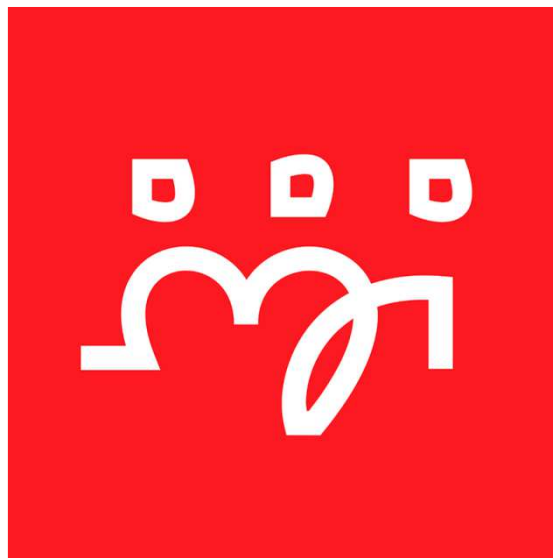




**FAGFORBUNDET**

# **Handlingsplan 2022**

## **Fagforbundet ForSe – forvaltning og service**



**Vedtatt på årsmøtet 3. mars 2022**

## Innhold

Innhold.....	2
1 Innledning.....	3
Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett. Etikk.....	3
2 Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt .....	4
2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver .....	4
2.2 Yrkesfaglige utfordringer .....	4
2.3 Fagforeningens organisatoriske utfordringer.....	5
2.4 Hjemmekontor.....	5
2.5 Utfordringer i utførelse av oppgaver i fagforeningsstyret.....	5
2.6 Utfordringer med rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte .....	5
3 Målsettinger og planer i perioden .....	6
3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller.....	6
3.2 Offentlig tjenester i egenregi .....	6
3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt.....	7
3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte.....	8
3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling.....	8
3.5 Miljø og klima .....	9
3.6 Sosiale aktiviteter i fagforeningen .....	9
3.7 Internasjonalt arbeid.....	10

## 1 Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for årsmøteperioden, samt andre vedtak fattet i overordnede organer.

Medlemmene vil bli orientert om resultatene av arbeidet i årsberetningen som bli fremlagt på årsmøtet. Som informasjonskanal i årsmøteperioden vil hovedsakelig e-post bli benyttet. Fagforeningen vil også være synlige på vår facebookside, gjennom medlemsmøter og informasjon på fagforeningens nettsider (<https://www.fagforbundet.no/fagforeninger/oslo/avd149>)

### **Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett.**

#### **Etikk**

For tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet.  
Omfatter også medlemmer og andre som deltar på arrangementer i Fagforbundets region

Fagforbundet skal være en trygg organisasjon for alle. Fagforbundet skal kjennetegnes på våre verdier som er omtanke, solidaritet og samhold. Tillitsvalgte og ansatte skal aktivt fremme disse verdiene i sitt virke for forbundet, og opptre i tråd med allmenetiske normer og verdier som respekt for menneskets verdighet. Brudd på følgende etiske retningslinjer anses å være i strid med forbundets verdier og vedtekter.

#### **Trygghet og tilhørighet**

Det skal ikke forekomme noen form for mobbing, diskriminering eller trakassering, herunder seksuell trakassering. Med trakassering menes handlinger, unnløtelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig,

nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering omfatter også uønsket seksuell oppmerksomhet.

#### **Likeverd og respekt:**

Likeverd er et gjennomgående prinsipp for Fagforbundet, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn, seksuell legning, religion eller livssyn. Vi har toleranse for andres meninger, og viser interesse og respekt for andres arbeidsoppgaver, kompetanse og funksjoner i organisasjonen.

#### **Ansvarlighet:**

Vi opptrer ærlig og rettskaffent møte med medlemmene, samarbeidspartnere og hverandre. Vi er bevisst på personvernet og taushetsplikten, er lojal mot forbundets mål og strategier og bidrar til at de menneskelige og økonomiske ressursene brukes på best mulig måte. Der man opptrer som representant for forbundet skal tillitsvalgte og ansatte kjennetegnes på at man er en verdig representant. Tillitsvalgte og ansatte skal ikke opptre synlig beruset.

### **Brudd på etisk standard vil medføre reaksjoner**

## **2 Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt**

### **2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver**

På enkelte arbeidsplasser opplever fagforeningen at vi har utfordringer med at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad tilrettelegger for at de tillitsvalgte skal kunne utføre vervet sitt.

Fagforeningen opplever at arbeidsgiver flere steder ikke forholder seg til gjeldende lov- og avtaleverk. Flere tillitsvalgte gir tilbakemelding til fagforeningen at de ikke oppleves som likeverdige parter. De tillitsvalgte får ikke tilstrekkelig informasjon på et tidlig nok tidspunkt. Enkelte steder blir de tillitsvalgte kun informert i etterkant av prosesser. De tillitsvalgte får dermed ikke utøvd medbestemmelse i henhold til avtaleverket.

Fagforeningen vil ha tydelige, synlige og aktive tillitsvalgte ovenfor arbeidsgiver i organisasjons- og lønnspolitiske spørsmål. For å få til dette skal vi ha godt skolerte, trygge og aktive tillitsvalgte. Medlemmenes interesser blir best ivaretatt gjennom tillitsvalgtes utøvelse av medbestemmelse og innflytelse lokalt. De tillitsvalgte skal sørge for at medlemmers arbeidsvilkår er i tråd med opparbeidede rettigheter i gjeldende lov- og avtaleverk.

### **2.2 Yrkesfaglige utfordringer**

Foreningen har hovedsakelig medlemmer i yrkesseksjonene kontor og administrasjon, samt samferdsel og teknisk. Det er kun disse to yrkesseksjonene som er etablert i fagforeningen, og det er ikke etablert styrer i disse. Foreningen jobber for å etablere et godt yrkesfaglig tilbud for medlemmene og at yrkesseksjonene skal ha fungerende styrer og godt samarbeid.

Mange av medlemmene som er tilknyttet yrkesseksjon samferdsels og teknisk arbeider på kontor, og fagforeningen mener derfor at medlemmene vil få et bedre yrkesfaglig tilbud om yrkesseksjonene i fagforeningen samarbeider.

### **2.3 Fagforeningens organisatoriske utfordringer**

Mye av styremedlemmenes tid blir brukt på KL-møter, tid som kunne vært brukt blant annet på å skolere tillitsvalgte. Dette mener vi er feil bruk av ressurser, både for foreningens del, og ovenfor medlemmene. Fagforeningen må være aktivt deltakende i diskusjonen når forbundet nå skal evaluere strukturen rundt organiseringen av bydelene.

Det er et stort potensiale i å kunne ha erfaringsutveksling mellom hovedtillitsvalgte, gjerne på et egnet eget fora.

### **2.4 Hjemmekontor**

Fagforeningen mener at utfordringer knyttet til hjemmekontor vil gjøre seg gjeldende også i 2022, men også på sikt ettersom bruk av hjemmekontor antakelig blir mer utbredt fremover. Fagforeningen vil i årsmøteperioden jobbe med at Fagforbundet skal utarbeide et politikk rundt bruken av hjemmekontor. Fagforeningens holdning er at dersom hjemmekontor skal benyttes må dette være på frivillig basis, arbeidsplassen (også hjemme) må tilrettelegges og oppfølgingen av de ansatte både sosialt og faglig skal være like god som om de ville vært på arbeidsplassen. Videre er fagforeningen opptatt av skillet mellom fritid og arbeidstid, der arbeidstakerne skal ha rett til å logge av.

### **2.5 Utfordringer i utførelse av oppgaver i fagforeningsstyret.**

Fagforeningen har utfordringer med å få utført alle sine oppgaver. Dette gjelder blant annet deltakelse på koordineringsledd, ajourføring av medlemsregisteret, samarbeid med andre fagforeninger, verveaktiviteter på arbeidsplassene og det å skaffe hovedtillitsvalgte. Utfordringene er knyttet til at mye av arbeidet i fagforeningen gjennomføres på fritiden når oppgavene hovedsakelig foregår i arbeidstiden, og ikke gir rett til permisjon med lønn fra arbeidsgiver. Dette fører til at medlemmer av styret benytter fleksitid og er avhengig av arbeidsgivers godvilje for å få utført oppgaver som må gjøres i arbeidstiden.

### **2.6 Utfordringer med rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte**

Fagforeningen mener det får uheldige konsekvenser for våre medlemmer at Fagforbundet i Oslo er organisert noen steder etter arbeidsgiver og noen steder etter yrke. Organiseringen er særlig uheldig der fagforeningen har veldig få medlemmer. I bydelene mangler fagforeningen hovedtillitsvalgte i 11 av 15 bydeler, her ivaretas våre medlemmer av andre Fagforbundetstillitsvalgte. Organiseringen fører til dårligere ivaretagelse av medlemmene.

Fagforeningen organiserer hovedsakelig kontoransatte, og i mange tilfeller ansatte som jobber tett med arbeidsgiversiden. I kombinasjon med at arbeidsgiver omorganiserer, slik som sentralisering av lønns- og regnskapstjenester og arkivtjenestene i Oslo kommune, gjør dette at fagforeningens medlemsmasse reduseres, og det blir enda vanskeligere å få tillitsvalgte og klubbstyrer.

Fagforeningen opplever at det er utfordringer med rekruttering av medlemmer med høyere utdanning.

For å møte disse utfordringene skal fagforeningen fortsette arbeidet med å få valgt tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i vårt organisasjonsområde. Fagforeningen vil følge opp disse utfordringene i møter med Fagforbundet Oslo.

## 3 Målsettinger og planer i perioden

### 3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

#### Overordna mål 2022

Alle kommuner har etablert en heltidskultur

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

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinnens kompetanse skal verdsettes høyere, og gi bedre lønnsmessig uttelling

#### Overordna strategier

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2022 på en måte som reduserer forskjellene og fremmer likelønn.

Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

#### Fagforeningens tiltak

- Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
- Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang i året om bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.
- Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
- Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre eventuelle lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller.

#### Målsetting (ønsket resultat):

**Tiltak/aktivitet 1:** Arbeide for å sette tillitsvalgte i stand til å arbeide for kun faste stillinger, med kurs i arbeidsmiljøloven og relevante regler/forskrifter.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: første halvår 2022

**Tiltak/aktivitet 2:** Styrke de tillitsvalgtes forhandlingskompetanse.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: i løpet av 2022, før forhandlingene i 2022 begynner.

### 3.2 Offentlig tjenester i egenregi

#### Overordna mål 2022

Offentlig finansierte tjenester blir ikke konkurransutsatt, og en større andel av tjenestene i kommuner fylkeskommuner og helseforetak drives i egenregi.

Tillitsbasert styring og ledelse er reetablert i offentlig sektor.

En nasjonal tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak vedtas.

### **Overordna Strategier**

Synliggjøre fordeler og muligheter ved offentlig eierskap og 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 i drift av offentlig tjenester i egenregi.

Bidra til vedtak om tillitsbasert styring og ledelse og trepartssamarbeid i stat, kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å vedta en nasjonalt tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

### **Fagforeningens tiltak**

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

- Lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, og hvilke tjenester som kjøpes inn og bruken av vikarbyråer.
- Formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.
- Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt faglig-politisk samarbeid.
- Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.
- Følge opp lokal tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

## **3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt**

### **Overordna mål 2022**

Øke organisasjonsgrad i KS / Oslo kommune

Øke organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst fem prosent økning av elevmedlemmer.

Minst fem prosent økning av lærlingmedlemmer.

Minst fem prosent økning av studentmedlemmer.

Klubbstyret ved flere virksomheter

Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

### **Overordna Strategier**

Verve arbeidstakere med utdanning fra universitet og høyskole.

Bygge opp tillitsvalgsdekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Tillitsvalgte skolerer i kommunikasjonsarbeid.

### **Fagforeningens tiltak**

- Kartlegge vervepotensial og lage en plan for å bevare og styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene.
- Verve medlemmer med utdanning fra universitet og høyskole.

- Gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.
- Etablere og aktivisere klubbstyrene hos flere arbeidsgivere, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt etter gjeldende hovedavtale . Gjennomføre tillitsvalgsuka uke 44.
- Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og vidra til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier.
- Etablere møtepunkter for å styrke samhandling mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte valgt etter avtaleverket.

### **Fagforeningens mål (ønsket resultat):**

**Tiltak/aktivitet 1:** Kartlegge vervepotensialet

Ansvar: Verveutvalget

Frist: første halvår 2022

**Tiltak/aktivitet 2:** Opprette ungdomsutvalg

Ansvar: Styret

Frist: første halvår 2022

**Tiltak/aktivitet 3: Ferdigstille vervebrosjyre**

Ansvar: Verveutvalget

Frist: første halvår 2022

### **3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte**

Se opplæringsutvalgets handlingsplan

## **3.4 Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling**

### **Overordna mål 2022**

Øke anerkjennelse og synliggjøring av yrkesgruppene.

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassene.

Bedre rammebetingelser for medlemmenes yrkesutøvelse.

Fagforbundets politikk for høyere utdanning er kjent i hele organisasjonen.

### **Overordna strategier**

Synliggjøre verdien av det arbeidet de ulike yrkesgrupper utfører.

Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn.

Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.

Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

### **Fagforeningens tiltak**

• Sørge for at tillitsvalgte etter hovedavtalene etterspør yrkesfaglige argumenter fra yrkesseksjonen i arbeidet overfor arbeidsgiver.

• Bistå tillitsvalgte etter hovedavtalene ved gjennomføring av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.



- Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling-, digitaliserings- og utskillingsprosesser.
- Arbeide for at det etableres flere lære plasser og at flere tar fagbrev.
- Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

### **Fagforeningens mål (ønsket resultat):**

Se handlingsplan til yrkesseksjonen

## **3.5 Miljø og klima**

### **Overordna mål 2022**

Klima- og miljøpolitikken til Fagforbundet blir gjort kjent blant tillitsvalgte og medlemmer.

Fagforbundet skal redusere eget karbonavtrykk med 50 prosent gjennom retningslinjer for mindre reising, mer digital møtevirksomhet, og ved å reise smartere og mer miljøvennlig.

### **Overordna strategier**

Systematisere og konkretisere Fagforbundets klima- og miljøpolitikk.

Synleggjøre hvordan Fagforbundets medlemmer påvirker det lokale klima- og miljøarbeidet.

Bidra til at alle yrkesutøvere utvikler en miljødimensjon som en integrert del av sitt fag.

### **Fagforeningens tiltak**

- Sette lokalt klima- og miljøarbeid på dagsorden i møter med medlemmene.
- Bruke veilederen for lokalt klima- og miljøarbeid i det faglig-politiske arbeidet.
- Bidra til å framheve medlemmenes fagkompetanse i lokalt klima- og miljøarbeid.
- Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.
- Følge opp retningslinjer for organisasjonens kutt i egne utslipp, og sørge for klimavennlige innkjøp.

## **3.6 Sosiale aktiviteter i fagforeningen**

Her er det naturlig å nevne medlemsaktiviteter av sosial karakter, for eksempel sommerfester, julefester, merkeutdeling osv.

### **Tiltak/aktivitet 1: 1. Mai markering**

Ansvar: Styret

Frist: 1. Mai

### **Tiltak/aktivitet 2: Jubileumsfeiring**

Ansvar: Styret

Frist: i løpet av 2022

### **Tiltak/aktivitet 3: Medlemsmøter**

Ansvar: Styret

Frist: i løpet av 2022

### **3.7 Internasjonalt arbeid**

Arbeiderbevegelsen har alltid hatt internasjonalt fokus. Både enkelthendelser som gjør at vi må være solidarisk med våre kamerater i andre land, men også langsiktig samarbeid for å støtte opp under arbeideres kår i andre land.

**Tiltak/aktivitet 1:** Gavekort til barnebyen

Ansvar: Styret

Frist: i løpet av 2022

**Tiltak/aktivitet 2:** Presentere barnebyens arbeid på medlemsmøte

Ansvar: Styret

Frist: i løpet av 2022