

Dagsordens punkt 7.2:

Fagforbundets egen organisasjon

7.2 Fagforbundets organisasjonsprogram – RødGrønt støttedokument
Landsstyrets innstilling

Fagforbundets organisasjonsprogram 2021 -2025

Innhold

1. Innledning	3
2. Tariffmakt	4
2.1 Vervende organisasjon	6
2.1.1 Elever, lærlinger og studenter	7
2.1.2 Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning	8
2.1.3 Arbeidstakere med minoritetsbakgrunn	9
2.1.4 Næringsdrivende og frilansere	11
3 Yrkespolitisk makt	12
4. Politisk makt	13
5. Utvikling av egen organisasjon	15
5.1 Utvikling og opplæring av tillitsvalgte - vår viktigste medlemsfordel	17
5.2 Klubber	18
5.3 Digital utvikling	20

Fagforbundets organisasjonsprogram 2022 -2025

Innhold

1. Innledning	3
2. Tariffmakt	4
2.1 Vervende organisasjon	6
2.1.1 Elever, lærlinger og studenter	7
2.1.2 Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning	8
2.1.3 Arbeidstakere med minoritetsbakgrunn	9
2.1.4 Næringsdrivende og frilansere	11
3 Yrkespolitisk makt	12
4. Politisk makt	13
5. Utvikling av egen organisasjon	15
5.1 Utvikling og opplæring av tillitsvalgte - vår viktigste medlemsfordel	17
5.2 Klubber	18
5.3 Digital utvikling	20

1. Innledning

Fagforbundet skal være den ledende samfunnsaktøren som medlemmer og potensielle medlemmer opplever som nyttig. Fagforbundet er en handlekraftig arbeidstakerorganisasjon der medlemmenes engasjement utgjør kraften i organisasjonen. 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.

Kompetansen som finnes blant Fagforbundets medlemmer, innenfor en lang rekke yrkesgrupper og fagområder, er en ressurs som organisasjonen i større grad må benytte seg av. Dette gjelder ikke minst innenfor post- og finansområdet og logistikkområdet, som er nye sektorer for Fagforbundet.

Fagforbundet må kontinuerlig videreutvikle og dyktiggjøre egen organisasjon. For å nå målene i prinsipp- og handlingsprogrammet må Fagforbundet styrke tariffmakta, den yrkespolitiske makta og den politiske makta.

Fagforbundet har, den organisatoriske bredden og ressursene til å nå disse målene. En styrket innflytelse forutsetter at organisasjonen fortsetter å utvikle seg i tråd med samfunnsutviklingen. Fagforbundet må i større grad utnytte den styrken det innebærer å være en del av LO.

1. Innledning

Fagforbundet er en handlekraftig arbeidstakerorganisasjon der medlemmene utgjør kraften i organisasjonen. Fagforbundet skal være den ledende samfunnsaktøren som medlemmer og potensielle medlemmer opplever som nyttig. ~~Fagforbundet er en handlekraftig arbeidstakerorganisasjon der medlemmenes engasjement utgjør kraften i organisasjonen.~~¹ 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.

Kompetansen som finnes blant Fagforbundets medlemmer, innenfor en lang rekke yrkesgrupper og fagområder, er en ressurs som organisasjonen i større grad må benytte seg av. Dette gjelder ikke minst innenfor post- og finansområdet og logistikkområdet, som er nye sektorer for Fagforbundet.

Fagforbundet må kontinuerlig videreutvikle og dyktiggjøre egen organisasjon. For å nå målene i prinsipp- og handlingsprogrammet må Fagforbundet styrke tariffmakta, den yrkespolitiske makta og den politiske makta.

Fagforbundet har, den organisatoriske bredden og ressursene til å nå disse målene. En styrket innflytelse forutsetter at organisasjonen ~~fortsetter må~~² utvikle seg i tråd med samfunnsutviklingen. Fagforbundet må i større grad utnytte den styrken det innebærer å være en del av LO.

¹ 104

² 215

Formålet med organisasjonsprogrammet er å peke på de strategiske valgene organisasjonen må gjøre på kort og lang sikt for å videreutvikle egen organisasjon for å nå målene.

Organisasjonsprogrammet er et fireårig arbeidsprogram som peker ut organisatoriske strategier.

2. Tariffmakt

Jo flere yrkesaktive medlemmer Fagforbundet har hos den enkelte arbeidsgiver, jo større tariffmakt har organisasjonen. Dette gir oss påvirkningskraft og forhandlingsmakt. Det forbundet som har flest yrkesaktive medlemmer og som i tillegg får gjennomslag for gode faglige argumenter, vil ha størst innflytelse hos den enkelte arbeidsgiver.

Med utgangspunkt i den generelle utviklingen i befolkningen, sysselsettingen og økonomien, er det sannsynlig at medlemspotensialet innen forbundets organisasjonsområder samlet sett vil øke også i den neste landsmøteperioden. Fagforbundet må klare å ta ut sitt medlemspotensiale og det må trekkes opp gode strategier for dette.

En strategi for å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer må inneholde kunnskaper om potensielle medlemmer og konkurrerende forbund.

Formålet med organisasjonsprogrammet er å peke på de strategiske valgene organisasjonen må gjøre på kort og lang sikt for å videreutvikle egen organisasjon for å nå målene.

Organisasjonsprogrammet er et treårig arbeidsprogram som peker ut organisatoriske strategier.

2. Tariffmakt

Jo flere yrkesaktive medlemmer Fagforbundet har hos den enkelte arbeidsgiver, jo større tariffmakt har organisasjonen. Dette gir oss påvirkningskraft og forhandlingsmakt. Det forbundet som har flest yrkesaktive medlemmer, **har dyktige tillitsvalgte**,³ som får gjennomslag for gode faglige argumenter, vil ha størst innflytelse hos den enkelte arbeidsgiver.

Med utgangspunkt i den generelle utviklingen i befolkningen, sysselsettingen og økonomien, er det sannsynlig at medlemspotensialet innen forbundets organisasjonsområder samlet sett vil øke også i den neste landsmøteperioden. Fagforbundet må klare å ta ut sitt medlemspotensiale og det må trekkes opp gode strategier for dette.

En strategi for å **rekruttere verve**⁴, aktivisere og beholde medlemmer må inneholde kunnskaper om potensielle medlemmer og konkurrerende forbund.⁵ Den må også omhandle organisasjonens evne til å spre

³ 2374

⁴ 2374

⁵ Fjernet avsnitt

Den må også omhandle organisasjonens evne til å spre kunnskaper om Fagforbundet.

De ulike yrkesgruppene må i større grad synliggjøres for å være et reelt alternativ til profesjonsforbundene. Medlemmene må oppleve at Fagforbundet trenger dem og at deres yrkesfaglige kompetanse er verdifull i forbundets arbeid, både overfor arbeidsgivere, studiesteder, politikere og media. Det vil bidra til å skape lojalitet til forbundet og styrke forbundets makt i spørsmål knyttet til utdanning, organisering av arbeidet på arbeidsplassen, kompetansespørsmål og bemanningsspørsmål – oppgavebasert bemanning.

Fagforbundet må øke kunnskapen blant uorganiserte og organiserte om at innflytelsen hos den enkelte arbeidsgiver utgjøres av det forbundet som har flest yrkesaktive medlemmer og som argumenterer godt faglig, altså tariffmakt. Tilstrekkelig antall medlemmer, bak den enkelte tariffavtale, spiller en avgjørende rolle ved forhandlinger om medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, både sentralt og lokalt. Ved tariffoppgjør vil forbundets tariffmakt komme til uttrykk ved at Fagforbundet om nødvendig tar i bruk streikevåpenet og viser at forbundet er en kamporganisasjon.

Organisasjonsutvidelse skiller seg fra verving innenfor eksisterende organisasjonsområde – det handler om hvilke nye områder Fagforbundet ser nytten av å etablere seg ut fra et samfunnsperspektiv. Dette kan dreie seg om nye yrkesgrupper eller nye virksomheter som etablerer seg

kunnskaper om Fagforbundet. **I en slik strategi vil en oversikt over vervepotensiale på alle arbeidsplasser og alle avtaleområder være vesentlig.⁶**

De ulike yrkesgruppene må i større grad synliggjøres for å være et reelt alternativ til profesjonsforbundene. Medlemmene må oppleve at Fagforbundet trenger dem og at deres yrkesfaglige kompetanse er verdifull i forbundets arbeid, både overfor arbeidsgivere, studiesteder, politikere og media. Det vil bidra til å skape lojalitet til forbundet og styrke forbundets makt i spørsmål knyttet til utdanning, organisering av arbeidet på arbeidsplassen, kompetansespørsmål og bemanningsspørsmål – oppgavebasert bemanning.

Fagforbundet må øke kunnskapen blant uorganiserte og organiserte om at innflytelsen hos den enkelte arbeidsgiver utgjøres av det forbundet som har flest yrkesaktive medlemmer og som argumenterer godt faglig, altså tariffmakt. Tilstrekkelig antall medlemmer, bak den enkelte tariffavtale, spiller en avgjørende rolle ved forhandlinger om medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, både sentralt og lokalt. Ved tariffoppgjør vil forbundets tariffmakt komme til uttrykk ved at Fagforbundet om nødvendig tar i bruk streikevåpenet og viser at forbundet er en kamporganisasjon.

Organisasjonsutvidelse skiller seg fra verving innenfor eksisterende organisasjonsområde – det handler om hvilke nye områder Fagforbundet ser nytten av å etablere seg ut fra et samfunnsperspektiv. Dette kan dreie seg om nye yrkesgrupper eller nye virksomheter som etablerer seg

⁶ 2377

innenfor Fagforbundets organisasjonsområde, i tråd med samfunnsutviklingen.

2.1 Vervende organisasjon

For at Fagforbundet skal beholde og styrke tariffmakta må forbundet være en vervende organisasjon, og vervesatsningen må rettes mot de grupper hvor vervepotensialet er størst.

Det er blant yngre, slik som elever, lærlinger og studenter som først og fremst vil bidra til å styrke tariffmakta på sikt. Det er blant arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, hvor konkurransen med profesjonsforbund utenfor LO er sterk. Det er blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, hvor organisasjonsgraden er lav til tross for at det er mange arbeidstakere med minoritetsbakgrunn innenfor forbundets organisasjonsområder. Det er blant selvstendig næringsdrivende og frilansere innenfor forbundets organisasjonsområder som i dag ufrivillig står utenfor det organiserte arbeidslivet.

Fagforbundet må også jobbe bedre for å beholde de medlemmene vi har. Det gjelder medlemmer som skifter arbeid, eller ved overgang mellom utdanninger, og utdanning og yrkesliv. Det gjelder også medlemmer som strykes av ulike årsaker.

For å lykkes med vervesatsningen må den baseres på et godt kunnskapsgrunnlag, vi må synliggjøre resultatene forbundet oppnår for disse gruppene og vi må sette våre tillitsvalgte i stand til å utføre

innenfor Fagforbundets organisasjonsområde, i tråd med samfunnsutviklingen.

2.1 ~~Vervende organisasjon~~ En organisasjon i vekst⁷

For at Fagforbundet skal beholde og styrke tariffmakta må forbundet være en vervende organisasjon, og ~~verve~~satsningen må rettes mot de grupper hvor ~~verve~~⁸potensialet er størst.

Det er blant yngre, slik som elever, lærlinger og studenter som først og fremst vil bidra til å styrke tariffmakta på sikt. Det er blant arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, hvor konkurransen med profesjonsforbund utenfor LO er sterk. Det er blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, hvor organisasjonsgraden er lav til tross for at det er mange arbeidstakere med minoritetsbakgrunn innenfor forbundets organisasjonsområder. Det er blant selvstendig næringsdrivende og frilansere innenfor forbundets organisasjonsområder som i dag ufrivillig står utenfor det organiserte arbeidslivet.

Fagforbundet må også jobbe bedre for å beholde de medlemmene vi har. Det gjelder medlemmer som skifter arbeid, eller ved overgang mellom utdanninger, og utdanning og yrkesliv. Det gjelder også medlemmer som strykes av ulike årsaker.

For å lykkes med vervesatsningen må den baseres på et godt kunnskapsgrunnlag, vi må synliggjøre ~~de gode~~⁹ resultatene forbundet oppnår for disse gruppene og vi må sette våre tillitsvalgte i stand til å

⁷ 182

⁸ 3584

⁹ 3286

vervearbeidet. I tillegg er det viktig å synliggjøre forbundets mange medlemsfordeler, både i arbeids- og privatlivet.

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for verving blant annet basert på konkurrentanalyse
- Målrette informasjon om oppnådde resultater, både tariffmessige, yrkesfaglige, yrkespolitiske og samfunnspolitiske

2.1.1 Elever, lærlinger og studenter

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

Fagforbundet må stimulere til økt samfunnsengasjement blant unge medlemmer generelt og elever, lærlinger og studenter spesielt. Videre må forbundet være et talerør for elever, lærlinger og studenter, for å styrke bevissthet om dissers rett til medvirkning.

Like viktig som å verve, er å beholde elever, lærlinger og studenter som medlemmer ved overgang til arbeidslivet. Det forutsetter synliggjøring av

utføre vervearbeidet. I tillegg er det viktig å synliggjøre forbundets mange medlemsfordeler, både i arbeids- og privatlivet.

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for verving ~~blant annet basert på konkurrentanalyse~~¹⁰
- Målrette informasjon om oppnådde resultater, både tariffmessige, yrkesfaglige, yrkespolitiske og samfunnspolitiske
- **Utarbeide strategi og planer for å beholde flere medlemmer**¹¹

2.1.1 Elever, lærlinger og studenter

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

Fagforbundet må stimulere til økt samfunnsengasjement blant unge medlemmer generelt og elever, lærlinger og studenter spesielt. Videre må forbundet være et talerør for elever, lærlinger og studenter, for å styrke bevissthet om ~~dissers deres~~¹² rett til medvirkning.

Like viktig som å verve, er å beholde elever, lærlinger og studenter som medlemmer ved overgang til arbeidslivet. Det forutsetter synliggjøring av

¹⁰ 3069

¹¹ 3008

¹² 109

Fagforbundets yrkesfaglige tilbud, og ikke minst det store antallet tillitsvalgte. Dette er forbundets styrke i konkurranse med profesjonsforbundene.

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for å verve elever, lærlinger og studenter
- Evaluere, videreutvikle og utvide ordningen med studenkontakter ved studieinstitusjoner for universitets- og høyskoleutdanning
- Jobbe for å beholde elever, lærlinger og studenter som medlemmer ved overgang til arbeidslivet

2.1.2 Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning

Etterspørselen etter arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning er en økende tendens i arbeidslivet. For å opprettholde og styrke tariffmakten må Fagforbundet øke organisasjonsgraden blant yrkesgrupper med høyere utdanning som er representert i forbundets organisasjonsområder.

For å appellere til potensielle medlemmer må de kunne identifisere seg med Fagforbundet og egne yrkesgrupper. Flere tillitsvalgte med, universitets- og høyskoleutdanning vil fungere tiltrekkende på disse utdanningsgruppene. Forbundets mål og resultater overfor yrkesgrupper med høyere utdanning må kommuniseres tydelig. Fagforbundets fortrinn er at vi, i motsetning til profesjonsforbundene, organiserer alle ansatte i virksomhetene. Dette gir oss en unik innsikt i hele virksomheten. Denne innsikten skal vi bruke i tariffpolitikken, i den

Fagforbundets yrkesfaglige tilbud, og ikke minst det store antallet tillitsvalgte. Dette er forbundets styrke i konkurranse med profesjonsforbundene.

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for å verve elever, lærlinger og studenter
- Evaluere, videreutvikle og utvide ordningen med studentkontakter ved studieinstitusjoner for universitets- og høyskoleutdanning
- Jobbe for å beholde elever, lærlinger og studenter som medlemmer ved overgang til arbeidslivet

2.1.2 Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning

Etterspørselen etter arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning er en økende tendens i arbeidslivet. For å opprettholde og styrke tariffmakten må Fagforbundet øke organisasjonsgraden blant yrkesgrupper med høyere utdanning som er representert i forbundets organisasjonsområder.

For å appellere til potensielle medlemmer må de kunne identifisere seg med Fagforbundet og egne yrkesgrupper. Flere tillitsvalgte med, universitets- og høyskoleutdanning vil fungere tiltrekkende på disse utdanningsgruppene. Forbundets mål og resultater overfor yrkesgrupper med høyere utdanning må kommuniseres tydelig. Fagforbundets fortrinn er at vi, i motsetning til profesjonsforbundene, organiserer alle ansatte i virksomhetene. Dette gir oss en unik innsikt i hele virksomheten. Denne innsikten skal vi bruke i tariffpolitikken, i den

yrkesfaglige politikken og i samfunnspolitikken. Dette er et konkurransefortrinn sammenlignet med konkurrerende forbund som vi i større grad må synliggjøre og utnytte i samhandling med arbeidsgivere og politikere. Denne styrken må kommuniseres til medlemmer og uorganiserte gjennom å vise fram oppnådde resultater.

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for å verve arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning
- Rekruttere flere tillitsvalgte med universitets- og høyskoleutdanning
- Benytte kompetansen til medlemmer med universitets- og høyskoleutdanning i forbundets yrkesfaglige og yrkespolitiske påvirkningsarbeid, og i tillitsvalgtes arbeid overfor arbeidsgiver

2.1.3 Arbeidstakere med minoritetsbakgrunn

Økt internasjonalisering og økt flerkulturelt mangfold er berikende for fagbevegelsen og norsk arbeidsliv. Men det kan også by på noen utfordringer da mange av våre nye landsmenn har liten eller ingen kjennskap til viktigheten og fordeler med et organisert arbeidsliv, og en del kommer fra land der tilliten til myndighetene er lavere. For at Fagforbundet skal nå arbeidstakere med kunnskaper om hvordan det organiserte arbeidslivet fungerer, må vi skaffe oss innblikk i de ulike kulturene.

yrkesfaglige politikken og i samfunnspolitikken. Dette er et konkurransefortrinn sammenlignet med konkurrerende forbund som vi i større grad må synliggjøre og utnytte i samhandling med arbeidsgivere og politikere. Denne styrken må kommuniseres til medlemmer og uorganiserte gjennom å vise fram oppnådde resultater.

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for å verve arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning
- Rekruttere flere tillitsvalgte med universitets- og høyskoleutdanning
- Benytte kompetansen til medlemmer med universitets- og høyskoleutdanning i forbundets yrkesfaglige og yrkespolitiske påvirkningsarbeid, og i tillitsvalgtes arbeid overfor arbeidsgiver

2.1.3 Arbeidstakere med minoritetsbakgrunn

Økt internasjonalisering og økt flerkulturelt mangfold er **berikende positivt** for fagbevegelsen og norsk arbeidsliv. Men det kan også by på noen utfordringer da **mange av våre nye landsmenn det kan være flere som** har liten eller ingen kjennskap til viktigheten og fordelene med et organisert arbeidsliv, **og en del. I tillegg** kommer enkelte fra land hvor tilliten til myndighetene er lavere¹³. **For at Fagforbundet skal nå arbeidstakere med kunnskaper om hvordan det organiserte arbeidslivet fungerer, må vi skaffe oss innblikk i de ulike kulturene. For å kunne verve arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, er det viktig at Fagforbundet har**

¹³ 3014

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for verving av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn
- Bidra til økt forståelse for det norske arbeidslivet og viktigheten av et organisert arbeidsliv overfor arbeidstakere med minoritetsbakgrunn
- Rekruttere tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn som kan være synlige rollemodeller

et tillitsvalgtapparat som speiler medlemmene våre og arbeidslivets mangfold.¹⁴

Fagforbundet vil:

- Utarbeide langsiktige strategier for verving av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn
- Bidra til økt forståelse for det norske arbeidslivet og viktigheten av et organisert arbeidsliv overfor arbeidstakere med minoritetsbakgrunn
- Rekruttere tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn som kan være synlige rollemodeller

2.1.4 Unge medlemmer

Etter endt studie- eller lærlingeløp begynner mange unge medlemmer i sin første jobb. Det er forskjell på for eksempel et studentmedlemskap og et yrkesaktivt medlemskap. Fagforbundet er dyktige på å verve unge medlemmer, men forbundet må arbeide mer målrettet for å beholde de unge medlemmene langsiktig. Fagforbundet må derfor prioritere og tilpasse medlemsaktiviteten til unge medlemmer for å beholde medlemmene den tid de er yrkesaktive. Det må kommuniseres tydelig hvorfor unge bør være medlem av Fagforbundet. Unge som akkurat har startet i arbeidslivet har som regel andre prioriteringer og behov enn medlemmer over 30 år.

Fagforbundet vil:

- Utarbeide planer for å beholde unge medlemmer som har startet i arbeidslivet

¹⁴ 35

2.1.4 Næringsdrivende og frilansere

For at Fagforbundet skal ha mulighet til å følge med i samfunnsutviklingen og påvirke i ønsket retning, er vi avhengig av å organisere de som faller utenom det tradisjonelle arbeidslivet. Et utviklingstrekk er at arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret og i større grad opptre som oppdragsgivere. Dette gir et mer fragmentert arbeidsliv og truer den norske modellen.

Gjennom å organisere selvstendig næringsdrivende og frilansere kan forbundet arbeide mot sosial dumping, jobbe politisk for en rettferdig lønnsvekst og øke antall faste ansettelser. Dette bidrar blant annet til at nyutdannede yngre arbeidstakere får et trygt og forutsigbart arbeidsliv. Fagforbundet er da med på å forme samfunnsutviklingen, og det totale arbeidslivet.

Fagforbundet vil:

- Bruke vår politiske makt for å jobbe for faste og hele stillinger, og sette en stopper for at arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret.

- Kartlegge hva som er viktige for unge medlemmer i arbeidslivet, og tilpasse vervearbeidet og medlemsaktiviteten etter resultatene
- Tilrettelegge for mer aktivitet og midler rettet mot unge medlemmer¹⁵

2.1.5 Selvstendig næringsdrivende og frilansere

For at Fagforbundet skal ha mulighet til å følge med i samfunnsutviklingen og påvirke i ønsket retning, er vi avhengig av å organisere de som faller utenom det tradisjonelle arbeidslivet. Et utviklingstrekk er at arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret og i større grad opptre som oppdragsgivere. Dette gir et mer fragmentert arbeidsliv og truer den norske modellen.

Gjennom å organisere selvstendig næringsdrivende og frilansere ~~kan forbundet arbeide arbeider~~ Fagforbundet¹⁶ mot sosial dumping, jobber politisk for en rettferdig lønnsvekst og øke antall faste ansettelser. Dette bidrar blant annet til at nyutdannede yngre arbeidstakere får et trygt og forutsigbart arbeidsliv. Fagforbundet er da med på å forme samfunnsutviklingen, og det totale arbeidslivet.

Fagforbundet vil:

- Bruke vår politiske makt for å jobbe for faste og hele stillinger, og sette en stopper for at arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret.

¹⁵ 3018

¹⁶ 617

- Bruke vår yrkespolitiske makt til å påvirke utdanningsløpet for rådgivere i ungdomskolen. Disse må få økt kompetanse på konsekvensene av endringene i arbeidslivet.
- Videreutvikle medlemstilbudet i tråd med selvstendige næringsdrivende og frilanseres behov.

3 Yrkespolitisk makt

For at Fagforbundet skal kunne påvirke politiske beslutninger - på alle nivå - må vi bruke yrkesfaglige argumenter. Sterke yrkesfaglige argumenter gir oss yrkespolitisk makt. Det vil si makt og mulighet til å påvirke blant annet rammevilkårene for yrkesutøvelse, oppgavefordeling, oppgavebasert bemanning, utdanningsløp, autorisasjons- og godkjenningsordninger. Gjennom å være en tydelig yrkespolitisk aktør vil Fagforbundet styrke tariffmakten.

Det yrkesfaglige arbeidet må forstås som arbeidet med alle forhold som har betydning for kompetanseutvikling og yrkesutøvelse for hver enkelt yrkesgruppe innenfor Fagforbundets organisasjonsområde. Arbeidet skal medvirke til å styrke yrkesgruppenes status, anseelse og posisjon i arbeidslivet spesielt og i samfunnet generelt. Gjennom en god og tydelig yrkesorganisering for alle yrkesgrupper styrker Fagforbundet sin posisjon i konkurransen med profesjonsforbundene – som igjen bidrar til å styrke vår tariffmakt.

I dette arbeidet er yrkesseksjonene en faglig ressurs for de tillitsvalgte på alle nivåer ved å gi tillitsvalgte faglige råd, innspill og argumenter i saker

- ~~Bruke vår yrkespolitiske makt til å påvirke utdanningsløpet for rådgivere i ungdomskolen. Disse må få økt kompetanse på konsekvensene av endringene i arbeidslivet.¹⁷~~
- Videreutvikle medlemstilbudet i tråd med selvstendige næringsdrivende og frilanseres behov.

3 Yrkespolitisk makt

For at Fagforbundet skal kunne påvirke politiske beslutninger - på alle nivå - må vi bruke yrkesfaglige argumenter. Sterke yrkesfaglige argumenter gir oss yrkespolitisk makt. Det vil si makt og mulighet til å påvirke blant annet rammevilkårene for yrkesutøvelse, oppgavefordeling, oppgavebasert bemanning, utdanningsløp og autorisasjons- og godkjenningsordninger. Gjennom å være en tydelig yrkespolitisk aktør vil Fagforbundet styrke tariffmakten.

Det yrkesfaglige arbeidet må forstås som arbeidet med alle forhold som har betydning for kompetanseutvikling og yrkesutøvelse for hver enkelt yrkesgruppe innenfor Fagforbundets organisasjonsområde. Arbeidet skal medvirke til å styrke yrkesgruppenes status, anseelse og posisjon i arbeidslivet spesielt og i samfunnet generelt. Gjennom en god og tydelig yrkesorganisering for alle yrkesgrupper styrker Fagforbundet sin posisjon i konkurransen med profesjonsforbundene – som igjen bidrar til å styrke vår tariffmakt.

I dette arbeidet er yrkesseksjonene en faglig ressurs for de tillitsvalgte på alle nivåer ved å gi tillitsvalgte faglige råd, innspill og argumenter i saker

¹⁷ 3016

overfor arbeidsgivere. Fagforbundets tillitsvalgte må derfor trenes til å 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 på og mellom alle nivåer i organisasjonen som sikrer koblingen mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk.

Fagforbundet vil:

- Styrke det yrkesfaglige arbeidet
- Være en tydelig yrkespolitisk aktør for å styrke både det fagligpolitiske arbeidet og det tariffpolitiske arbeidet
- Legge til rette for samhandling på og mellom alle nivåer i organisasjonen som sikrer at yrkesseksjonenes kompetanse nyttiggjøres

4. Politisk makt

Politisk makt er å kunne påvirke politiske beslutninger der disse tas. Dette dreier seg om kommunestyre, Storting, bedriftsstyrer, sykehusstyrer, og andre beslutningsorganer.

Jo flere medlemmer Fagforbundet har, desto større innflytelse kan organisasjonen ha på politiske beslutninger. Det forutsetter aktive medlemmer og tillitsvalgte som engasjerer seg både yrkesfaglig og politisk. Dette gjør seg gjeldende både sentralt og lokalt.

overfor arbeidsgivere. Fagforbundets tillitsvalgte må derfor trenes til å 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 på og mellom alle nivåer i organisasjonen som sikrer koblingen mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk.

Fagforbundet vil:

- Styrke det yrkesfaglige arbeidet
- Være en tydelig yrkespolitisk aktør for å styrke både det fagligpolitiske arbeidet og det tariffpolitiske arbeidet
- Legge til rette for samhandling på og mellom alle nivåer i organisasjonen som sikrer at yrkesseksjonenes kompetanse nyttiggjøres

4. Politisk makt

Politisk makt er å kunne påvirke politiske beslutninger der disse tas. Dette dreier seg om **styrer i virksomheter**, kommunestyre, **fylkesting**, Stortinget **bedriftsstyrer, sykehusstyrer**¹⁸ og andre beslutningsorganer. Jo flere medlemmer Fagforbundet har, desto større innflytelse kan organisasjonen ha på politiske beslutninger. Det forutsetter aktive medlemmer og tillitsvalgte som engasjerer seg både yrkesfaglig og politisk. Dette gjør seg gjeldende både sentralt, **regionalt**¹⁹ og lokalt.

¹⁸ 2264

¹⁹ 257

Fagforbundet må bygge allianser med interesseorganisasjoner, politiske partier, andre forbund med flere, for å oppnå forbundets politiske mål. Det gjelder alle nivåer i organisasjonen. Fagforbundet vil videreutvikle og forsterke de gode erfaringene med kommunalt trepartssamarbeid. I tillegg er det viktig å bygge yrkesfaglige allianser gjennom samarbeid med studiesteder, etablerte studentforum, andre relevante aktører/organisasjoner som appellerer til, og er relevante for bestemte yrkesgrupper, unge arbeidstakere, næringsdrivende og frilans, og minoritetsspråklige.

Fagforbundet må på alle organisasjonsnivåer bidra til å påvirke og utvikle LO og LO Stat sin organisasjon og politikk. Fagforbundets medlemsandel utgjør en vesentlig del av medlemmene i LO, og i LO Stat. Fagforbundet er part i en rekke B-deler innenfor flere områder i Spekter. Det er derfor viktig å benytte forbundets posisjon til å være en pådriver i utviklingen av LO Stats tariffpolitikk.

Fagforbundet har flere tariffavtaler med NHO og Virke. Flere av avtalene omfatter private velferdstjenester. Det er viktig at Fagforbundet jobber for å skape nødvendig rom for utvikling av disse tariffområdene tilpasset bransjenes egenart.

Fagforbundet vil:

Fagforbundet må bygge allianser med interesseorganisasjoner, politiske partier, andre forbund med flere, for å oppnå forbundets politiske mål. Det gjelder alle nivåer i organisasjonen. Fagforbundet vil videreutvikle og forsterke de gode erfaringene med kommunalt trepartssamarbeid mellom administrativ ledelse, tillitsvalgte og politikere.²⁰ I tillegg er det viktig å bygge yrkesfaglige allianser gjennom samarbeid med studiesteder, etablerte studentforumsamfunn og andre relaterte aktører, som appellerer til²¹ og er relevante for bestemte yrkesgrupper, unge arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende, frilansere og minoritetsspråklige.

Fagforbundet må på alle organisasjonsnivåer bidra til å påvirke og utvikle LO og LO Stat sin organisasjon og politikk. Fagforbundets medlemsandel utgjør en vesentlig del av medlemmene i LO, og i LO Stat. Fagforbundet er part i en rekke B-deler innenfor flere områder i Spekter. Det er derfor viktig å benytte forbundets posisjon til å være en pådriver i utviklingen av LO Stats tariffpolitikk.

Fagforbundet har flere tariffavtaler med NHO og Virke. Flere av avtalene omfatter private velferdstjenester. Det er viktig at Fagforbundet jobber for å skape nødvendig rom for utvikling av disse tariffområdene tilpasset bransjenes egenart.

Fagforbundet vil:

²⁰ 3020

²¹ 116

- Bygge brede allianser med fagbevegelsen, interesseorganisasjoner og politiske partier for å sikre at våre medlemmers interesser blir ivaretatt
- Utvikle og forankre trepartssamarbeidet for å gi ansatte større medvirkning og medbestemmelse
- Bruke forbundets posisjon i utviklingen av LO Stats tariffpolitikk

5. Utvikling av egen organisasjon

Organisasjonsutvikling betraktes som utvikling innenfor områdene struktur, oppgaver, mennesker og teknologi på alle nivåer i organisasjonen. Struktur er i denne sammenhengen definert til å omhandle det som trengs for å holde orden i en organisasjon, slik som rutiner, systemer, sammenhengen mellom de ulike nivåene, rollene og hvordan forbundet er organisert som beskrevet i vedtektene.

Forventningene til tillitsvalgte gis gjennom vedtatt prinsipp- og handlingsprogram, vedtektene, strategiplan, handlingsplaner og politiske vedtak. I tillegg stilles det forventninger fra medlemmene, fra arbeidsgiver, fra politikere og ikke minst fra den tillitsvalgte selv. Dette gjør seg gjeldende på alle nivåer.

Utvikling av tillitsvalgte på alle nivå vil derfor være et sentralt område for videreutvikling. Tillitsvalgtes kompetanse er både kunnskaper,

- Bygge brede allianser med fagbevegelsen, interesseorganisasjoner og politiske partier for å sikre at våre medlemmers interesser blir ivaretatt
- Utvikle og forankre trepartssamarbeidet for å gi ansatte større medvirkning og medbestemmelse
- Bruke forbundets posisjon i utviklingen av LO Stats tariffpolitikk

5. Utvikling av egen organisasjon

Organisasjonsutvikling ~~betraktes som utvikling innenfor~~ skjer på alle nivåer i organisasjonen og hovedsakelig på områdene struktur, oppgaver, mennesker og teknologi ~~på alle nivåer i organisasjonen~~. I denne sammenhengen er «struktur» ~~er i denne sammenhengen definert til å omhandle det som trengs for å holde~~ å forstå som orden i en egen organisasjon, slik som rutiner, systemer, sammenhengen mellom de ulike nivåene. ~~rollene og hvordan forbundet er organisert som beskrevet i vedtektene.~~²²

Forventningene til tillitsvalgte gis gjennom vedtatt prinsipp- og handlingsprogram, vedtektene, strategiplan, handlingsplaner og politiske vedtak. I tillegg stilles det forventninger fra medlemmene, fra arbeidsgiver, fra politikere og ikke minst fra den tillitsvalgte selv. Dette ~~gjør seg gjeldende på alle nivåer~~ gjelder på både sentralt, regionalt og lokalt nivå.²³

Utvikling av tillitsvalgte på alle nivå vil derfor være et sentralt område for videreutvikling. Tillitsvalgtes kompetanse er både kunnskaper,

²² 2945

²³ 259

ferdigheter, evner og holdninger som setter tillitsvalgte i stand til å handle i tråd med Fagforbundets mål.

Fagforbundets tillitsvalgte må speile medlems sammensetningen, slik at medlemmer og potensielle medlemmer kjenner seg igjen. Organisasjonen må tiltrekke seg flere yngre tillitsvalgte, både etter avtaleverket og etter vedtektene.

Fagforbundet vil:

- Utvikle kompetanse på aktuelle tariffområder
- Rette særlig fokus på utvikling av fagforeningene og klubbene
- Aktivt rekruttere yngre arbeidstakere inn i tillitsverv

ferdigheter, evner og holdninger som setter tillitsvalgte i stand til å handle i tråd med Fagforbundets mål. **Opplæring, veiledning og støtte til tillitsvalgte på virksomhetsnivå må utvikles og prioriteres.²⁴**

Fagforbundets tillitsvalgte **på alle nivåer²⁵** må speile medlems sammensetningen, slik at medlemmer og potensielle medlemmer kjenner seg igjen. **Organisasjonen må tiltrekke seg flere yngre tillitsvalgte, både etter avtaleverket og etter vedtektene.²⁶**

Fagforbundet vil:

- Utvikle **og oppdatere²⁷** kompetanse på aktuelle tariffområder
- **Rette særlig fokus på utvikling av fagforeningene og klubbene**
Utvikle fagforeningene og klubbene med særlig fokus på tillitsvalgtes kompetanse og skolering²⁸
- Ha særskilt fokus på å rekruttere **yngre arbeidstakere inn i tillitsverv** unge medlemmer, medlemmer med minoritetsbakgrunn og medlemmer med universitets- og høyskoleutdanning til å ta på seg tillitsverv, både etter avtaleverket og vedtektene.²⁹

²⁴ 3383

²⁵ 274

²⁶ 3561

²⁷ 2946

²⁸ 262

²⁹ 3585

5.1 Utvikling og opplæring av tillitsvalgte - vår viktigste medlemsfordel

Godt skolerte, trygge tillitsvalgte og aktive klubber på den enkelte arbeidsplass er Fagforbundets viktigste medlemsfordel. Det er disse som setter tariffavtalene ut i live, som ivaretar enkeltmedlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og som skaper aktivitet og engasjement på den enkelte arbeidsplass.

De tillitsvalgte erfarer oftere enn tidligere hurtige endringer i arbeidslivet i form av fusjoner, endring av selskapsstrukturer, og at forhandlinger og dialog med arbeidsgiver skjer med støtte av juridisk kompetanse. Dette stiller større krav til organisasjonen og opplæringen av de tillitsvalgte, da den tradisjonelle forhandlingskompetansen ikke oppleves som tilstrekkelig.

Utvikling av tillitsvalgte skjer på mange måter, ikke bare gjennom kurs. Det må utvikles arenaer for strukturert deling av erfaringer og kunnskaper, håndledning, veiledning og støtte som fører til læring og vekst for tillitsvalgte.

Fagforbundet vil:

- Sikre at tillitsvalgte får relevant kompetanse til å ivareta vervet sitt overfor medlemmene
- Etablere alternative arenaer for utvikling av tillitsvalgtes kompetanse

5.1 Utvikling og opplæring av tillitsvalgte - vår viktigste medlemsfordel

Godt skolerte, trygge tillitsvalgte og aktive klubber på den enkelte arbeidsplass er Fagforbundets viktigste medlemsfordel. Det er disse som setter tariffavtalene ut i live, som ivaretar enkeltmedlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og som skaper aktivitet og engasjement på den enkelte arbeidsplass.

De tillitsvalgte erfarer oftere enn tidligere hurtige endringer i arbeidslivet i form av fusjoner, endring av selskapsstrukturer, og at forhandlinger og dialog med arbeidsgiver skjer med støtte av juridisk kompetanse. Dette stiller større krav til organisasjonen og opplæringen av de tillitsvalgte, da den tradisjonelle forhandlingskompetansen ikke oppleves som tilstrekkelig.

~~Utvikling av tillitsvalgte skjer på mange måter, ikke bare gjennom kurs.~~

Det må **etableres**³⁰ arenaer for strukturert deling av erfaringer og kunnskaper, håndledning, veiledning og støtte som fører til læring og vekst for tillitsvalgte.. **Utvikling av tillitsvalgte skjer på mange måter ikke bare gjennom kurs.**³¹

Fagforbundet vil:

- Sikre at tillitsvalgte får relevant kompetanse til å ivareta vervet sitt overfor medlemmene
- Etablere alternative arenaer for utvikling av tillitsvalgtes kompetanse

- Sikre at tillitsvalgtes ulike kompetanse blir tatt i bruk og at organisasjonens ulike ledd samhandler for å oppnå tariffmakt, yrkespolitisk makt og politisk makt

5.2 Klubber

Samfunnet er i stadig endring der skifte av eierskap og endring av selskapsstrukturer, og tariffhopping er blitt vanlige, men ikke mindre utfordrende for tillitsvalgte å håndtere. Slike endringer utløser behov for at organisasjonen kontinuerlig overvåker eget organisasjonsområde.

Ulike selskapsstrukturer utfordrer både organiseringen av medlemmene i den enkelte klubb, men det utfordrer også koordinering av arbeidet mellom fagforeningene og i opplæringen og oppfølgingen av de tillitsvalgte. Ved at arbeidsgivere etablerer seg med virksomhet spredt over store deler av landet, får vi i stadig økende grad klubber med medlemmer spredt tilsvarende.

Det medlemsnære leddet i organisasjonen, og for mange selve forbundet, er klubbene. De tillitsvalgte i klubbene er vår viktigste medlemsfordel. Hensikten med å være organisert blir ikke tilstrekkelig oppfylt uten en tillitsvalgt på egen arbeidsplass/ klubben. Fagforbundet er en demokratisk organisasjon hvor resultatet utgjøres av aktive medlemmer. Forbundets makt speiler summen av hvor mange medlemmer som trekker i samme retning.

- Sikre at tillitsvalgtes ulike kompetanse blir tatt i bruk og at organisasjonens ulike ledd samhandler for å oppnå tariffmakt, yrkespolitisk makt og politisk makt

5.2 Klubber

Samfunnet er i stadig endring der skifte av eierskap og endring av selskapsstrukturer, og tariffhopping er blitt vanlige, men ikke mindre utfordrende for tillitsvalgte å håndtere. Slike endringer utløser behov for at organisasjonen kontinuerlig overvåker eget organisasjonsområde.

Ulike selskapsstrukturer utfordrer både organiseringen av medlemmene i den enkelte klubb, men det utfordrer også koordinering av arbeidet mellom fagforeningene og i opplæringen og oppfølgingen av de tillitsvalgte. Ved at arbeidsgivere etablerer seg med virksomhet spredt over store deler av landet, får vi i stadig økende grad klubber med medlemmer spredt tilsvarende.

Det medlemsnære leddet i organisasjonen, og for mange selve forbundet, er klubbene. De tillitsvalgte i klubbene er vår viktigste medlemsfordel. Hensikten med å være organisert blir ikke tilstrekkelig oppfylt uten en tillitsvalgt på egen arbeidsplass/ klubben. Fagforbundet er en demokratisk organisasjon hvor resultatet utgjøres av aktive medlemmer. Forbundets makt speiler summen av hvor mange medlemmer som trekker i samme retning.

³⁰ 3563

³¹ 120

Medlemsregisteret er hjertet i organisasjonen og korrekt registrering i medlemsregisteret er en forutsetning for at klubbstyret skal kunne følge opp medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Organisasjonen må styrke og videreutvikle klubber og klubbstyret og koordineringen mellom fagforeningen og klubbene, slik at tariffarbeid, yrkesfaglig arbeid og politisk arbeid blir ivaretatt. Samhandlingen mellom fagforeningen og klubben må fungere optimalt for å rekruttere medlemmer, aktivisere medlemmer og beholde dem, kreve tariffavtaler, rekruttere tillitsvalgte og sørge for at de tillitsvalgte har den nødvendige kompetansen for å utøve vervet sitt.

En av fagforeningenes ordinære oppgaver er å sørge for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i henhold til aktuell hovedavtale.

Tillitsvalgtsuka etableres som en landsomspennende uke med fokus på å velge tillitsvalgte i alle virksomheter.

Fagforbundet vil:

- Ha dyktige tillitsvalgte hos alle arbeidsgivere og på alle arbeidsplasser der hovedavtalen gir slik adgang
- Sikre systemer som fanger opp endringer i selskapsstrukturer som får konsekvenser for medlemmer og egen tillitsvalgtstruktur
- Samarbeide med andre LO-forbund hos samme arbeidsgiver

Medlemsregisteret er hjertet i organisasjonen og korrekt registrering i medlemsregisteret er en forutsetning for at klubbstyret skal kunne følge opp medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Organisasjonen må styrke og videreutvikle klubber og klubbstyret og koordineringen mellom fagforeningen og klubbene, slik at tariffarbeid, yrkesfaglig arbeid og politisk arbeid blir ivaretatt. Samhandlingen mellom fagforeningen og klubben må fungere optimalt for å rekruttere medlemmer, aktivisere medlemmer og beholde dem, kreve tariffavtaler, rekruttere tillitsvalgte og sørge for at de tillitsvalgte har den nødvendige kompetansen for å utøve vervet sitt.

En av fagforeningenes ordinære oppgaver er å sørge for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i henhold til aktuell hovedavtale.

Tillitsvalgtsuka etableres som en landsomspennende uke med fokus på å velge tillitsvalgte i alle virksomheter.

Fagforbundet vil:

- Ha dyktige tillitsvalgte hos alle arbeidsgivere og på alle arbeidsplasser der hovedavtalen gir slik adgang
- Sikre systemer som fanger opp endringer i selskapsstrukturer som får konsekvenser for medlemmer og egen tillitsvalgtstruktur
- Samarbeide med andre LO-forbund hos samme arbeidsgiver

5.3 Digital utvikling

Fagforbundet skal bli det beste forbundet på digital utvikling. I en tid hvor teknologisk utvikling skjer i en enorm fart, er det muligheter for å supplere fysisk kontakt med digitale verktøy for samhandling og dialog. Å skape en effektiv digital kultur er noe Fagforbundet må gjøre aktivt. Forbundet må forberede seg på en digital fremtid ved å arbeide kontinuerlig med å bygge en digital kultur. Det handler om å ha en forståelse for den teknologiske utviklingen i samfunnet og hvordan dette kan styrke Fagforbundets mulighet til å oppfylle sin visjon.

I en stadig mer digitalisert hverdag er forventningene til rask, lett og korrekt tilgjengelig informasjon større. Det stiller krav til lett tilgjengelig, korrekt, oppdatert og troverdig informasjon. Fagforbundet skal være den foretrukne kanalen for informasjon om det organiserte arbeidsliv.

For å lykkes må Fagforbundet skape en lærende kultur og ha en organisasjonsstrategi som kan eksistere i et landskap som er i konstant digital endring. Fagforbundet kan dra nytte av den digitale utviklingen, og gjennom denne bidra til å danne enda tettere bånd mellom medlemmer og tillitsvalgte, og mellom de tillitsvalgte i organisasjonen for øvrig.

Fagforbundet vil:

- Skape en organisasjonskultur som bidrar til endringsvilje og nysgjerrighet for en digital utvikling.
- Ta beslutninger om digital utvikling basert på undersøkelser og data, utarbeidet i samarbeid med ekspertise på fagområdet.
- Utvikle tekniske systemer slik at forbundet får en helhetlig digital løsning som er tilpasset tillitsvalgtes og medlemmenes behov.

5.3 Digital utvikling

Fagforbundet skal bli det beste forbundet på digital utvikling. I en tid hvor teknologisk utvikling skjer i en enorm fart, er det muligheter for å supplere fysisk kontakt med digitale verktøy for samhandling og dialog. Å skape en effektiv digital kultur er noe Fagforbundet må gjøre aktivt. Forbundet må forberede seg på en digital fremtid ved å arbeide kontinuerlig med å bygge en digital kultur. Det handler om å ha en forståelse for den teknologiske utviklingen i samfunnet og hvordan dette kan styrke Fagforbundets mulighet til å oppfylle sin visjon **og samfunnsoppgave³²**.

I en stadig mer digitalisert hverdag er forventningene til rask, lett og korrekt tilgjengelig informasjon større. Det stiller krav til lett tilgjengelig, korrekt, oppdatert og troverdig informasjon. Fagforbundet skal være den foretrukne kanalen for informasjon om det organiserte arbeidsliv.

For å lykkes må Fagforbundet skape en lærende kultur og ha en organisasjonsstrategi som kan eksistere i et landskap som er i konstant digital endring. Fagforbundet kan dra nytte av den digitale utviklingen, og gjennom denne bidra til å danne enda tettere bånd mellom medlemmer og tillitsvalgte, og mellom de tillitsvalgte i organisasjonen for øvrig.

Fagforbundet vil:

- Skape en organisasjonskultur som bidrar til endringsvilje **og nysgjerrighet for en³³** digital utvikling.
- Ta beslutninger om digital utvikling basert på undersøkelser og data, utarbeidet i samarbeid med ekspertise på fagområdet.
- Utvikle tekniske systemer slik at forbundet får en helhetlig digital løsning som er tilpasset tillitsvalgtes og medlemmenes behov.

--	--

³² 263

³³ 122