



FORSLAG TIL 40. ORDINÆRE LANDSMØTE 2023

HANDLINGSPROGRAMMET ORGANISASJON

DEBATTHEFTE



• MEDBESTEMMELSE GIR FRIHET •

Innledning.....	2
Formålsparagrafen	2
En medlemsorganisasjon	2
Et mål – innsats i flere retninger.....	2
Kollektive avtale og faglig-politisk arbeid.....	2
Ivareta medlemmene gjennom tillitsvalgte	2
Frihet gjennom likeverd og rettferdighet	2
Felleskap, fordeling og demokrati.....	2
Egen organisasjon.....	3
Skolering og styrket klubbarbeid	3
Forbundsløst LO.....	3
Vår stolte historie	3
Ungdomsarbeid	3
Unge arbeidstakere	3
Velg unge representanter	3
Kurs og ungdomskonferansen	3
Verving og medlemspleie	4
Formålet – vårt beste verveargument	4
Kontinuitet og kampanjer	4
Oppfølging av nye medlemmer	4
Tillitsvalgte, omorganisering og konsern	4
Bygge tillitsvalgte	4
Klubber og samarbeidsavtaler	4
Kompetanse.....	4
Konsernene.....	4

1 Innledning

2 Handlingsprogrammet inneholder forbundets overordnede vedtak. Programmet skal være styrende
3 for arbeidet i landsmøteperioden og gjør rede for utfordringer og viktige satsingsområder.

4

5 Handlingsprogrammet skal følges opp i alle organisasjonsledd. Forbundsstyret vedtar sine årlige
6 handlingsplaner med utgangspunkt i handlingsprogrammet. Handlingsplanene kan legge ytterligere
7 føringer for arbeidet i forbundet, avdelingene og på arbeidsplassene.

8

9 Formålsparagrafen

10 En medlemsorganisasjon

11 Norsk Arbeidsmandsforbund er en solidarisk fagforening som forener arbeidsfolk i kampen for lønn,
12 likestilling, rettigheter og verdighet. Vårt fellesskap bestående av mange yrkesgrupper er en styrke.
13 Forbundet skal være en handlekraftig, engasjert, inkluderende og tilgjengelig medlemsorganisasjon
14 for arbeidsfolk. Norsk Arbeidsmandsforbunds vedtekter ligger til grunn for virksomheten, og særlig
15 § 2 formålsparagrafen.

16 Et mål – innsats i flere retninger

17 Vårt mål er å sikre og forbedre våre medlemmers lønn, arbeidsvilkår og velferd. Vårt mål nås
18 gjennom kontinuerlig, engasjert innsats mot medlemmene, mot tillitsvalgte i bedriftene, innad i egen
19 organisasjon, innad i fagbevegelsen, overfor motpartene og myndighetene og i det faglige-politiske
20 arbeidet, sentralt og lokalt. Vårt arbeid kjennetegnes av engasjement og skikkelighet.

21 Kollektive avtale og faglig-politisk arbeid

22 Norsk Arbeidsmandsforbunds virksomhet skal baseres på kollektive avtaler og løsninger.
23 Arbeiderbevegelsens bærende ideer om frihet, likhet og solidaritet er vårt fundament. Disse
24 prinsippene legger grunnlaget for å ivareta medlemmenes interesser, både ved aktivt arbeid i
25 bedriftene og gjennom politisk engasjement. Trygge, faste, hele stillinger med forutsigbare lønns- og
26 arbeidsvilkår er en prioritert oppgave for forbundet.

27 Ivareta medlemmene gjennom tillitsvalgte

28 Forbundet innretter betydelige ressurser og kapasitet mot medlemmene og tillitsvalgte på
29 arbeidsplassene. For å møte kommende utfordringer må det satses på de tillitsvalgte i bedriftene, slik
30 at de kan sikre medlemmenes interesser på best mulig måte. Det er derfor en prioritert oppgave for
31 forbundet å bygge gode tillitsvalgsorganisasjoner.

32 Frihet gjennom likeverd og rettferdighet

33 Frihet oppnås ikke uten likeverd og rettferdighet. Forbundet aksepterer ingen form for rasisme,
34 diskriminering, trakassering eller mobbing. Forbundet skal arbeide for likeverdige livsvilkår og
35 muligheter, uavhengig av bakgrunn, klasse, utdanning, kjønn, alder, etnisitet, nasjonalitet, religion,
36 seksuell legning eller funksjonsevne. Arbeid til alle med en lønn å leve av er et krav for å skape
37 likeverdige levevilkår. Frihet medfører ansvar, muligheter og rettigheter som skal sikres gjennom et
38 godt avtaleverk.

39 Felleskap, fordeling og demokrati

40 Forbundet skal arbeide for et samfunn som bygger på sosialistiske grunnverdier og demokrati for å
41 fremme en rettferdig fordeling av samfunnsgodene. Norsk Arbeidsmandsforbund skal arbeide faglig-
42 politisk for en rettferdig fordelingspolitikk og demokratiske rettigheter i samfunns- og arbeidslivet.

43 Forbundet skal kjempe for rettferdig fordeling av samfunnsgodene basert på gode
44 fellesskapsløsninger og vi skal kjempe for et godt utbygd offentlig tjenestetilbud. Velferdssamfunnet
45 skal baseres på et skattesystem med skattelegging etter evne.

46

47 Egen organisasjon

48 Skolering og styrket klubbarbeid

49 Forbundet skal arbeide for en sterk og slagkraftig organisasjon med godt skolerte tillitsvalgte i alle
50 ledd. Spesielt viktig er det å rekruttere og skolere via forbundets ungdomsarbeid. Aktive klubber er
51 fundamentet fagforeningen er bygget på. Avdelingene skal jobbe med forsterking av klubbarbeidet.

52 Forbundsløst LO

53 Forbundene kan ikke alene være sterke uten et LO som med tyngde kan samordne faglige og
54 politiske mål til fellesskapets beste. Et forbundsløst LO vil være framtidens løsning på de mange
55 konfliktene om hvor medlemmene skal være organisert. Før et forbundsløst LO er realisert, må man
56 ha et nært samarbeid med andre forbund, både lokalt og sentralt.

57 Forbundet bidrar til tilstedeværelse og synlighet i hele landet også gjennom deltakelse i den
58 offentlige faglig-politiske samfunnsdebatten.

59 Vår stolte historie

60 Norsk Arbeidsmandsforbund vil være en pådriver for å holde forbundets og arbeidsfolks historie
61 levende. Vi vil bidra aktivt til at tillitsvalgte og medlemmer får den historiske ballasten som trengs for
62 å bringe våre stolte tradisjoner videre. Forbundet må også fronte nye seire.

63

64 Ungdomsarbeid

65 Unge arbeidstakere

66 Unge arbeidstakere har majoriteten av arbeidslivet foran seg, derfor er det viktig at forbundet når
67 unge arbeidstakere, samt elever og lærlinger. Forbundet må engasjere seg i politikk og saker som
68 angår unge arbeidstakeres og medlemmers hverdag. Forbundet skal prioritere besøk på skoler for å
69 snakke om organisasjonen, og delta på karrieredager og yrkes- og utdanningsmesser for
70 videregående utdanning.

71 Velg unge representanter

72 Unge medlemmer må være representert der avgjørelser tas. Representasjon betyr medbestemmelse,
73 kompetanse og erfaring det kan bygges videre på. Unge medlemmer bør velges inn i besluttsende
74 organer, også som selvstendige styrerepresentanter. Avdelingene må følge opp ungdomsarbeidet, og
75 påse at det blir valgt ungdomstillitsvalgte.

76 Kurs og ungdomskonferansen

77 Det skal satses på kurs for unge både lokalt og sentralt. Unge tillitsvalgte må motiveres til å ta
78 forbundets grunnskolering. Forbundet vil jobbe for gjennomføring av en ungdomskonferanse for
79 utvikling og påbygging av kunnskap hvert år. Det sentrale ungdomsutvalget skal koordinere, støtte
80 opp og bidra ved ulike aktiviteter rettet mot unge arbeidstakere, elever samt lærlinger.

81

82 Verving og medlemspleie

83 Formålet – vårt beste verveargument

84 Medlemsverving og medlemspleie skal være en høyt prioritert oppgave. Forbundets kamp for lønn,
85 rettigheter og verdighet, og gode og trygge tillitsvalgte på arbeidsplassene er våre sterkeste kort i
86 rekrutteringsarbeidet. Øvrige medlemsfordeler er viktige bidrag i denne sammenheng.

87 Kontinuitet og kampanjer

88 Verving i bedrifter hvor vi er etablert må være en kontinuerlig aktivitet. Klubber som er aktive med
89 verving får vervepremie som en oppmerksomhet fra forbundet. Verveaktiviteten må også rettes mot
90 firmaer uten tariffavtaler og med uorganiserte arbeidstakere. Opparbeiding av større forståelse hos
91 den enkelte arbeidsgiver er en sentral del av dette arbeidet. I tillegg til egne kampanjer kan
92 forbundet delta i relevante opplegg i LO-regi.

93 Oppfølging av nye medlemmer

94 Oppfølgingen etter verving skal ha høy prioritet. Nye medlemmer må følges opp innen tre måneder
95 og klubber og tillitsvalgte må holdes informert. Oppfølgingen av medlemmer som skifter arbeid,
96 bosted eller blir arbeidsledige må styrkes. Der det er aktuelt må vi bidra til overføring til et annet LO-
97 forbund.

98 Tidlig og inviterende oppfølging bidrar til å inkludere nye medlemmer og tillitsvalgte i organisasjonen.
99 Det må i perioden utarbeides rutiner for rekrutteringen i forbundet, fra verving til etablert
100 medlemskap eller tillitsverv.

101

102 Tillitsvalgte, omorganisering og konsern

103 Bygge tillitsvalgte

104 Medlemmene møter forbundet gjennom de tillitsvalgte på arbeidsplassene. Tillitsvalgte har en
105 nøkkelrolle for å ivareta medlemmenes rettigheter, og de er bindeledd mellom klubbene og
106 forbundet. Forbundet skal bygge opp tillitsvalgte i bedriftene og tydelig anerkjenne, støtte og ta vare
107 på sine tillitsvalgte.

108 Klubber og samarbeidsavtaler

109 Forbundet skal bidra til at det opprettes klubber og tillitsvalgtutvalg i bedrifter hvor det mangler. Det
110 skal etableres samarbeidsavtaler mellom tillitsvalgte og bedriften. Forbundets tillitsvalgtsforum er
111 møteplasser for tillitsvalgte der erfaringsutveksling og styrking av nye tillitsvalgte er et viktig fokus.

112 Kompetanse

113 Tillitsvalgte må ha kompetanse for å kunne håndtere oppgavene. Spesielt viktig er det at tillitsvalgte
114 får opplæring i Hovedavtalen. Forbundet vil arbeide for å ytterligere styrking av de tillitsvalgtes
115 rettigheter i Hovedavtalen. Forbundet må sikre likestilling - med likeverd, like muligheter og like
116 rettigheter - slik at alle har reelle muligheter til å påta seg verv.

117 Konsernene

118 Konserntillitsvalgte jobber ofte på tvers av forbundets avdelinger. Konsernene kan ha en struktur
119 som ikke følger forbundets oppbygging, og tillitsvalgte må forholde seg til mange avdelingskontor og
120 personer. Forbundet må vurdere hvordan disse strukturforskjellene kan håndteres. For å håndtere
121 hyppige omorganiseringer og andre utfordringer i konsernene, må det internasjonale konsernfaglige
122 samarbeidet styrkes og utvikles.

**MEDBESTEMMELSE
GIR FRIHET**
NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND



• FORBUNDET FOR ARBEIDSFOLK •
arbeidsmandsforbundet.no