

Fagforbundets organisasjonsprogram 2021 -2025

1
2
3

4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23

Innhold

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

24 1. Innledning

25 Fagforbundet skal være den ledende samfunnsaktøren som medlemmer og potensielle
26 medlemmer opplever som nyttig. Fagforbundet er en handlekraftig
27 arbeidstakerorganisasjon der medlemmenes engasjement utgjør kraften i organisasjonen.
28 Fagforbundet skal være den foretrukne samarbeidspart for arbeidsgivere,
29 utdanningsinstitusjoner, politikere og media. Dette kan i korte trekk oppsummeres i
30 tariffmakt, yrkespolitisk makt, og politisk makt.

31
32 Kompetansen som finnes blant Fagforbundets medlemmer, innenfor en lang rekke
33 yrkesgrupper og fagområder, er en ressurs som organisasjonen i større grad må benytte seg
34 av. Dette gjelder ikke minst innenfor post- og finansområdet og logistikkområdet, som er
35 nye sektorer for Fagforbundet.

36
37 Fagforbundet må kontinuerlig videreutvikle og dyktiggjøre egen organisasjon. For å nå
38 målene i prinsipp- og handlingsprogrammet må Fagforbundet styrke tariffmakta, den
39 yrkespolitiske makta og den politiske makta.

40
41 Fagforbundet har, den organisatoriske bredden og ressursene til å nå disse målene. En
42 styrket innflytelse forutsetter at organisasjonen fortsetter å utvikle seg i tråd med
43 samfunnsutviklingen. Fagforbundet må i større grad utnytte den styrken det innebærer å
44 være en del av LO.

45
46 Formålet med organisasjonsprogrammet er å peke på de strategiske valgene organisasjonen
47 må gjøre på kort og lang sikt for å videreutvikle egen organisasjon for å nå målene.
48 Organisasjonsprogrammet er et fireårig arbeidsprogram som peker ut organisatoriske
49 strategier.

50

51 2. Tariffmakt

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

56
57 Med utgangspunkt i den generelle utviklingen i befolkningen, sysselsettingen og økonomien,
58 er det sannsynlig at medlemspotensialet innen forbundets organisasjonsområder samlet sett
59 vil øke også i den neste landsmøteperioden. Fagforbundet må klare å ta ut sitt
60 medlemspotensiale og det må trekkes opp gode strategier for dette.

61
62 En strategi for å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer må inneholde kunnskaper om
63 potensielle medlemmer og konkurrerende forbund.

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

65

66 De ulike yrkesgruppene må i større grad synliggjøres for å være et reelt alternativ til
67 profesjonsforbundene. Medlemmene må oppleve at Fagforbundet trenger dem og at deres

68 yrkesfaglige kompetanse er verdifull i forbundets arbeid, både overfor arbeidsgivere,
69 studiesteder, politikere og media. Det vil bidra til å skape lojalitet til forbundet og styrke
70 forbundets makt i spørsmål knyttet til utdanning, organisering av arbeidet på
71 arbeidsplassen, kompetansespørsmål og bemanningsspørsmål – oppgavebasert bemanning.

72

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

80

81 Organisasjonsutvidelse skiller seg fra verving innenfor eksisterende organisasjonsområde –
82 det handler om hvilke nye områder Fagforbundet ser nytten av å etablere seg ut fra et
83 samfunnsperspektiv. Dette kan dreie seg om nye yrkesgrupper eller nye virksomheter som
84 etablerer seg innenfor Fagforbundets organisasjonsområde, i tråd med samfunnsutviklingen.

85

86 2.1 Vervende organisasjon

87 For at Fagforbundet skal beholde og styrke tariffmakta må forbundet være en vervende
88 organisasjon, og vervesatsningen må rettes mot de grupper hvor vervepotensialet er størst.
89 Det er blant yngre, slik som elever, lærlinger og studenter som først og fremst vil bidra til å
90 styrke tariffmakta på sikt. Det er blant arbeidstakere med universitets- og
91 høyskoleutdanning, hvor konkurransen med profesjonsforbund utenfor LO er sterk. Det er
92 blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, hvor organisasjonsgraden er lav til tross for at
93 det er mange arbeidstakere med minoritetsbakgrunn innenfor forbundets
94 organisasjonsområder. Det er blant selvstendig næringsdrivende og frilansere innenfor
95 forbundets organisasjonsområder som i dag ufrivillig står utenfor det organiserte
96 arbeidslivet.

97

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

101

102 For å lykkes med vervesatsningen må den baseres på et godt kunnskapsgrunnlag, vi må
103 synliggjøre resultatene forbundet oppnår for disse gruppene og vi må sette våre tillitsvalgte i
104 stand til å utføre vervearbeidet. I tillegg er det viktig å synliggjøre forbundets mange
105 medlemsfordeler, både i arbeids- og privatlivet.

106

107 Fagforbundet vil:

108

- 109 • Utarbeide langsiktige strategier for verving blant annet basert på konkurrentanalyse
- 110 • Målrrette informasjon om oppnådde resultater, både tariffmessige, yrkesfaglige,
111 yrkespolitiske og samfunnspolitiske

112

113

114 2.1.1 Elever, lærlinger og studenter

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

119
120 Fagforbundet må stimulere til økt samfunnsengasjement blant unge medlemmer generelt og
121 elever, lærlinger og studenter spesielt. Videre må forbundet være et talerør for elever,
122 lærlinger og studenter, for å styrke bevissthet om disse rett til medvirkning.

123
124 Like viktig som å verve, er å beholde elever, lærlinger og studenter som medlemmer ved
125 overgang til arbeidslivet. Det forutsetter synliggjøring av Fagforbundets yrkesfaglige tilbud,
126 og ikke minst det store antallet tillitsvalgte. Dette er forbundets styrke i konkurranse med
127 profesjonsforbundene.

128
129 Fagforbundet vil:

- 130
- 131 • Utarbeide langsiktige strategier for å verve elever, lærlinger og studenter
 - 132 • Evaluere, videreutvikle og utvide ordningen med studenkontakter ved
 - 133 studieinstitusjoner for universitets- og høyskoleutdanning
 - 134 • Jobbe for å beholde elever, lærlinger og studenter som medlemmer ved overgang til
 - 135 arbeidslivet
- 136

137 2.1.2 Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning

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

142
143 For å appellere til potensielle medlemmer må de kunne identifisere seg med Fagforbundet
144 og egne yrkesgrupper. Flere tillitsvalgte med, universitets- og høyskoleutdanning vil fungere
145 tiltrekkende på disse utdanningsgruppene. Forbundets mål og resultater overfor
146 yrkesgrupper med høyere utdanning må kommuniseres tydelig.

147
148 Fagforbundets fortrinn er at vi, i motsetning til profesjonsforbundene, organiserer alle
149 ansatte i virksomhetene. Dette gir oss en unik innsikt i hele virksomheten. Denne innsikten
150 skal vi bruke i tariffpolitikken, i den yrkesfaglige politikken og i samfunnspolitikken. Dette er
151 et konkurransefortrinn sammenlignet med konkurrerende forbund som vi i større grad må
152 synliggjøre og utnytte i samhandling med arbeidsgivere og politikere. Denne styrken må
153 kommuniseres til medlemmer og uorganiserte gjennom å vise fram oppnådde resultater.

154
155 Fagforbundet vil:

- 156
- 157 • Utarbeide langsiktige strategier for å verve arbeidstakere med universitets- og
 - 158 høyskoleutdanning

- 159
- Rekruttere flere tillitsvalgte med universitets- og høyskoleutdanning
- 160
- Benytte kompetansen til medlemmer med universitets- og høyskoleutdanning i
- 161
- forbundets yrkesfaglige og yrkespolitiske påvirkningsarbeid, og i tillitsvalgtes arbeid
- 162
- overfor arbeidsgiver

163

164 2.1.3 Arbeidstakere med minoritetsbakgrunn

165 Økt internasjonalisering og økt flerkulturelt mangfold er berikende for fagbevegelsen og

166 norsk arbeidsliv. Men det kan også by på noen utfordringer da mange av våre nye

167 landsmenn har liten eller ingen kjennskap til viktigheten og fordeler med et organisert

168 arbeidsliv, og en del kommer fra land der tilliten til myndighetene er lavere. For at

169 Fagforbundet skal nå arbeidstakere med kunnskaper om hvordan det organiserte

170 arbeidslivet fungerer, må vi skaffe oss innblikk i de ulike kulturene.

171

172

173 Fagforbundet vil:

174

175

- 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

180

181

182 2.1.4 Næringsdrivende og frilansere

183 For at Fagforbundet skal ha mulighet til å følge med i samfunnsutviklingen og påvirke i

184 ønsket retning, er vi avhengig av å organisere de som faller utenom det tradisjonelle

185 arbeidslivet. Et utviklingstrekk er at arbeidsgivere organiserer seg bort fra

186 arbeidsgiveransvaret og i større grad opptrer som oppdragsgivere. Dette gir et mer

187 fragmentert arbeidsliv og truer den norske modellen.

188

189 Gjennom å organisere selvstendig næringsdrivende og frilansere kan forbundet arbeide mot

190 sosial dumping, jobbe politisk for en rettferdig lønnsvekst og øke antall faste ansettelser.

191 Dette bidrar blant annet til at nyutdannede yngre arbeidstakere får et trygt og forutsigbart

192 arbeidsliv. Fagforbundet er da med på å forme samfunnsutviklingen, og det totale

193 arbeidslivet.

194

195

196 Fagforbundet vil:

197

198

- Bruke vår politiske makt for å jobbe for faste og hele stillinger, og sette en stopper for at arbeidsgivere organiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret.
- Bruke vår yrkespolitiske makt til å påvirke utdanningsløpet for rådgivere i ungdomskolen. Disse må få økt kompetanse på konsekvensene av endringene i arbeidslivet.

203

- Videreutvikle medlemstilbudet i tråd med selvstendige næringsdrivende og frilanseres behov.

204
205
206
207

208 3 Yrkespolitisk makt

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

215

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

222

223 I dette arbeidet er yrkesseksjonene en faglig ressurs for de tillitsvalgte på alle nivåer ved å gi
224 tillitsvalgte faglige råd, innspill og argumenter i saker overfor arbeidsgivere. Fagforbundets
225 tillitsvalgte må derfor trenes til å benytte seg av yrkesseksjonene kompetanse. For å få til
226 dette må samarbeid og samhandling bli en arbeidsform på alle nivåer i organisasjonen, og
227 det må legges til rette for en bedre samhandling på og mellom alle nivåer i organisasjonen
228 som sikrer koblingen mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk.

229

230 Fagforbundet vil:

231

232

- 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

238

239

240

241 4. Politisk makt

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

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

247

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

255

256 Fagforbundet må på alle organisasjonsnivåer bidra til å påvirke og utvikle LO og LO Stat sin
257 organisasjon og politikk. Fagforbundets medlemsandel utgjør en vesentlig del av
258 medlemmene i LO, og i LO Stat.

259 Fagforbundet er part i en rekke B-deler innenfor flere områder i Spekter. Det er derfor viktig
260 å benytte forbundets posisjon til å være en pådriver i utviklingen av LO Stats tariffpolitikk.

261

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

265

266 Fagforbundet vil:

267

268

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

274

275 5. Utvikling av egen organisasjon

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

281

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

286

287 Utvikling av tillitsvalgte på alle nivå vil derfor være et sentralt område for videreutvikling.
288 Tillitsvalgtes kompetanse er både kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som setter
289 tillitsvalgte i stand til å handle i tråd med Fagforbundets mål.

290

291 Fagforbundets tillitsvalgte må speile medlemssammensetningen, slik at medlemmer og
292 potensielle medlemmer kjenner seg igjen. Organisasjonen må tiltrekke seg flere yngre
293 tillitsvalgte, både etter avtaleverket og etter vedtektene.

294

295 Fagforbundet vil:

296

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

300

301 5.1 Utvikling og opplæring av tillitsvalgte - vår viktigste medlemsfordel

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

306

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

312

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

316

317 Fagforbundet vil:

318

- 319 • Sikre at tillitsvalgte får relevant kompetanse til å ivareta vervet sitt overfor
320 medlemmene
- 321 • Etablere alternative arenaer for utvikling av tillitsvalgtes kompetanse
- 322 • Sikre at tillitsvalgtes ulike kompetanse blir tatt i bruk og at organisasjonens ulike ledd
323 samhandler for å oppnå tariffmakt, yrkespolitisk makt og politisk makt

324

325

326 5.2 Klubber

327 Samfunnet er i stadig endring der skifte av eierskap og endring av selskapsstrukturer, og
328 tariffhopping er blitt vanlige, men ikke mindre utfordrende for tillitsvalgte å håndtere. Slike

329 endringer utløser behov for at organisasjonen kontinuerlig overvåker eget
330 organisasjonsområde.

331
332 Ulike selskapsstrukturer utfordrer både organiseringen av medlemmene i den enkelte klubb,
333 men det utfordrer også koordinering av arbeidet mellom fagforeningene og i opplæringen
334 og oppfølgingen av de tillitsvalgte. Ved at arbeidsgivere etablerer seg med virksomhet spredt
335 over store deler av landet, får vi i stadig økende grad klubber med medlemmer spredt
336 tilsvarende.

337
338 Det medlemsnære leddet i organisasjonen, og for mange selve forbundet, er klubbene. De
339 tillitsvalgte i klubbene er vår viktigste medlemsfordel. Hensikten med å være organisert blir
340 ikke tilstrekkelig oppfylt uten en tillitsvalgt på egen arbeidsplass/ klubben.

341 Fagforbundet er en demokratisk organisasjon hvor resultatet utgjøres av aktive medlemmer.
342 Forbundets makt speiler summen av hvor mange medlemmer som trekker i samme retning.
343 Medlemsregisteret er hjertet i organisasjonen og korrekt registrering i medlemsregisteret er
344 en forutsetning for at klubbstyret skal kunne følge opp medlemmenes lønns- og
345 arbeidsvilkår.

346
347 Organisasjonen må styrke og videreutvikle klubber og klubbstyret og koordineringen mellom
348 fagforeningen og klubbene, slik at tariffarbeid, yrkesfaglig arbeid og politisk arbeid blir
349 ivaretatt. Samhandlingen mellom fagforeningen og klubben må fungere optimalt for å
350 rekruttere medlemmer, aktivisere medlemmer og beholde dem, kreve tariffavtaler,
351 rekruttere tillitsvalgte og sørge for at de tillitsvalgte har den nødvendige kompetansen for å
352 utøve vervet sitt.

353
354 En av fagforeningenes ordinære oppgaver er å sørge for at det velges tillitsvalgte på alle
355 arbeidsplasser i henhold til aktuell hovedavtale. Tillitsvalgtsuka etableres som en
356 landsomspennende uke med fokus på å velge tillitsvalgte i alle virksomheter.

357
358 Fagforbundet vil:

- 359
- 360 • Ha dyktige tillitsvalgte hos alle arbeidsgivere og på alle arbeidsplasser der
 - 361 hovedavtalen gir slik adgang
 - 362 • Sikre systemer som fanger opp endringer i selskapsstrukturer som får konsekvenser
 - 363 for medlemmer og egen tillitsvalgtstruktur
 - 364 • Samarbeide med andre LO-forbund hos samme arbeidsgiver
- 365
366

367 5.3 Digital utvikling

368 Fagforbundet skal bli det beste forbundet på digital utvikling. I en tid hvor teknologisk
369 utvikling skjer i en enorm fart, er det muligheter for å supplere fysisk kontakt med digitale
370 verktøy for samhandling og dialog. Å skape en effektiv digital kultur er noe Fagforbundet må
371 gjøre aktivt. Forbundet må forberede seg på en digital fremtid ved å arbeide kontinuerlig
372 med å bygge en digital kultur. Det handler om å ha en forståelse for den teknologiske

373 utviklingen i samfunnet og hvordan dette kan styrke Fagforbundets mulighet til å oppfylle
374 sin visjon.

375

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

380

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

385

386 Fagforbundet vil:

387

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