oppgaver er å sørge for at det velges tiltillsvalgte på alle arbeidsplasser i henhold til aktuell
139 hovedavtale, og følge dem opp. Det er fagforeningen som må sikre klubbene
140 rammebetingelser for å løse sine oppgaver.

141 3.3 Digital utvikling

142 Fagforbundet må dra nytte av den digitale utviklingen og gjennom den bidra til å danne tettere
143 bånd mellom medlemmer og tiltillsvalgte. Og mellom tiltillsvalgte og resten av organisasjonen. For
144 å lykkes, må Fagforbundet styrke kulturen for læring og sikre at prioritert tilgjengelig digitalt
145 verktøy tas i bruk. Dette gjelder alle deler av forbundet.

146 Fagforbundet vektlegger utviklingen av digitale verktøy til nytte for alle ledd i organisasjonen.
147 Verktøyet må bidra til god informasjonsflyt til og mellom de ulike nivå i organisasjonen. Våre
148 tiltillsvalgte må få tilgang på digitalt verktøy som bidrar til effektiv oppgaveløsning, standardisering
149 av prosedyrer og rutiner, og gi god oversikt over egne medlemmer.

