

Organisering, læring og deltakelse

Landsmøtet mener at Fellesforbundet skal være en organisasjon som fremmer aktiv deltakelse og et bredt engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Utviklingen av organisasjonen må derfor ta utgangspunkt i den enkelte arbeidsplass. Fellesforbundet må som organisasjon i første rekke bidra til at medlemmer og tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine lønns- og arbeidsvilkår.

Landsmøtet erkjenner at den styrken vi trenger for å forbedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår springer ut av sterke klubber på arbeidsplassene. For å få nødvendig styrke må de bygges opp som fellesskap som sammen løser oppgavene. Involvering, demokratiske prosesser og engasjement fra medlemmene er avgjørende. Derfor er det viktig å ha en bevisst holdning til hvordan vi kan gjøre det lettere for tillitsvalgte og aktive medlemmer å skape engasjement og aktivitet på arbeidsplassene. Alle i forbundet skal sette seg inn i og bidra til at kunnskap om organisering og grunnplansaktivisme blir spredt i organisasjonen.

Landsmøtet mener det er viktig hvilke begreper vi bruker – det preger hvordan vi tenker. Derfor understreker landsmøtet at arbeidet med å få flere til å bli medlem av Fellesforbundet, og å øke fagforeningsbevisstheten blant de som allerede er medlem, omtales som organisering.

Arbeidslivet er i utvikling, bransjer endrer seg, og nye yrker og bransjer oppstår, også innenfor våre organisasjonsområder. Landsmøtet mener forbundet må organisere også disse. Det gjelder også migrantarbeidere, som enten har flyttet hit, eller som pendler til Norge. Det legger vi best til rette for ved å lytte til hva de er opptatt av, ta deres behov og problemer på alvor, og være villige til å se på ting med nye øyne og nye måter å gjøre ting på.

Fellesskap og samhold

Følelsen og opplevelsen av fellesskap er ikke noe som bare kan vedtas, eller beskrives i noen rådgivende dokumenter. Det å ha et fellesskap i Fellesforbundet kommer gjennom aktiv samhandling og felles arbeid. Godt samarbeid på tvers av organisasjonsleddene får man ved å la de ulike leddene i organisasjonen ha reelle muligheter til å påvirke og delta. Derfor må det være enkelt å finne ut hvilke organisasjonsledd og personer som har ansvar for de ulike oppgavene i forbundet. I kommende periode ønsker landsmøtet at det blir brukt bredt sammensatte grupper til utviklingsarbeid når det er hensiktsmessig.

Landsmøtet mener at bedriftsbesøk og store samlende kampanjer er aktiviteter som fremmer samhandling og bygger en felles kultur, og dermed øker forbundets slagkraft og gjennomføringsevne.

Særskilte organiseringsprosjekter

Landsmøtet mener at målsetningen for vårt arbeid er å få bedriftsclubber som er tufta på fellesskap og gode tillitsvalgte. Særskilte organiseringsprosjekter er en god måte å bidra til å bygge opp klubber. Derfor må det settes av tilstrekkelige menneskelige og økonomiske ressurser. Forbundet sentralt må ha hovedansvaret for disse prosjektene. De må settes ut i livet i samarbeid med aktuelle lokale avdelinger, som skal følge opp videre etter at prosjektene er avsluttet. Det overordna suksesskriteriet for slike prosjekter er at det utløser aktivitet ute på arbeidsplassen - blant medlemmer og tillitsvalgte.

Medlemsorganisering

Hvert år organiserer Fellesforbundet mange nye medlemmer. Samtidig opplever vi at mange medlemmer melder seg ut eller strykes, slik at netto medlemsvekst blir liten eller bortfaller helt. Gjennom å være godt synlige på sosiale og andre medier vil potensielle medlemmer ha kunnskap om forbundet før det første fysiske møte finner sted. Å jobbe systematisk og planmessig med å beholde medlemmer er like viktig som å jobbe for å få nye. Derfor mener landsmøtet at det må etableres et nettverk for de som gjør denne viktige jobben sånn at det kan utveksles erfaringer og bygges kompetanse. Det viktigste med dette arbeidet er å få folk til ha lyst til å fortsette å være med i Fellesforbundet. Derfor mener landsmøtet at det må avsettes ressurser til denne viktige jobben. Landsmøtet mener også at det å bygge opp tilhørighet til klubben, avdelingen og forbundet er viktig for at folk skal være medlem lenge. Forbundet må i neste landsmøteperiode jobbe videre med tiltak for å styrke relasjonen folk har til forbundet sitt - både lokalt og sentralt.

Konsernarbeid og bedriftsdemokrati

Landsmøtet mener at arbeidet med konsernklubber og konsernavtaler blir stadig viktigere. En økende andel av forbundets medlemmer jobber i konsern, og flere avgjørelser i selskapene blir tatt på konsernnivå. Våre tillitsvalgte må være til stede og ha reell innflytelse der beslutningene tas. Forbundet må derfor styrke innsatsen med å bistå tillitsvalgte som ønsker å etablere samarbeids- og tillitsvalgtordninger i konsernet der de jobber, nasjonalt og på europeisk nivå, gjennom blant annet europeiske samarbeidsutvalg (EWC). Det må gis opplæring til nyvalgte konserntillitsvalgte, og faglig støtte til de som har vært det en stund. Forbundet skal opprette et nettverk for konserntillitsvalgte, og vurdere saksbehandlingsrutinene for konsernsaker.

Landsmøtet understreker hvor viktig bedriftsdemokratiet er for at vi skal få gode arbeidsplasser der alle har innflytelse og blir hørt. Derfor må klubbene jobbe for å fylle de plassene de har rett til i styre og utvalg i bedriftene og konsernene. De som velges til slike verv må jobbe tett sammen med de andre tillitsvalgte i bedriften, sånn at informasjon blir bragt videre og man kan være sikker på at det er klubbens syn som kommer fram i styre- og utvalgsarbeidet.

Tillitsvalgtopplæring

Landsmøtet understreker at tillitsvalgte med integritet og kunnskap om lov- og avtaleverk, forhandlinger, mobilisering og organisering, er en forutsetning for å utvikle de sterke klubbene som trengs for å løfte lønns- og arbeidsforholdene ute på arbeidsplassene. Derfor må forbundet legge til rette for at tillitsvalgte på alle nivå skal få et tilbud om opplæring når de trenger det, og på et tidspunkt de har mulighet til å delta. Forbundets opplæringstiltak må være gjenstand for kontinuerlig oppdatering og forbedring, både når det gjelder innhold, måten det formidles på, lengde, tidspunkt og hyppighet. Arbeiderbevegelsens historie er et viktig element i opplæringa. Landsmøtet mener psykisk helse er et tema som bør inn i tillitsvalgtopplæringen, dette fordi flere tillitsvalgte i alle organisasjonsledd opplever en belastende hverdag, samt at man i møte med medlemmer i for liten grad har den tilstrekkelige forståelsen for dette temaet.

Fellesforbundets er avhengig av at forbundets avdelinger fungerer i hverdagen, både for ansatte og klubbene. Landsmøtet mener derfor at det må legges til rette for god og forutsigbar opplæring og veiledning som kan tilbys til nye og gamle avdelingsledere ved behov.

Ansatte i forbundets lokalavdelinger har behov for faglig påfyll og oppdatering. Forbundet må fortsette å videreutvikle opplæringen i organisering og mobilisering med særlig vekt på

relasjonsbygging og kampanjeliknende organiseringstiltak. Målet er å utvikle klubber som bygger på deltakelse og inkludering av medlemmene. Fellesforbundets er avhengig av at forbundets avdelinger fungerer i hverdagen, både for ansatte og klubbene. Landsmøtet mener derfor at det må legges til rette for god og forutsigbar opplæring og veiledning som kan tilbys til nye og gamle avdelingsledere ved behov.

Landsmøtet ser behovet for å styrke finansieringen av medlems- og tillitsvalgtsopplæringen for å sikre bredt og godt tilbud for tillitsvalgte. Det er viktig at alle tillitsvalgte gis et likeverdig tilbud uavhengig av bransje og geografisk tilhørighet. Det også behov for reell økning i satsene for stipend/tapt arbeidsfortjeneste ved deltakelse på tillitsvalgtsopplæring. Når tillitsvalgte frikjøpes til ulike prosjekt og aktiviteter, bør det inngås avtale om at disse beholder lønn hos arbeidsgiver og at bedriften sender lønnsrefusjonskrav.

Mange tillitsvalgte har ikke norsk som førstespråk, men snakker godt engelsk. Derfor vil forbundet tilby tillitsvalgtopplæring også på engelsk. Språk er viktig for integrering. Fellesforbundet vil jobbe for at migrantarbeidere skal få tilbud om norskopplæring. Forbundet vil prøve å utvikle et sånt tilbud i samarbeid med AOF og offentlige myndigheter.

Noen tillitsvalgte har av ulike grunner problemer med å delta på fysiske kurs. For at også disse skal få et skoleringsstilbud, skal forbundet fortløpende vurdere utvikling av nye digitale kurs og vedlikeholde det som allerede tilbys. Det må tas hensyn til at de tillitsvalgte kommer fra bedrifter med ulike tariffavtaler og hovedavtaler.

Hjelpemidler for tillitsvalgte

Landsmøtet ønsker at de tillitsvalgtes hverdag skal være så enkel som mulig. Derfor skal forbundet jobbe videre med å lage gode maler på protokoller og lignende. Det må også tilbys løsninger som gjør det enkelt for avdelinger og klubber å kommunisere effektivt digitalt og på trykk, og gjøre bruk av forbundets visuelle profil. Disse verktøyene må publiseres på et sted som er lett tilgjengelig for klubber og avdelinger. Fellesforbundet skal kjøpe inn varer og tjenester primært fra bedrifter som er bundet av en tariffavtale med et LO-forbund.

Ungdom

Landsmøtet fremhever at ungdomsarbeid er viktig for organisasjonens fremtid. Formålet med ungdomsarbeidet er ikke bare å øke organisasjonsgraden blant unge, det er også å sette dem i stand til å påvirke egen arbeidshverdag, utføre praktisk fagforeningsarbeid og ta på seg tillitsverv. Ungdomsarbeidet gjør deltakelse i klubber og avdelinger enklere for denne gruppen. Å frikjøpe ungdomsledere er en positiv praksis flere avdelinger bør ta i bruk.

Forbundets avdelinger har ansvaret for at det drives et aktivt arbeid mot lærlinger og unge arbeidere i sitt område. Skolebesøk er avgjørende for tidlig informasjon og medlemskap blant de som utdanner seg innenfor forbundets yrker. Fellesforbundet vil styrke skoleinformasjonen i kommende periode blant annet gjennom å gi avdelingene og ungdomssekretærene nødvendige verktøy for vellykket gjennomføring av skolebesøk. For å formidle kunnskap om fagbevegelsen på en engasjerende og lærerik måte er det viktig å kjenne til ulike pedagogiske virkemidler. Derfor må forbundet sentralt bistå med opplæring av de som skal gjennomføre skolebesøk og opprette en ressursbank med materiell, maler og forslag til undervisningsopplegg.

De regionale ungdomssekretærene har som oppgave å arbeide med og blant forbundets unge medlemmer. Landsmøtet vil understreke viktigheten av et godt samarbeid mellom

ungdomssekretæren og avdelingene i planlegging og gjennomføring av avdelingenes ungdomsarbeid.

Mangfold – Likestilling – Likeverd

Fellesforbundet organiserer de mest mannsdominerte arbeidsplassene i Norge, men også de mest mangfoldige arbeidsplassene. Her jobber det folk fra hele verden, med ulike bakgrunner og behov.

Landsmøtet understreker verdien av å fremheve likheter og anerkjenne forskjeller som en styrke for å bygge fellesskap. Derfor er det viktig at Fellesforbundet har et aktivt arbeid med mangfold og likestilling. Blant annet er kvinnenettverk et viktig bidrag i dette arbeidet, og vil øke kvinners representasjon i klubbstyrene og bidra til politisk innflytelse. Derfor er det spesielt viktig å legge til rette for at så mange som mulig får delta på kvinnenettverkssamlingene. Landsmøtet mener at arbeidet med lokale kvinnenettverk i mannsdominerte bransjer må fortsette i kommende periode og er positiv til lokale tiltak.

Fellesforbundet skal bekjempe diskriminering og trakassering og rasisme, og det inkluderer å anerkjenne viktigheten av mangfold og likestilling i forbundets administrasjon, lokalavdelinger og besluttsende organer. Dette innebærer å sikre at beslutningstakere i Fellesforbundet reflekterer mangfoldet av perspektiver og erfaringer i medlemsmassen.

For å sikre representasjon, skal Fellesforbundet fortsette å være del i, ta eierskap til, og bidra til å forme prosjektet «Rik på Mangfold» i regi av LO og Norsk Folkehjelp, så lenge prosjektet fungerer etter intensjonen. Avdelingene våre skal få tilbud om å ta del i prosjektene. De seinere årene har andelen migrantarbeidere i Norge økt. Det er viktig at denne gruppen blir organisert i Fellesforbundet og deltar aktivt i organisasjonen. Dette krever informasjon, skoling og representasjon.

Etiske retningslinjer og kulturendring

Fellesforbundet prioriterer et trygt og inkluderende miljø for medlemmer, tillitsvalgte og ansatte. Opplæring og bevisstgjøring av tillitsvalgte er avgjørende. Etiske retningslinjer, kursrutiner, varslingsprosedyrer og «Mitt varsel»-portalen styrker kampen mot trakassering, diskriminering og fremmer likestilling. Dette skaper trygge og inkluderende arrangementer, og bidrar til en positiv kulturendring i hele organisasjonen.