



FAGFORBUNDET

Årsberetning 2021

for

Fagforbundet Hustadvika

Behandles av årsmøtet den 03.03.2022

Innledning.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Styret har i perioden hatt følgende sammensetning:.....	4
Representanter til forbundsregionens representantskap/regionsmøte.....	6
Representanter til LO lokalt (gjelder ikke for Oslos fagforeninger)	6
Valgkomitéen.....	6
Revisorer.....	7
Kontorforhold.....	7
Ansatte.....	7
Andre eiendeler.....	7
Beskrivelse av fagforeningens organisasjonsområde - medlemmer og tillitsvalgte fordelt på tariffområder	7
Medlemmer uten tariffavtale	8
Fagforeningens klubborganisering hos ulike arbeidsgivere.....	8
Koordineringsledd.....	9
Medlemsutvikling	9
Møtevirksomheten	10
Utvalgenes virksomhet	11
Ungdomsutvalget.....	11
Pensjonistutvalget	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Seksjonsstyret for yrkesseksjon helse og sosial	12
Seksjonsstyret for yrkesseksjon kontor og administrasjon	12
Seksjonsstyret for yrkesseksjon samferdsel og teknisk	13
Seksjonsstyret for yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst..	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Øvrige utvalg i fagforeningen.....	15
Fagforeningens aktiviteter og utfordringer på kort og lang sikt	15
Målsettinger og planer i perioden	15
Heltid og likelønn	15
Offentlige tjenester i egenregi.....	20
Organisasjonsbygging og tariffmakt	21
Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling	23
Miljø og klima	25
Andre lokale utfordringer	26
Representasjon	26
Forbundsregionen	26
Andre utvalg	27
Kurs og konferanser.....	27
Fagforeningens anvendelse av organisatorisk frikjøp/ «spleiselag»	30

Det er også viktig at situasjonen rundt koronasituasjonen beskrives. Hvordan har dette påvirket fagforeningens aktiviteter/handlingsplaner?

Vi måtte i løpet av året bearbeide og gjennomføre en plan for møtevirksomhet jf behandling av korona smitten og gjennomføre digitale møter for styret og for klubbtiltillitsvalgte.

Plantillegg i handlingsplanen for Korona- smitte f.o.m 18 mars 2020.

Små endringer i ny versjon grunnet endrede tiltak i samfunnet.

Beredskapsplaner/ rutinebeskrivelser

Vi må i forkant av styremøter foreta en vurdering om fysiske møter kan gjennomføres, jamfør smittetrykket og regler rundt dette om vi skal skalere ned til AU (arbeidsutvalg). AU er kun til bruk for hurtige avgjørelser på vegne av fagforeningen og fagforeningsstyret, med mandat til dette. Saksbehandling som er foretatt i AU fremmes for ordinært styremøte for behandling.

1. Medbestemmelse må fungere, hvordan ivareta ulike tillitsvalgte.

1. Medbestemmelsen gjennomført av fagforeningsstyret kan overlates til et AU (at det erstatter for en periode)
2. I tråd med nivåer hos arbeidsgiver skal HTV og KTV fungere på nivåer de er tiltenkt, og at medbestemmelsen til KTV (klubbtiltillitsvalgte) ikke på nåværende tidspunkt er endret.
3. Dette gjelder også kommunikasjon med kompetansesenter for tillitsvalgte i private tariffområder. Der de kan ha direkte kommunikasjon uten å gå via fagforeningen hvis nødvendig.
4. Alle avgjørelser som vedtas i AU vil bli publisert til øvrige styremedlemmer og til regionkontoret så snart det foreligger når det er nødvendig.
5. Kommunikasjonen på regionnivå er ikke endret, men skulle det oppstå problem så må sakene tas fortløpende i AU eller eventuelt i samråd med de tillitsvalgte i vårt forum med info av lokal betydning.

2. Hvilke rutiner er laget lokalt, ber om at planene oversendes.

1. Vi har planlagt å holde et mindre styre og skalerer ned til et AU (arbeidsutvalg) dette er allerede et utvalg godkjent av årsmøtet som skal fungere ved hurtige avgjørelser. Dette brukes når smittesituasjonen tilsier det.

3. Alle tariffområder er like viktige.

1. All informasjon blir ikke kopiert opp lokalt av det som ligger ute av sentral info eller regional info, men den vi eventuelt har av lokal avgjørelse blir kommunisert ut til tillitsvalgte i styret og til tillitsvalgte etter hovedavtale.
2. De tillitsvalgte har fått beskjed om at de skal forholde seg til nærmeste leder og sine rådgivere (HTV). For å unngå forvirring om hvem som har ansvaret av tillitsvalgtkorpset fra HTV og til KTV er det bare HTV ene som har den rollen til eventuell endring (se punkt 3) kontoret.
4. Skulle HTV bli satt i karantene skal de kunne fungere som langt som råd i samråd med kompetansesenteret.

4. Hvordan ivareta styre arbeide ved mangel av ordinære styremøter.

1. Styret eller AU med mandat får vedtaksrett til å prolongere med 1 måned av gangen når det er de samme forutsetninger som ligger til grunn som for opprettelsen/ nedskaleringen.

5.Hvem har ansvaret for hva.

1. Styrets medlemmer ivaretar de vanligvis har. Alle har et særskilt ansvar i styret og skal ivaretas uten endring med disse unntak: Styrets lederfunksjon ved syk/ innlagt- nestleder overtar lederansvaret. Øvrige funksjoner i styret- blir erstattet med vara med faste representanter.

2. Normal styret som får frafall/ sykdom konstituerer seg fortløpende. Når det er på det rene at frafall av styremedlemmer er varig blir nye representanter oppnevnt og konstituert fortløpende.

3. AU må ha nødvendig antall representanter (4 personer) og ikke mindre enn leder eller nestleder, sekretær, og minst 4 stk seksjonsledere og 1 utvalgsleder.

Styrets normale funksjoner blir satt på vent, møtevirksomhet er helt innstilt og AU vil i hovedsak fungere for å ta unna presserende fagforeningssaker.

6.Utsendig av info.

Det vil i hovedsak bli bruk av sosiale medier som facebook og vår hjemmeside (info- skjema på arbeidsplasser) samt e-post til KTV samt styret. Anbefaler at medlemmene følger med på forbundets info angående Korona (egen plassering på alle hjemmesider i forbundet) Leder og HTV samordner hva som skal meddeles på egne sosiale medier, eller ved henvendelser fra sentrale medier (eks NRK, andre).

7.Hvis sykdom i styre og HTV.

1. Styrets og fagforeningens HTV funksjon ved sykdom/ innlagt HTV skal øvrig frikjøp/ konstituering for en periode overta ansvaret som HTV på heltid. Dette for at fagforeningen skal kunne nytte seg av tildelt frikjøp ressurs fra arbeidsgiver i kommunen.

2. Skulle HTV ressursen vi har i dag bli syke, må fagforeningen eller AU fatte vedtak om en annen av fagforeningens tillitsvalgte på tjenestenivå med erfaring overtar den rollen inntil videre i samråd med kompetansesenteret/ region.

Innledning

Fagforeningens årsberetning er fagforenings styrets rapportering til medlemmene på i hvilken grad styret har lykkes med å gjennomføre handlingsplanen som årsmøtet vedtok for perioden.

Styret har i perioden hatt følgende sammensetning:

Fagforenings styret	Navn	Organisatori sk frikjøp og frikjøpsprosent	Honorar i kr + møtehonorar 300,-	Ansvars-område etter vedtektene og retningslinjene
Leder	Tor GunnarJohansen		35000	
Nestleder	Eva Marie Holten		10000	
Opplærings-ansvarlig	Vivi Kvammen		5000	
Kasserer	Elli Lohmussaar (Astrid Husøy)		15000	(Midlertidig Halve- 2021)
Leder yrkesseksjon helse og sosial	Kristian Skarpsno		5000	

Leder yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst	Karin R Sunde		5000	
Leder yrkesseksjon samferdsel og teknisk	Marita Sande		5000	
Leder yrkesseksjon kontor og administrasjon	Astrid Husøy		5000	
Ungdomstillitsvalgt	Lene K Nørbech		5000	
Pensjoniststillitsvalgt	Jens Petter Husøy		5000	
Styremedlem	Merete Rørdal		18000	Fane 2
Styremedlem	Mona Løkset		6000	Sekretær
Styremedlem				
Styremedlem				
Vararepresentant yrkesseksjon helse og sosial	Merete Torp			
Vararepresentant yrkesseksjon samferdsel og teknisk	Roy Sandvik			
Vararepresentant yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst	Reidun I Bjerkevoll			
Vararepresentant kontor og administrasjon	Sissel Stakvik			
Vara ungdomstillitsvalgt	Anna Marie I Eidem			
Vara pensjoniststillitsvalgt	Finn Sandblåst			
Vara styremedlem	Sissel R Stakvik			
Vara styremedlem				
Vara styremedlem				
Valgkomiteemedlem mer: Hovedregel 1 fra hvert utvalg og seksjon totalt 6+ leder personer.	Jens Petter Husøy Aina Dybdal Annikken R Garshol		1500,- 1500,- 1500,-	(I budsjett- 1500,- x 7 = 12000,-)

Fagforeningens hovedtillitsvalgtfrikjøp i 2020- 2021:

Verv	Navn	Frikjøpsprosent	Tariffavtale
HTV	Tor G Johansen	100%	KS
HTV	Lene K Nørbech	50%	KS

Representanter til forbundsregionens representantskap/regionmøte

Til Fagforbundet Hustadvika sitt Representantskap/regionmøte har fagforeningen hatt følgende representanter:

- Tor G Johansen
- Eva M Holten
- Lene K Nørbech

Representanter til LO lokalt

- Tor G Johansen
- Eva Marie Holten
- Marita Sande (vara)

Valgkomitéen

Valgkomitéen i henhold til vedtektene har bestått av:

Leder	Jens Petter Husøy
Representant for yrkesseksjon Helse og sosial -	
Representant for yrkesseksjon Kontor og administrasjon	
Representant for yrkesseksjon Kirke, kultur og oppvekst	Annikken R Garshol
Representant for yrkesseksjon Samferdsel og teknisk	Aina Dybdahl
Ungdomsrepresentant	
Pensjonistrepresentant	Jens Petter Husøy
1 vara	Linda Elin Nogva (ungdoms rep)
2 vara	Sonja Malme (helse og sosial)

Revisorer

Til å revidere fagforeningens regnskap, har det vært følgende revisorer og vara:

1: Rune Iversen

2: Roy Heimen

Vara: Randi S Heggedal

Kontorforhold

De nye kontorlokale for HTV i HANA- bygget har vært generelt tilfredsstillende selv om det har forekommet strømbrydd. Datapunkter og oppkobling ble gjort av kommunen. De frikjøpte HTV tillitsvalgte i Fagforbundet sitter samlokalisert med eget kontor, de har i tillegg et eget oppbevaringsrom.

Det er i tillegg separate kontorer for HTV for utdanningsforbundet (2 pers) og NSF og HVO som deler kontor. Felles for alle forbundene som er listet opp finnes det også møterom, kjøkken og nødvendige sanitære muligheter.

Ansatte

~~Har fagforeningen egne ansatte? Beskriv eventuelt stillingsstørrelse og tildelte arbeidsoppgaver.~~

Økonomi

Kort oppsummering av opplysninger om regnskapet sett i forhold til budsjettet, og kommentarer dersom det er spesielle forhold som bør kommenteres.

Bankinnskudd 31.12.2020	Bankinnskudd 31.12.2021	Egenkapital 31.12.2020	Egenkapital 31.12.2021	Verdi av fast eiendom (hytter, feriehjem, aksjer i eiendom, stiftelser etc.)
Kr	Kr	Kr	Kr	Kr
738 051,16	983 002,53	627 142,04	809 391,14	0,00

Angående budsjett og regnskap vises det til egen sak i årsmøtet.

Andre eiendeler

~~Beskrivelse av fagforeningens eiendeler (hytter/feriehjem, aksjer i eiendom, aviser, stiftelser og lignende redegjøres for.~~

~~Hyttekomité eller lignende refereres.~~

Beskrivelse av fagforeningens organisasjonsområde - medlemmer og tillitsvalgte fordelt på tariffområder

Årsmelding Fane 2:

Medlemmer innen de ulike tariffområdene pr 31.12.2021:

Fane 2 er medlemsregisteret til Fagforbundet. Her registreres inn- og utmeldinger i Fagforbundet Hustadvika, og det kjøres trekkelister for de ulike tariffområdene hver måned.

Ajourføring av Fane 2 er en kontinuerlig og viktig prosess ettersom det er oppdateringer og oppfølging her som ligger til grunn for Fagforbundets økonomi. Registreringene ligger også til grunn når vi er i konfliktberedskap i forhold til streikeuttak. Oppdatering av Fane2 gjøres hele året, men det er viktig at mest mulig informasjon om medlemmene våre er oppdatert ved eventuelle streikeuttak.

Ønsker å oppfordre alle medlemmer til å gå inn på medlemsportalen på www.fagforbundet.no og legge inn mobilnummer og e-post adresse. Dette er gode verktøy for oss til å komme i kontakt med dere om det er spørsmål om medlemskapet, om det er arrangement vi ønsker å informere om og innkallinger til møte.

Fane 2- ansvarlig var på kurs i systemet i november 2021.

Fagforeningen har per 31.12.2021 medlemmer innenfor følgende tariffområder:

Rapporten tas ut på kode AG-R9011 i fane 2

Tariffområde	Antall medlemmer
KS (Hustadvika kommune)	502
PBL (Haugtussa barnehage)	10
Uloba (Independent living Norge a/s)	1
KA (Hustadvika kirkelige fellesråd)	1
NLM barnehagene a/s	1
Posten	1
Staten (møre og romsdal fylkeskommune)	14
Aspekt a/s	5
Medvind assistanse	2

Medlemmer uten tariffavtale

Fagforeningen har per 31.12.2021 medlemmer hos følgende arbeidsgivere uten tariffavtale:

Rapporten tas ut på kode AG-R 9012

Arbeidsgiver	Antall medlemmer

Fagforeningens klubborganisering hos ulike arbeidsgivere

(jfr. vedtektenes § 11.7).

Arbeidsgiver	Tariffområde	Navn på klubbleder (tillitsvalgt etter hovedavtalen)	Klubbstyre (JA/NEI)	Hvis NEI, hva er grunnen til dette?

Haugtussa barnehage	PBL	May Elisabeth Sagelv	Ja	
Aspekt a/s	Standard overenskomst	(Ranja Hustad)	Nei	Mangler lokal tillitsvalgt etter HA, har (kontakt pers). Vanskelig å skaffe/ oppnevne
Fræna vgs.	Stat		Nei	Mangler lokal tillitsvalgt etter HA. Vanskelig å skaffe/ oppnevne

Koordineringsledd

Beskrivelse av fagforeningens deltakelse i koordineringsledd (jfr. vedtektenes § 12).

Medlemsutvikling

Fyll inn i skjemaet:

Fagforeningens vervemål:		Fagforeningens vervemål for yrkesaktive:			
Vervemål totalt:	Måloppnåelse:	Vervemål yrkesaktiv:	Måloppnåelse:		
40	63	35	53		
Medlemstall totalt:		Yrkesaktive totalt:			
01.01.21	31.12.21	01.01.21	31.12.21		
	852		538		
Antall yrkesaktive medlemmer under 30 år:		Antall pensjonistmedlemmer			
01.01.21	31.12.21	01.01.21	31.12.21		
	94		144		
Studenter:		Lærlinger:		Elever:	
01.01.21	31.12.21	01.01.21	31.12.21	01.01.21	31.12.21
	5		13		14
Antall yrkesaktive medlemmer KS		Antall yrkesaktive medlemmer Spekter			
01.01.21	31.12.21	01.01.21	31.12.21		
	502	0	0		

Fagforeningens vervemål for lokale satsingsområder		Fagforeningens vervemål for lokale satsingsområder	
01.01.21	31.12.21	01.01.21	31.12.21
Yrkesaktive i seksjonene			
Seksjon helse og sosial	Seksjon kontor og administrasjon	Seksjon kirke, kultur og skole	Seksjon Samferdsel og teknisk
01.01.21	01.01.21	01.01.21	01.01.21
269	23	139	63
31.12.21	31.12.21	31.12.21	31.12.21
266	24	137	67

Beskriv fagforeningens arbeid for å sikre oppnåelse av vervemålet.

Vi har gjennom hele året hatt fokus på verving av nye medlemmer inn til fagforeningen. Vi synliggjør fagforeningen på arbeidsplassene gjennom våre flinke tillitsvalgte. Vi følger opp sentrale og regionale strategiplaner for verving. Vi jobber for at alle fagområder og alle tariffområdene der vi kan få medlemmer i for å øke medlemstallet.

Beskriv fagforeningens rutiner som skal bidra til å hindre at medlemmer melder seg ut.

Vi kontakter alltid medlemmer som ønsker å melde seg ut hvis det er uavklart hva som er årsaken. Vi tilbyr da en samtale for å korrigere oss selv eller rett å slett å finne ut hva som er årsaken til utmeldingen.

Beskriv arbeidet med å verve, aktivisere og beholde unge medlemmer, herunder også studenter, elever og lærlinger:

Fagforbundet er engasjert i «opplæringskontoret» som er navn/ betegnelse på samarbeid mellom flere kommuner for opptak av lærlinger i kommunene. Den kommunale samarbeidsavtalen fortsetter selv om Kristiansund kommune trekker seg og vil stå selvstendig. HTV tillitsvalgte drøfter med samarbeidskommunene i fellesmøter og tilrettelegging av lærlinger, studenter og elever. Her får vi stor kontakt og gjerne første kontakt med elevene og lærlingene og vi presenterer da oss for dem. Fagforbundet Hustadvika ønsker også å få flere høyskoleutdannede inn som medlemmer i lokal fagforening.

Møtevirksomheten

Det er avholdt 2 medlemsmøter /2 representantskapsmøter.

Møtene ble avholdt i henhold til smittevernreglene. Møtene omhandlet tariffrevisjon, og et webinar «God stemning» som medlemmene fikk tilbud om. Et av medlemsmøtene var om tariffrevisjon 2022-2023 og spørsmålet om kontingent var også tatt opp.

Det er avholdt 9 styremøter, og behandlet 59 saker. «av styremøtene var på digital plattform.

Styret har behandlet de fleste rundskriv og e-poster som har kommet inn til fagforeningen. Det er en stor mengde som skal behandles på kort tid, og i noen tilfeller må de etterbehandles i styret. Beskrivelse av saker som har vært tidkrevende: Opprettelse og nedleggelse av stillinger, krav om tilsettelser, forberedelser til tariffoppgjøret, samhandling med andre forbund, beholde strukturer i kommunen, oppfølging av lokale tillitsvalgte, samhandling og oppgavefordeling, særavtalebestemmelser, oppfølging i andre organisasjonsnivå, fagforeningstillitsvalgte etter hovedavtale – konfliktløsning, oppfølginger på henstilling fra region- kontor, mye digital møtevirksomhet/telefonmøter, dialogmøter med kommunen vedr smitteveiledere/kommunens smittevernarbeid.

Andre møter /samlinger i fagforeningens regi:

(for eksempel samlinger for hovedtillitsvalgte, plasstillitsvalgte etc.). Det har vært lite møtevirksomhet i 2021, men vi har fordelt møtte som det har vært behov for der HTV har deltatt på den enkelte arbeidsplass. Utover dette har fagforeningen hatt samlinger der Klubbtiltitsvalgte har deltatt i lag med styret og gjennomført fellesdialog og evalueringer om året som har gått, samt se framover om nødvendige korrigeringer/ forbedringer som er nødvendig i 2022. HTV og KTV har også deltatt på felles samling angående tariff 2022, samt kontingent debatten i lag med medlemmer i eget møte.

Årsmøte avholdes digitalt (Teams) 3. mars 2022 kl 17.30

- Årsmelding
- Innkomne saker
- Regnskap
- Handlingsplan/ strategiplan
- Budsjett
- Valg

Sosiale aktiviteter:

(for eksempel medlemsfest, jubileum og lignende)

Jubileums samling for de som får utdelt 25 og 40 års nål med diplom ble markert i november da denne ble utsatt fra januar møtet i 2021. Utover dette har det ikke vært noen sosiale samlinger av betydning. Styret gjennomførte en sommeravslutning som et sosialt tiltak i juni.

Utvalgenes virksomhet

Ungdomsutvalget

Utvalgets sammensetning:

Lene Nørbech, Anna Marie Eidem, Siri Løseth, Vian Hidayat, Øyvind Kjærland Andresen
Ingen årsmelding innlevert fra leder i utvalget.

Pensjonistutvalget

Årsmelding 2021

Utvalgets sammensetning:

Jens Petter Husøy leder
Finn Sandblåst nestleder
Bjørg Laila Stavik

Hjalmar Malmedal
Mari Inderhaug vara

Beskrivelse av gjennomført aktivitet i henhold til handlingsplanen:

Det er avholdt 3 utvalgsmøter og behandlet 8 saker. Leder har deltatt på nesten alle styremøtene til Fagforbundet Hustadvika.

Leder og nestleder deltok på et seminar over 2 dager sammen med de andre pensjonistutvalgene i Fagforbundet. Her var hovedtemaet skriving av fremtidsfullmakt. Pensjonistutvalget har ingen saker til årsmøtet.

På grunn av korona har aktivitetsnivået i utvalget vært noe begrenset, men det ble allikevel arrangert et sosialt arrangement for medlemmene i 2021. Det av en tur til Åndalsnes, der vi tok Gondolbanen opp til Nesaksla. I restauranten på toppen inntok de 10 påmeldte en bedre lunsj.

En ser frem mot et nytt år med mindre koronarestriksjoner og større aktivitet.

Mvh
Jens Petter Husøy

Seksjonsstyret for yrkesseksjon helse og sosial

Seksjonsstyret for yrkesseksjon helse og sosial

Utvalgets sammensetning:

Kristian Skarpsno	Leder
Merete Torp	Personlig vara
Torill Brevik	medlem
Eva Marie Holten	medlem
Kim Ansink	1 vara

Det er avholdt 1 møte og behandlet 6 saker.

Det var på slutten av året gitt en anerkjennelse til medlemmene da det var gitt en gave via Floriss Elnesvågen «Fræna Blomster». Der var det en gave på 100,- pr medlem som hørte til Seksjon helse og sosial.

Mvh
Kristian Skarpsno

Seksjonsstyret for yrkesseksjon kontor og administrasjon

Årsmelding 2021

Utvalgets sammensetning:

Medlemmer:	24
Astrid Husøy	leder
Sissel R. Stakvik	personlig vara
Siw Marika Johansen	medlem

Sissel R. Stakvik	medlem
Elin Kleppen Fedje	medlem
Astrid Husøy	Seksjonskonferanserepresentant M&R

Beskrivelse av gjennomført aktivitet i henhold til handlingsplanen:

2021, 1 seksjonsmøte, 2 saker. Et møte planlagt i desember -21, avlyst pga covid-19 situasjonen.

- Lite aktivitet på grunn av covid-19. 06.10.21 Webinar med Kjersti Idem, sammen med flere yrkesseksjoner.
- Det årlige arrangement på Sletta Hagebruk ble avlyst, situasjonen med mye smitte, de ønsket de ikke å ta ansvaret med å avholde arrangementet.
- Kontor og administrasjon fikk ny fylkesleder dette året, Arne Volden tok over etter Vivi-Ann Digernes.

Møte 9/11 sammen med Arne, der vi hilse på han. Samtidig ble vi enig om å avholde et webinar/kurs en halv dag våren 2022, for medlemmene våre og ev. invitere de andre seksjonene i Fagforbundet Hustadvika.

- Kontoransattes dag i april, ble markert i høst med en påskjønnelse.

Håper på mer normal drift i 2022.

Kontor og administrasjon

Astrid Husøy

Seksjonsstyret for yrkesseksjon samferdsel og teknisk

Årsmelding 2021

Utvalgets sammensetning:

Leder: Marita Sande

Personlig vara: Roy Sandvik

Styremedlem: Rune Løseth
Sverre Roger Ødegård

Vara: Grete Nogva

Det er avholdt 2 styremøter og behandlet 6 saker.

Beskrivelse av gjennomført aktivitet i henhold til handlingsplanen:

Vi har avholdt to styremøter i 2021, ett tidlig på året og ett på sen høsten før jul. Der har vi gått gjennom forslag til medlemsaktiviteter for året, og bestemt hva som er ønskelig å prøve å få til for yrkesseksjonen med de midler vi har tilgjengelige. Ta fagbrev og ønsker om å ta inn lærlinger (renholdsoperatørfaget, bygg drifter,

prosessoperatør, feier, brann), verving av nye medlemmer, markering av renholderens dag hadde vi i starten av desember, medlemsmøter. Lønn er et tema som engasjerer, så dette er saker som kom opp til å jobbe videre med i seksjonens års hjul gjennom året og videre fremover.

Medlemsmøter/aktiviteter:

Her har vi hatt begrenset aktivitet på grunn av Covid 19 pandemien og sammenkomster.

I juni jobbet vi med verving i Fagforbunds uka i uke 26, for å få flere medlemmer. I november fikk vi ikke ha det årlige felles arrangementet førjuls inspirasjonskveld hos Sletta på grunn av koronasituasjonen. Derfor falt valget i 2021 på å kjøpe en spiselig gave til alle medlemmene, hjemmelagde geleer fra Halåsen Gårdsutsalg, og det var populært, med en sjokolade til. Dette ble utlevert rundt markering av renholderens dag mandag 6. desember. Så noe fikk jeg levert ut og noen hentet på kontoret mitt. Tiltaket blir alltid godt mottatt på arbeidsplassene og jeg bruker å skrive med et lite brev til hver renholder og også en hilsen til alle endre yrkene i seksjonen. Det har vært en felles bekjempelse for oss alle i denne pandemitiden for å holde smittetrykket nede, og savnet er stort etter sosiale tiltak som vi håper kommer tilbake i 2022. Viktig med fysiske møter og kunne være sammen. Vi drev litt verving i Fagforbundsuka i uke 49 også.

Medlemsutvikling: Fagforbundet Hustadvika Yrkesseksjon Samferdsel og Teknisk har i dag totalt 69 stk yrkesaktive medlemmer

Konferanser/kurs/styremøter: Leder har deltatt på nesten alle styremøtene i Fagforbundet Hustadvika i 2021, og det har vært lærerikt, selv om de har vært litt på teams og en del vanlige møter. Yrkesseksjonsleder deltok også på teams møte med yrkesseksjonen Fylket 13.4, webinar i debrief, en nødvendighet ved kritiske hendelser 20.4, teams møte med yrkesseksjonen på Fylket 28.06, yrkesseksjonsleder opplæring i Molde på Fylkesnivå 16.09, webinar for ledere ved Håvard Tveten 2.11.21.

Oppsummering av året: Jeg vil på vegne av yrkesseksjon Samferdsel og Teknisk, takke både styret i Fagforbundet Hustadvika og de andre seksjonene for et godt samarbeid også i 2021, selv med mye mindre arrangementer.

Håper på innspill fra medlemmene for å jobbe videre med yrkesrelaterte saker. Så håper vi på mer aktivitet i 2022 for medlemmene 😊

Mvh

Yrkesseksjonsleder Samferdsel og Teknisk

Marita Sande

Seksjonsstyret for yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst

Årsmelding 2021

Utvalgets sammensetning:

Leder: Karin R. Sunde

Personlig vara: Reidun H. Bjerkevoll

Medlem: May Elisabeth Sagelv

Medlem: Sonja Skutholm

1.vara: Venke Elnes

Seksjonskonferanserepresentant M&R: Karin R. Sunde

Styremøter: Det er avholdt to teams møter, og et planlagt styremøte som ble avlyst på kort varsel pga. et stort smitteutbrudd i kommunen på sen høsten. Vi har behandlet 3 saker.

Jeg har deltatt på alle styremøtene i fagforbundet Hustadvika har også deltatt på nettverksmøter (teams) sammen med de andre yrkesseksjonene kko og fylkeslederen i kko Møre og Romsdal

Beskrivelse av gjennomført aktivitet i henhold til handlingsplanen:

I året 2021 som ble en fortsettelse av annerledes året 2020, så har vi ikke kunnet foreta noen fellesmøter. Vi hadde håpet at siden alt åpnet opp til sommeren, så skulle vi få en fin høst. Vi rakk ikke engang å komme i gang før smitten braket løs igjen. Jeg har sendt ut på e-post til medlemmene om kurs og seminarer som blir tilbudt fra fylket. Håper noen har hatt glede av disse, for der har det vært mange gode foredrag.

Medlemsutvikling: Vi har i dag 140 yrkesaktive medlemmer.

Undertegnede takker for samarbeidet i 2021 til seksjonsstyret, de andre seksjonsstyrene og styret i fagforbundet Hustadvika

Kirke Kultur og Oppvekst
Karin Sunde

Øvrige utvalg i fagforeningen

Tittel på utvalget: Arbeidsutvalg

Utvalgets sammensetning:

Tor Gunnar Johansen, Eva Marie Holten, Mona Løkset, Kristian Skarpsno, Marita Sande, Karin Røstad Sunde, Astrid Husøy

Det ble ikke behandlet noen saker av betydning i AU dette året, pga at ordinære styremøter ble avholdt fysisk eller digitalt.

Fagforeningens aktiviteter og utfordringer på kort og lang sikt

På kort og lang sikt må vi forholde oss til smittevernregler, da kommunehelsetjenesten legger føringer. Det blir fortsatt vanskelig å planlegge vanlig aktivitet. I 2021 var det lite aktivitet med medlemsmøter eller annen spesifikk opplæring av lokale tillitsvalgte, med unntak av fase 1 av fagforeninger Romsdal og fase 2 som ble gjennomført på region nivå.

Målsettinger og planer i perioden

Heltid og likelønn

HTV- ÅRSMELDING 2021

Møter:

Når man starter opp et nytt år har tillitsvalgte en mulighet til å planlegge året med medlemmene sine på de enkelte arbeidsplassene og tariff områdene. Fagforening og tillitsvalgte skal legge samarbeidsgrunnlaget både på sak og person, og erfaringene for dette i forgående år legges til grunn for en slik forståelse på fellesmøtet i desember som en inngang og retning for det nye året. Vi har gjennomført enkelt og gruppe vise møter i klubb Hustadvika i 2021. Temamøter med hovedtillitsvalgt i 2021 er ikke gjennomført selv om det kunne være «normalen» og det er flere forskjellige hovedårsaker til det. Dette på tross av mange møter har måtte utsettes.

Det har vært lite uoffisielle møter mellom kommuneledelsen og HTV` er. Det har vært mer offisielle møter ang forhandlinger blant annet. Det har vært gjennomført drøftinger og prosesser i kommunen angående nedlegging av tjenester, endring av struktur som følge av dette, og samordning i den nye kommunen på en del tjenesteområder som ikke var hensyntatt i overgangen til ny kommune. Det blir tatt opp informasjon som skal medføre bedre forståelse for endringer. Riktig info til partene for å øke nærværet og kunne gi tidlig signaler på om det som endringer utbygging rundt. Her ønskes det enighet/ konsensus i størst mulig grad, i drøfting. For fagforeningen så ble det avholdt lokale forhandlinger i 2021 lokal pott. Vanskelighetsgraden øker år for år kan det se ut som, da medlemsmassen vår inneholder mange fag og yrkesgrupper. Dialogmøter mellom Fagforbundsrepresentanter, kommunal ledelse og politikere har også vært gjennomført i løpet av året. Det har i hovedsak dreid seg om info om samordning og koordinering av tjenestene, men også noe arbeid med innstillinger til arbeidsutvalg der valgte felles tillitsvalgte for kommunene har deltatt. Offisielle møter mellom institusjonstjenesten, hjemmebaserte tjenester og tillitsvalgte hvor samarbeidet fremdeles er godt og her har det i hovedsak dreid seg om planverk for helse og velferd samt planverk for kompetanseplan i kommunen der jeg har deltatt. Dette er ikke ferdigstilt da planene fortsatt er i prosess. Fortsatt er Info- flyt viktig når en skal sette seg inn i utfordringen på faglig og tariffmessige vilkår for de tillitsvalgte og medlemmer. Det har vært gjennomgang av gjeldende regler i kommunen, f.eks. tilsettingsreglement og her har meste av dette blitt digitalisert og en finner dette på intranett i systemene i kommunen. Når det gjelder andre tariffområder så er det mer sporadisk tilnærming til slike dialogmøter og er ofte direkte med den enkelte medlem. Et møte som leder har deltatt i er etableringen av Læringsverkstedet på Haugtussa i lag med den lokale TV i 2021.

Etter kommunesammenslåing:

Det har vært flere møter med kommuneledelsen om retning og mål for kommuneøkonomien. Kommunen i lag med flere på landsbasis sliter med overforbruk. Skyldes dette lave inntekter eller er budsjetteringen feilslått. Her må det mer langsiktig planlegging og overføringer som står i stil til utgifter og tjenestenivå. Her sliter politikere og administrasjon om nivået og struktur på dette. Omlegging til mer omsorgsboliger ser ut for å bli i stedet for institusjoner som skal ivareta de eldre innbyggere. Hvordan dette vil se ut økonomisk vil tiden vise. Overgangen her vil måtte medføre en del uro også for innbyggerne vil en tro. Det har nå gått 2 år og jeg er ganske sikker på at struktur og endringer vil komme også i framtiden da det ser ut til at endring er fellesnevneren.

Avtaler, tariff og arbeidsvilkår:

Foreningen har selvfølgelig noen fokusområder som er overbyggende, og som vi må være så gode som mulig på, og det er lønns og arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og lov og avtaleverket. De bygger på at individuelle rettigheter vernes og styrkes best gjennom kollektive og sentrale tariffavtaler. Lønnspolitikken i kommunen skal fra oss i fagforbundet bygge på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Når det gjelder lønns- politiske retningslinjer så er den et levende dokument og skal være gjenstand for endringer der det er nødvendig fra år til år. Det er likevel formidlet oppgraderinger/ forbedringer i retningslinjene på ting som fra fagforeningens side ønskes forandret eller endret i hodeoppgjøret 2020 og 2021, og det gjelder spesielt lønns-utjevning for de ansatte og mellom kommunene som ikke er ferdig før langt ut i 2022 og kanskje senere. Det er tatt opp ting i løpet av året fra HTV og formidlet videre i styret og i samarbeidsfora samt møter satt opp mellom HTV i de enkelte forbund (FFA). Faglig politisk tilnærming- (samarbeid med politisk ledelse) og her er det vedtatt at samarbeidet skal gå på tvers av politiske parti og tilhørighet jfr. kommunesammenslåing som var på plass fra 01.01.2020. Dialogmøter er en slik arena som benyttes til å snakke sammen på tvers. Siste slik møte var i august 2021.

Fagforeningens konstitueringer av nye klubbledere (tjenestenivå/ KTV) er det laget et eget register som er på plass. Praksis av hovedavtalen, hovedtariffavtalen og nødvendige dokumentering opp mot arbeidsgiver, evaluering av HTV/ klubbledere, innstilling av saker fra klubbledere, skal sendes inn til HTV som er klubbstyreleder og fagforening styre for analyse på samarbeid mellom klubbleder og arbeidsgivere på tjenestenivå. Det har også i år vært en del diskusjoner, og det er rettet krav om utvidelse av tilsettings forholdet på arbeidsplassene i Hustadvika ved flere anledninger i 2021. Det skal ta for seg større stillinger generelt og se på tilsettings og arbeidsforhold som er både vesentlige og viktige element både for arbeidsgiver og den ansatte. Kompetansesenteret i Trondheim har vært en viktig rådgiver for HTV og lokal fagforening i 2021. Det er tatt opp flere saker til administrativ behandling angående krav om fast stilling med tilhørende kontrakt.

Det er levert en avvikrapport som har omfattet ledelsen fra HTV om samarbeide i struktur og omstillingssak innen skoleverket 2021. Det er avholdt lokale forhandlinger i år i kapitel 5.1, 3.4, 3.5, 3.4.1, 3.4.2, 4.2.1- som er lokal pott.

Konstitueringer som KTV 2021:

Kirsti Johnsen har blitt valgt som klubbleder på Slettatunet og Eide sykehjem (Furutoppen).

Sonja Skutholm har blitt valgt på Hustad barnehage.

Fridtjof Arnt Malmedal har blitt valgt til felles vaktmester og byggdrifere.

Mona Gjerde har blitt valgt for Eide barneskole.

Trinelise Richmond Hovde har blitt valgt som vara på Eide barneskole.

Målfrid Monge har blitt valgt på Rådhuset Elnesvågen.

Randi Stenshamn Jenssen har blitt valgt på Mikalmarka

Frida Skotheimsvik har blitt valgt som vara på Mikalmarka.

Renate Hoem Havnes har blitt valgt på Avlastningene i Hustadvika.

Avsluttet verv KTV 2021:

Charlotte Kaspara Herskedal, avslutter som KTV på Slettatunet.

Anne Sissel Krakeli, avslutter som KTV på Furutoppen.

Lena Viken, avslutter som KTV Farstad alder og omsorgssenter.

Eva Britt Nerland, avslutter som KTV Eide barneskole.

Ingebjørg Ladegaard, avslutter som KTV vara på Eide barneskole.

Partssammensatt kommunalt administrasjonsstyre:

Fagforbundet Hustadvika v/ HTV har fortsatt en fast representant som skal ivareta de ansattes rettigheter i kommunen for de saker som må komme opp i PSU (part sammensatt utvalg) og videre behandles i fellesutvalget for endelig avgjørelse for kommunene. Det er et stort antall arbeids utvalg og representasjonen for de ansatte i kommunen.

Saker som har vært vesentlige og som er tatt opp her i løpet av året er: utfordringer, aktivitetskalendere, samarbeidsmøter i andre forbund i FFA Hustadvika framtiden må en tenke på om vi skal ha et slikt samarbeid. Spesielt gjelder dette tariffdebatter og tilnærming til felles forståelse av lokale avtaler sånn som pott og kriterier der.

Når det gjelder tariffdebatten så kom fagforeningen samlet sett til disse prioriteringen jfr. medlemsmøte: Tariffestet pensjon, som i dagens ordning eller bedre. Øke satsene for ubekvemstilleggene. Ivareta særaldergrensene, slik som i dag. Heltidskultur, arbeide videre med heltidskultur i framtiden. Dette er ganske likt som tidligere tariffdebatter.

Partssammensatt kommunalt arbeidsmiljø utvalg:

Fagforbundet Hustadvika har en fast representant i arbeidsmiljø utvalget 2021, og skal ivareta de ansattes rettigheter i kommunen innenfor tema som omtales der. Ting som er tatt opp i løpet av året er: nærvær/ sykefravær status, orientering av Stamina helse, HMS kurs oppfølging av særlig store fraværsårsaker og se nærmere på årsak og sammenheng. Det betyr retningslinjer for sykefravær og oppfølgings plan, AKAN arbeide og kurs, overordnet plan for HMS og IA for kommunen, Gjennomføring av HMS kurs for tillitsvalgte og ledere, konstitueringer, orienteringssaker, årsrapporter og budsjett og økonomi planer, årsrapport fra BHT, endring av verneområder kommer opp så snart etableringen av tillitsvalgte i HMS gruppene er på plass.

Sammendrag av året:

Fagforeningen har styrket tillitsvalgs ordningen i 2021 noe, slik at den er på et ønsket nivå og antall klubbledere på arbeidsplassene, for å ta unna vedtektsfestede eller tariff- festede temaer med arbeidsgiver der det er nødvendig. For å få til dette må medlemmer ta på seg verv. Å fraskrive seg et slikt ansvar er ikke noe motto for fagforeningsarbeid i Fagforbundet. Til det er det for viktige relasjoner for medlemmene og kunne ivareta en

tariffavtale som lever til fordel for oss alle. Dette er for viktig til at vi kan overlate dette til andre å ta roret i spørsmål som berører oss. Det vil alltid være andre som er mer enn villig til å styre i en annen retning enn hva fagforbundet og foreningen vil. Når det er sagt så har fagforeningen mange dyktige tillitsvalgte i de fleste roller og utvalg, her vil fagforeningen innstille til både anerkjennelse og gaver på årsmøtet.

HTV takker alle klubbledere på tjenestenivå og styret for samarbeidet i året som har gått samt å takke de som har stemt på oss som ønsker at vi fortsetter i vervet eller ny inntreden som HTV. Jeg vil også takke avtroppende HTV for samarbeidet i 2021 og ønsker at hun får en grei overgang til sitt yrke og arbeidsplass.

Det har vært en glede å samarbeide med alle tillitsvalgte ute på arbeidsplassene og håper at det blir en god trend framover.

Takk for året som har gått!

Vennlig hilsen

Tor Gunnar Johansen

HTV

Hustadvika

Årsmelding 2021 hovedtillitsvalgt Lene Nørbech

Jeg sitter i arbeidsgruppen som jobber med å utarbeide en plan innen oppvekst, her har deltagelsen vært sporadisk pga. møtedager på dager jeg ikke har frikjøp i Hustadvika, men jeg følger med på dokumenter, hvor jeg kan komme med innspill og har dialog med HTV for utdanningsforbundet som også sitter i denne gruppen som tillitsvalgt.

Jeg har også vært utpekt inn i ett Team i Hustadvika som fellestillitsvalgt, dette er nå avsluttet, men det var en lærerik prosess og veldig spennende.

I tillegg kan nevnes vanlig hovedtillitsvalgtarbeid som økonomi/ budsjett, lederopplæring, dialogmøter, intervju/ansettelser, personalsaker, turnus, mm. I tillegg til at jeg har bistått en del medlemmer med krav om fast stilling/økt stilling, her har vi fått igjennom alle kravene våre!

All møtevirksomhet og arbeidet som hører med på planarbeid og ikke minst restriksjonene som kom i forbindelse med pandemien har dessverre tatt mye av ressursen jeg har i 50%. jeg har derfor fått en mer mye større forståelse av hvor viktig det er med flinke plasstillitsvalgte, og det er de lokale tillitsvalgte som er det viktigste vi i fagforbundet har, og jeg er både ydmyk og takknemlig for deres forståelse for at jeg dessverre ikke har vært så tilgjengelig som jeg skulle ønske. Jeg håper at flere tar på seg å være plasstillitsvalgte, slik at alle arbeidsplasser har en tillitsvalgt som ivaretar de ansatte i deres arbeidshverdag.

Jeg vil også benytte anledningen til å takke for meg, som dere har fått med dere valgte jeg å trekke meg som HTV fra 1. jan 2022.

Selv om tiden som HTV har vært veldig lærerik, spennende og ekstremt givende har også utfordringene innad vært ganske store. Da jeg syntes at det ble for vanskelig, valgte jeg derfor å la min plass gå for å fokusere på egen helse og familiesituasjonen min hjemme.

Etter jeg valgte å trekke meg åpnet det seg en mulighet for meg på regionen, og jeg vil derfor fortsatt bestå i fagforbundet.

Jeg vil takke medlemmene våre for tillitten dere har vist meg, jeg er både ydmyk, rørt og stolt!

Og jeg vil ønske flinke Lena Viken masse lykke til i det flotte vervet.

Takk for et flott samarbeid i året som har vært.

Lene Nørbech

HTV

Mål 2021

Alle kommuner etablerer en heltidskultur.

Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele stillinger.

Hovedoppgjøret sikrer reallønnsvekst for alle, og bidrar til å minske lønnsforskjellene.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinnens kompetanse verdsettes høyere og gir økt lønnsmessig uttelling.

Strategier

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Vår strategi er å få så mange medlemmer i alle nivå og utdanninger som mulig, da det vil gi et bredere mulighet for flere hele stillinger. Utfordringene her er gjerne knyttet til helserelaterte stillinger. Her må vi være dyktige og synlige på arbeidsplassen og spisse vår kunnskap og kompetanse innen disse tjenestene, samt ha dyktige tillitsvalgte som ivaretar de vi har av medlemmer.

Etterleve mulighetene fra sentrale hovedoppgjøret i 2020 på en måte som fremmer likelønn. Der vi kan i samarbeid med arbeidsgiver og andre bidra til stabilitet både når det gjelder tilgang av kompetanse, men og evnen å ivareta de stillingene vi har. Dette vil innen helse bety grunnbemanning som base for tilnærmingen og forståelsen av en fast stamme av medlemmer og ansatte med minst mulig turnover.

Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

Tiltak

Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.

Innad i kommunen er det delte meninger om fremvekst av stillinger av fast karakter. Det er fortsatt slik at det må sendes inn krav fra fagforeningens tillitsvalgte i hvert enkelt tilfelle på vegne av den ansatte og medlem.

Fagforeningens målsetting:

Fortsette arbeidet med å kreve faste stillinger der AML legger til rette for dette på medlemmenes premisser.

For å oppnå en målsetting for dette arbeidet, må en ha klare retningslinjer og klare rettigheter for å kunne kreve. Målene slik vi ser det for 2020 er oppnådd i alle tilfeller der lov eller avtaleverk har støttet vår sak i mange saker som vi har kunnet innfri.

Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang pr. år vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.

Her har fagforeningen av sentral tillitsvalgt utarbeidet en sjekklister for gjennomføring av og oppfølging av overstående tema og punkt. Da det har vært begrenset med tilnærming til og gjennomføring av møter har kursplanlegging stoppet litt opp. Dette har selvfølgelig sammenheng med covid-19 og de muligheter som fagforening og tillitsvalgte hadde.

Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn.

Fagforeningens målsetting

Gjennomføring lokalt i kapitlene 3 og 5 med våre medlemmer der vi har arbeidsgiver med tariffavtale. Her gikk fagforeningens tillitsvalgte forhandlere inn for et flatt tillegg i kap. 3 og i kap. 5, og det ble mottatt av arbeidsgiver i tråd med råd fra sentrale forhandlinger og protokoll.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Målet er nådd for de fleste innleverte krav, men står ovenfor brudd i kapitel 4.2.2- særskilte forhandlinger og er i skrivende stund fortsatt ikke kommet til mekling. Her er også målsettingen å oppnå likebehandling av de ansattes lønn på arbeid og kompetanse av lik verdi.

Offentlige tjenester i egenregi

Mål 2021

Bekjempe konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskapsoppbygging og tillitsvalgtskolering.

Rekommunalisere en større andel offentlige tjenester.

Strategier

Synliggjøre fordeler og muligheter med drift i egenregi.

Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og vise sammenhengene mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet.

Følge opp og forplikte politiske partier lokalt, regionalt og nasjonalt til drift av offentlige tjenester i egenregi.

Ta initiativ til vedtak om trepartssamarbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å iverksette tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

Tiltak

Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting.

Fagforeningens målsetting

Fagforeningens mål om opprettelse av kommunale tjenester slik vi kjenner dem er nådd da ingen tjenester har blitt konkurranseutsatt. Ha en offensiv strategi med å formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.

Bygge oppunder at kommunale tjenester der vi har de i dag skal opprettholdes. Det blir en utfordring på å relokalisere brukere innen helse da kommunen har ønske om annen tjeneste utforming for de som i dag har institusjons plasser. Det jobbes med å få færre lokasjoner i kommunen og det skal gå mer i retning av heldøgns bemanning og utvidelse av hjemmetjenesten og hjemmesykepleien.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Måler er i stor grad oppnådd.

Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt fagligpolitisk samarbeid.

Fagforeningens målsetting.

Vi har blant annet gått ut og oppfordret til dialog med politiske parti. Vi har hatt kontakt med politiske pari i løpet av 2020 og fortsetter med det i 2021.

Fagforeningen har en handlingsplan på faglig politisk samarbeid. Vi mener at vårt engasjement har fungert godt i medier, samhandling i møter, og i dialogmøter mellom politikere og administrasjon. Dette

er et arbeide som ikke må stanse opp og vi må fortsatt være på hugget for de muligheter som måtte by seg.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Måler er i noe grad nådd.

Kreve tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidskriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

Fagforeningens målsetting.

Fagforeningen har tatt initiativet til at kommunen har tatt de strengeste sosial dumping-reglene som var mulig og overført de til Hustadvika kommune.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Målet er i stor grad nådd, da kommunen bruker de strengeste reglene mot sosial dumping.

Organisasjonsbygging og tariffmakt

Mål 2021

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Minst 5 prosent økning i antallet elever og lærlinger.

Minst 5 prosent økning i antallet studenter.

Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser innen forbundets organisasjonsområde.

Tillitsvalgte skal benytte forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Strategier

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Verve arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Gjennomføre tillitsvalgtskolering for alle tillitsvalgte.

Skolere plasstillitsvalgte som kan bistå medlemmer om aktuelle spørsmål som er viktige for Fagforbundet.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering gjennom digitale plattformer som gjør det mulig å kommunisere med yrkesgruppene. Fagforeningen bruker i stor grad regionens tilbud om webinar og seminar/konferanser på digitale plattformer til dette arbeidet.

Tillitsvalgte skolerer i kommunikasjonsarbeid, med fokus på hvordan nå ut med budskapet i digitale kanaler.

Tiltak

Medlemmer som ikke nås på arbeidsplassen må nås på andre måter. Da brukes digitale plattformer.

Kartlegge vervepotensial på alle tariffområder.

Fagforeningens målsetting

De fleste innspill og drøfting har gått i retning av at kommunen måtte inngå samarbeid med omkringliggende kommuner. Vi har vervet høyt i alle år og 2021 var ingen unntak. Her har fagforeningens sentrale tillitsvalgte selv valgt å delta tett på opplæringskontoret, som er det kontoret som samordner og koordinerer opptak av elever og lærlinger for samarbeidskommunene. Det har vært

utfordringer i vervearbeidet i en pandemisituasjon, da det er mest verving ved fysisk oppmøte og kontakt med mulige nye medlemmer. Til dette har fagforeningen fått kartleggingsverktøy fra regionale forbundet.

Konkretisering av tiltaket.

Som følge av utfordringene pandemien har gitt i 2021, er det ønskelig med verktøy for å samordne dette som blir gjort tilgjengelig for de lokale tillitsvalgte, for å forenkle arbeidet. Dette arbeidet må vi intensivere i 2022.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Mål er i stor grad nådd, med unntak av fysiske møter.

Kontakte alle nye medlemmer senest en måned etter innmelding, og alle medlemmer som melder seg ut, eller som står i fare for å bli strøket.

Fagforeningens målsetting

Alle medlemmer som melder seg ut blir kontaktet, hvis det ikke er åpenbare årsaker til dette.

Konkretisering av tiltaket.

Kontakte medlemmet.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd.

I de aller fleste tilfelle er de kontaktet, og anser målet som nådd.

Aktivt jobbe for å rekruttere flere arbeidstakere med høyskole- og universitets-utdanning, og gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.

Fagforeningens målsetting

Vi har i denne perioden sett at det å ivareta de med høyskoleutdanning har medført at Fagforbundet evner å se deres fagtilhørighet. Vi ønsker derfor å rekruttere flere med høyere utdanning i årene som kommer.

Konkretisering av tiltaket.

Utvide plan og ha en strategi for dette i 2022.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Litt større fremgang enn i fjor, og vi beholder de med høyere utdanning i vesentlighet.

Etablere klubber på arbeidsplassene, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt.

Fagforeningens målsetting

Det er de tillitsvalgte som må være de fremste ambassadørene for å ivareta medlemmene. Det betyr å gjennomføre fagforbundsukene våre hvert år og har jevnlig møter med medlemmene sine. Det siste her har vært vanskeligjort jf. Covid- 19 også i 2021.

Konkretisering av tiltaket.

Opprettholde dagens strategi og ha opplæring i både fase 1 og 2. Videre tiltak for 2022 blir å holde mer lokal kurstillnærming for å styrke de klubbtiltsvalgte i sitt daglige virke.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Målet er ikke oppnådd på alle områder. Spesielt kursing i fase 2.

Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet.

Fagforeningens målsetting

Se til at alle muligheter som medlemmene måtte stå ovenfor blir synliggjort, og at de i en vanskelig situasjon skal kunne forholde seg til spørsmål som dreier seg om arbeidsvilkår og lønn.

Konkretisering av tiltaket.

Følge opp medlemmet der det er behov.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Lite klage, regner med da at målet er nådd.

Være synlige i sosiale medier.

Fagforeningens målsetting

Fagforeningsleder og HTV har i 2021 vært på sosiale medier i samarbeid med Norsk sykepleierforbund. Har lagt ut oppdateringer på facebook og hjemmeside i løpet av året.

Konkretisering av tiltaket.

Det er opprettet kontakt med kjent journalist i lokalavisen og det har vært samtaler og samarbeid med Fagbladet.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Målet er oppnådd.

Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling.

Mål 2021

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.

Rammebetingelsene for og anerkjennelsen av medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Økt antall læreplasser i alle sektorer.

Fagforbundet er et naturlig valg for arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Strategier

Bruke trepartssamarbeidet lokalt for å sikre faglig utvikling for alle medlemmer.

Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes. Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud. Påvirke og bidra i tilretteleggingen for læreplasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp Samfunnskontrakten. Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

Tiltak

Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariff-områder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.

Jobbe for at flere tar fagbrev.

Fagforeningens målsetting

Det er lagt opp til at fagforeningen drøfter faglig tilnærming til dette punktet. Seksjonsstyrene har et konkret ansvar å følge opp den faglige tilnærmingen.

Konkretisering av tiltaket.

Påvirke arbeidsgivere til at de fremmer utdanning spesielt innen fagbrev, og legger til rette for en utvikling og forbedring av den generelle kompetanse som er både nødvendig og fremtidsrettet.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Målet i 2021 er på mange måter nådd da spesielt kommunen har mange lærlinger i prosess.

Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling- og utskillingsprosesser.

Fagforeningens målsetting

Fagforeningens mål er at de ansatte og spesielt medlemmer har faste trygge arbeidsplasser å gå til. Dette er en prioritert oppgave for fagforening og de tillitsvalgte. Vi bruker de verktøy vi har mulighet til i HTA og lovverk slik at det kan realiseres.

Konkretisering av tiltaket.

Være observant over arbeidsgiver og skaffe innsikt slik at dette tema og medlemmer blir hjulpet av de tillitsvalgte der behovet er synlig.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Alle de som er i en omstilling slik vi har innsyn har blitt ivaretatt av lokale og sentrale tillitsvalgte. Føler at dette målet er nådd.

Samarbeide med arbeidsgiver for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor, og bidra til at veileder har kompetanse til å gi et godt faglig opplæringstilbud til lærlingen.

Fagforeningens målsetting

Følge opp at de som er lærlinger får de beste forutsetninger for læring og god oppfølging av mentorer. Det betyr medvirkning på flere plan.

Konkretisering av tiltaket.

Sentrale tillitsvalgte bidrar til å være med der det fattes avgjørelser angående dette tema.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Målet er nådd.

Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

Fagforeningens målsetting

Seksjonene har en oppgave her om å bidra til et effektivt tilbud, men som i år ikke har kunnet bli som ønsket. Dette pga Covid 19 og det medførte at seksjonsarbeidet som baserer seg mye på møtevirksomhet og kursing ikke har kunnet yte maksimalt

Konkretisering av tiltaket.

Følge opp vedtektenes ordlyd og bli etterrettelig i fagforeningsarbeidet.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Målet er delvis innfridd.

Miljø og klima

Mål 2022

Miljø- og klimapolitikken til Fagforbundet er kjent blant tillitsvalgte og medlemmer. Fagforbundet har kartlagt eget karbonavtrykk, og lagt fram en plan for hvordan redusere det.

Strategier

Systematisere og konkretisere Fagforbundets miljø- og klimapolitikk. Påvirke og bidra i tilretteleggingen for læreplasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp Samfunnskontrakten.

Tiltak

Fagforeningsstyret har nå søkelys på miljøspørsmålet ved at styret har et medlem som skal ha særskilt søkelys på dette etter vedtektene. Fagforbundet lokalt har redusert papirmengden i fagforeningsarbeidet, siden mer av arbeidet er digitalt og fører til færre papir i omløp.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å konkretisere en offensiv miljø- og klimapolitikk.

Fagforeningens målsetting

Vi har pr tiden ikke noe planlagt eller noe fagligpolitisk samarbeid om dette tema med noen politisk parti.

Konkretisering av tiltaket.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.

Fagforeningens målsetting

På grunn av omstillingsarbeid og Covid 19 så har ikke dette vært prioritert av kommunen.

Konkretisering av tiltaket.

Kommunen jobber nå aktivt med samfunnsdelen hvor også miljøspørsmål er innlemmet i nåværende og framtidig plan.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Sette lokalt miljø- og klimaarbeid på dagsorden på medlemsmøter.

Fagforeningens målsetting

Hvis det blir store forbedringer jf. Covid 19 og muligheter for mer møtevirksomhet med minimal smitterisiko, så vil fagforeningen gjennomføre mer møter om dette tema.

Konkretisering av tiltaket.

Beskrivelse av i hvilken grad målet er nådd:

Liten grad.

Andre lokale utfordringer

(sett inn lokale utfordringer som ikke dekkes av strategiplanen her)

Mål 2021

Arbeide for å fremme foreningens syn og påvirke vedtak i omstillinger som skal prosjekteres, utarbeides innad i kommunen.

Strategier

Ønsket er at fagforeningen jobber for at kommunens portefølje pr i dag blir videreført med de tjenester som er etablert på nåværende tidspunkt i egenregi.

Tiltak

Tiltaket må være i de muligheter som ligger i møtevirksomhet og kontaktpunkt med kommunen for å kunne påvirke.

Representasjon

Oversikt over hvilke verv fagforeningen har hatt medlemmer i:

Forbundsregionen

- Regionstyret
- Yrkesseksjoner
- Andre utvalg

Faglig/politisk utvalg

Er samarbeidsavtalen mellom Fagforbundet og Arbeiderpartiet fulgt opp med lokal avtale og aktivitet?
Er det inngått avtale med andre politiske partier i så tilfelle hvilke.

Har fagforeningen samarbeidsavtale med AP?	Hvis ja, sett inn ja	Hvis nei, beskriv hvorfor ikke	Hva skal til for å få dette til?
Nei		Det har vært fremmet forslag fra Fagforbundets side om å opprette et felles fora, men de politiske parti og spesielt AP har vært fraværende.	Sette det på nytt på dagsorden.

Har fagforeningen inngått avtale med andre politiske partier?	Hvis ja, sett inn hvilke politiske partier.		
Nei			

Andre utvalg

(Råd/styrer/samarbeidsorgan/komiteer etc.)

Fagforbundet lokalt har fast medlem i hovedutvalg: Administrasjonsstyret og i arbeidsmiljøutvalget.

Kurs og konferanser

Opplæringsansvarlig

Årsmelding 2021

I 2021 har vært et år med flere fase1 kurs som ble holdt:

10/03, 11/03 og 16/ 03. To tillitsvalgte fra Hustadvika.

03/05, 04/05 og 10/ 05. To tillitsvalgte fra Hustadvika. (4 pers, rest med 2 dager og en rest med 1 dag)

02/11, 03/11 og 09/11.

og her har det deltatt til sammen 7 deltakere der en er rest dag fra tidligere kursdager.

Her har undertegnede også vært kursvert.

I 2021 har det vært avholdt fase 2 kurs:

Første del 27/09 – 1/10 på Alexandria i Molde,

og andre del 18/10 – 22/10 på Scandic parken i Ålesund og her har det vært 4 tillitsvalgte som har deltatt.

Det har vært viktig at deltakerne har kunnet møte opp fysisk til både fase 1 og fase 2 kurs.

Det har ikke vært 4 møter i nettverket for opplæringsansvarlig i nettverk Romsdalen. Alle nettverksmøter har fungert på digitale medier som Teams. Når det gjelder nettverket for hele Møre og romsdal har det vært 3 møter med Opplæringsansvarlig på region kontoret. Det har vært holdt kurs for «Menn i barnehage» av sentral regi. Opplæringskontoret som er et samarbeid mellom kommunene Hustadvika, Molde, Aukra og Nesset. (tidligere var Kristiansund med). Her har fagforbundet inngått et godt samarbeide for å få så mange lærlinger med i kommunal regi som mulig og ved inngangen til det nye året er det ca 14 lærlinger som har kontrakt med kommunen.

Videre er det avholdt kurs i:

Fane II. 17-18/11. Kasserer kurs 03-04/11.

Turnuskurs 16-18/11- Ålesund. 30/11- 01/12- Kristiansund.

Det er ytret ønske om kurs i Vervekurs, Kurs for valgkomiteer og styrekurs.

Det er vanskelig å gjennomføre lokale kurs og pandemien i varierende smittetrykk har fratatt oss den muligheten. Allikevel kan det se litt lysere ut alt med at Covid 19 har vannet seg litt ut nå på nyåret 2022. Det er derfor benyttet mye konferansevirksomhet og webinar i fagforbundsregi og annet nyttig tema som kan komme de tillitsvalgte til nytte i sitt virke.

Håper dette året blir bra med ny opplæringsansvarlig.

Takk for meg det har vært trivelig!

Mvh

Tor Gunnar Johansen

Opplæringsansvarlig

Planlagte kurs og konferanser for tillitsvalgte valgt etter hovedavtalene.

Type kurs:	Antall TV gjennomført	Dato gjennomført	Registrert i AOF
Fase 1	4	mars, mai, nov	Ja
Fase 2	2	sept/okt	
Temakurs i HTA, AML	1	nov	
Temakurs i turnus	1	nov/des	

- Hvordan er disse tiltakene gjennomført under «Korona» krisen?

Planlagte kurs og konferanser for tillitsvalgte valgt etter vedtektene

Type kurs:	Antall TV gjennomført	Dato gjennomført	Registrert i AOF
Temakurs i LO for alle	2	17. nov	
Temakurs i			

Andre kurs og konferanser

(Øvrige typer kurs, konferanser, seminar, opplæringstiltak med videre - som tillitsvalgte har deltatt på i regi av andre enn fagforeningen, for eksempel toppskolering og Fase 3)

Type kurs	Arrangør	Antall deltakere	Dato gjennomført
Webinar			
Bygg rygg			
Aldersvennlig Norge			
Lokalsamfunn, skru klokka tilbake			

- Hvordan er disse tiltakene gjennomført under «Korona» krisen?

Fagforeningen har lagt til rette for deltagelse for styrerepresentanter og tillitsvalgte etter HA med særlig vekt på seksjonsstyrene for deltagelse på webinar.

Kort orientering om bruk av midler til organisasjonsrettet opplæring:

Det er ikke tatt stilling til i fagforeningsstyret om organisasjonsrette opplæring der hele styret deltar, men har fulgt opp så langt det lar seg gjøre vedr. digital startpakke og fase 1.

Yrkesfaglige kurs, fagdager og konferanser- medlemsrettet

Fagforeningen har i løpet av året gjennomført følgende kurs, fagdager og konferanser:

Type kurs, fagdager og konferanser	Antall deltakere	Antall studietimer	Dato gjennomført	Registrert i AOF
Konferanse om kontingent lokalt		-	1. desember	
Tariffkonferanse lokalt		-	1. desember	
God stemning webinar		-	6. oktober	
Koordinering Læreverkstedet		-		

- Hvordan er disse tiltakene gjennomført under «Korona» krisen?
Fagforbundet lokalt og regionalt har liten tilnærming til dette tema.

Fagforeningens bruk av organisatorisk frikjøp/ «spleiselag»

Har fagforeningen søkt om økonomiske midler til organisatorisk frikjøp?

Nei.

Hvis nei, hva skal til for å bruke midlene til frikjøp?

Vi har ikke søkt.

Hva er til hinder for at frikjøpet brukes?

Behovet har ikke vært til stede.

Hvordan er midlene anvendt?

-

Hva ser fagforeningene som fordel ved å bruke midlene, eks oppgaver som blir løst?

Prosjekttiltak.

Har fagforeningen vurdert å samarbeide med andre fagforeninger om frikjøp?

Hva skal til for at fagforeningen kan samarbeide med andre fagforeninger til eks. vedlikehold av medlemsregisteret, verving m. m.?

Sted og dato

Fagforeningsleder

_____	_____
Nestleder	Opplæringsansvarlig
_____	_____
Kasserer	Leder yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst
_____	_____
Leder yrkesseksjon helse og sosial	Leder yrkesseksjon kontor og administrasjon
_____	_____
Leder yrkesseksjon samferdsel og teknisk	Pensjonisttillitsvalgt
_____	_____
Ungdomstillitsvalgt	Styremedlem
_____	_____
Styremedlem	Styremedlem