

**Handlingsplan 2024**

**Fagforbundet Helse, Sosial og Velferd, Oslo**

**Avdeling 148**

Et bilde som inneholder tekst, plakat

Automatisk generert beskrivelse

Vedtatt på årsmøtet 25.januar 2024

# Innhold

[Innhold 2](#_Toc155449811)

[**1. Innledning** 3](#_Toc155449812)

[**2. Etikk** 3](#_Toc155449813)

[Trygghet og tilhørighet: 3](#_Toc155449814)

[Likeverd og respekt: 3](#_Toc155449815)

[Ansvarlighet: 4](#_Toc155449816)

[**3. Fagforeningens utfordringer** 4](#_Toc155449817)

[2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver 4](#_Toc155449818)

[2.2 Yrkesfaglige utfordringer 4](#_Toc155449819)

[2.3 Politiske utfordringer 5](#_Toc155449820)

[2.4 Utfordringer i egen organisasjon 5](#_Toc155449821)

[**4. Målsettinger og planer i perioden** 6](#_Toc155449822)

[4.1 Styrearbeid, kurs for tillitsvalgte og medlemsaktivitet 6](#_Toc155449823)

[4.2 Organisasjonsbygging og tariffmakt 8](#_Toc155449824)

[4.3 Heltid, faste ansettelser, likelønn og kampen for mindre forskjeller 8](#_Toc155449825)

[4.3 Gode offentlige tjenester med egen ansatte 9](#_Toc155449826)

[4.4 Fag- og tjenesteutvikling 10](#_Toc155449827)

4.5 Internasjonalt arbeid 10



# **1. Innledning**

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode. Den inneholder det foreningen skal jobbe med fremover.

Vi er en del av en stor organisasjon, og er forpliktet til å følge LO og Fagforbundets vedtatte planer og strategier. Overordnede organers vedtak gir føringer for hva foreningen skal jobbe med fremover. Handlingsplanen til foreningen bygger således på Fagforbundets strategiplan og Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, i tillegg til det medlemmer, tillitsvalgte og styret har gitt signaler om at er ønskelig å jobbe med i tiden som kommer.

Medlemmene vil holdes informert om foreningens aktiviteter og resultatene av arbeidet ved at det legges ut informasjon på foreningens nettsider, ved at det avholdes medlemsmøter og -arrangementer, ved at lokale tillitsvalgte/klubber informerer og avholder medlemsmøter, ved oppdateringer på Facebook og ved epostutsendinger/invitasjoner til ulike aktiviteter. Medlemmene vil bli orientert om resultatene av arbeidet helhetlig i form av årsberetning.

Kostnadene som følger av handlingsplanen, er konkretisert i fagforeningens budsjett. I handlingsplanen forutsetter vi at vi fortsatt har inntekt av tilleggskontingenten og dermed tilstrekkelig med midler til å gjennomføre tiltakene i planen.

# **2. Etikk**

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, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, 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 i møte med medlemmer, 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, og tillitsvalgte og ansatte skal ikke opptre synlig beruset. Fagforeningen dekker aldri utgifter til alkohol.

Brudd på etisk standard kan medføre reaksjoner.

# **3. Fagforeningens utfordringer**

## 2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

Fagforeningen anser det som en viktig målsetting at Fagforbundet får økt tariffmakt, og ser det som en utfordring på alle våre tariffområder. Det er en utfordring både å øke organisasjonsgraden, få yrkesaktive til å velge Fagforbundet som sitt forbund, og å beholde de medlemmene vi har. Vi må oppleves som relevante for arbeidstakerne nå og i fremtiden, vi må være synlige ute på arbeidsplassene og vi må være tilgjengelige for medlemmene våre. Fagforbundets og foreningens viktigste ressurser for å få til dette, er de tillitsvalgte.

Fagforeningen har over tid opplevd å ha en utfordring med å rekruttere og beholde tillitsvalgte i verv i virksomhetene, og anser at dette også vil være en utfordring fremover. Vi har et mål om å ha tillitsvalgte/klubbstyrer på alle arbeidsplasser vi har medlemsgrunnlag til det. Vi har også et mål om at tillitsvalgte skal bli godt skolerte og settes i stand til å representere medlemmer både når det gjelder generelle arbeidsvilkår, og i enkeltsaker og organisatoriske endringer. Dette er en utfordring da det i de fleste tilfeller tar tid å bli kjent med lov- og avtaleverk og med Fagforbundet som organisasjon. Vi er slik sett avhengige av at tillitsvalgte blir i vervene sine over tid.

Foreningen har av flere tillitsvalgte i tariffregulerte områder fått tilbakemelding om at deres medbestemmelse ikke oppfattes som reell, at de ikke involveres tilstrekkelig i prosesser på arbeidsplassene, at ledelsen ikke gir informasjon tidlig nok og at andre brudd på avtaleverket skjer. Dette anser vi som en stor utfordring som vi må fortsette å jobbe med fremover.

Vi anser det også som en utfordring at noen av våre medlemmer ikke har tariffavtale, og at noen av våre medlemmer har svært dårlige lønns- og arbeidsvilkår.

## 2.2 Yrkesfaglige utfordringer

Fagforeningen har ikke fungerende seksjonsstyrer i alle yrkesseksjoner og utvalg, og har i mange år ansett seksjons- og utvalgsarbeid som vanskelig å få til. Dette handler blant annet om at vi er en relativt liten forening med medlemmer i mange ulike yrker, og det kan være vanskelig å finne felles grunn for de medlemmene vi har som er mest engasjerte i yrkesfaglige og -politiske spørsmål. Fagforeningen anser det som en utfordring å være en tydelig yrkespolitisk aktør når situasjonen er slik.

Yrkesseksjon Helse og Sosial har over tid vært den seksjonen som har fungert best i foreningen. Her har det vært møter og arrangementer for medlemmer. Yrkesseksjon Kontor og Administrasjon har også vært fungerende. Foreningen ønsker at disse seksjonene fortsetter sitt arbeid og samarbeider med andre foreninger og regionen om medlemsarrangementer.

Ungdomsutvalget har over tid vært det som har fungert dårligst, da det har vært vanskelig å finne aktuelle kandidater til dette. Det har ikke vært aktivitet i ungdomsutvalg i foreningen på mange år. Yrkesseksjon Samferdsel og Teknisk har også hatt lite aktivitet de siste åra. Valgkomiteen jobber for tiden med å finne aktuelle kandidater til verv her, og dersom vi får dette på plass ser vi for oss at aktivitet i utvalget og seksjonen blir mulig i fremtiden.

Vi ser det som en utfordring for seksjonsstyrene og foreningen å få til å påvirke utdanningsløp, autorisasjonsordninger, oppgavefordeling eller andre yrkespolitiske og -faglige spørsmål i særlig grad.

## 2.3 Politiske utfordringer

I Oslo kommune fikk vi høsten 2023 et nytt byråd, noe vi må regne med at får konsekvenser for tjenestene som skal ytes(av våre medlemmer) til innbyggerne og for arbeidsgiverpolitikken som føres fremover. Vi anser det som en utfordring at våre medlemmer i tariffområdet Oslo kommune trolig vil oppleve nye prioriteringer og kutt i tjenestene i tiden som kommer. Dette vil også gjelde våre medlemmer i ideell sektor. I tillegg er vi bekymret for at medlemmene våre i Oslo kommune vil bli møtt med en annen arbeidsgiverpolitikk; vil oppleve å bli møtt med andre handlinger, holdninger og verdier enn tidligere. Dette kan for eksempel være tilfellet dersom adgangen til midlertidige ansettelser utvides.

Fagforeningen ønsker at lokale tillitsvalgte skal samarbeide med de sosialdemokratiske/sosialistiske partiene i Oslo/i bydelene, og dette anses som en utfordring å få til. Både å få på plass lokale politiske samarbeidsavtaler og å praktisere disse anses utfordrende.

## 2.4 Utfordringer i egen organisasjon

Fagforeningen kan få en stor utfordring knyttet til tilleggskontingent og økonomi i fremtiden. Vår forening har en tilleggskontingent på 0,2%, noe som utgjør en betydelig andel av inntektene til foreningen. Det er besluttet at foreningen/årsmøtet ikke selv lenger kan vedta tilleggskontingent, men at dette må søkes om til forbundsstyret. Det er gitt signaler om at dette skal praktiseres strengt fremover. I tillegg til dette har vi en situasjon der utleier har gitt signaler om at de ønsker å avslutte foreningens leieforhold, noe som er svært uheldig da leieutgiftene for nåværende lokaler er lave sammenlignet med andre næringslokaler tilpasset våre behov. Det er fortsatt usikkert om leiekontrakten sies opp i løpet av det kommende år. Vi ser i verste fall for oss et bortfall av inntekten på 30-40% grunnet bortfall av tilleggskontingent og en betydelig økning av husleieutgifter, noe som på sikt vil få store konsekvenser for aktivitetsnivået i foreningen. Med en slik økonomisk situasjon må vi enten tære på egenkapitalen til den er brukt opp, som med de siste perioders budsjetter vil være om to til tre år, eller kutte kraftig i nesten alle budsjettposter. Etter egenkapitalen er brukt opp, eller dersom vi velger å ikke tære på egenkapitalen, vil vi få store utfordringer knyttet til daglige drift og ivaretakelse av medlemmer da vi vil måtte kutte i frikjøp av tillitsvalgte. Vi ser også for oss at vi ikke lenger vil kunne avholde den årlige tillitsvalgtkonferansen, vi vil måtte redusere medlemsarrangementer, redusere alle innkjøp av effekter til medlemmer, valgkamp o.l., kutte bevilgninger og kanskje eget Palestina-prosjekt, og vi må trolig fjerne den summen hver av klubbene har til å bruke på hvert av sine medlemmer og pengene alle utvalgene i foreningen har til aktivitet. Om tilleggskontingenten bortfaller vil bli klart når forbundsstyret har behandlet søknaden, eventuelt på årsmøtet i foreningen dersom det der blir besluttet at det ikke skal søkes.

Fagforeningen har tidvis hatt utfordringer knyttet til den daglige driften, slik som å besvare alle telefoner, eposter og brev. Dette er knyttet til tilstedeværelsen av tillitsvalgte i foreningen, og det kan tenkes at dette alltid vil være utfordrende for oss i og med at vi er en relativt liten forening med et lite budsjett. Vi tror imidlertid vi den neste årsmøteperioden kan få til å organisere foreningens arbeid på en slik måte at den daglige driften blir godt ivaretatt med de tillitsvalgte som velges av årsmøtet og det budsjettet som blir vedtatt.

Foreningen opplever det som en utfordring å ha ansvaret for nasjonale klubber, det vil si en del medlemmer som jobber og bor andre steder i landet enn Oslo. Som en Oslo-forening gir dette oss utfordringer i form av at vi har ikke blir så godt kjent med tillitsvalgte og medlemmer der som vi burde. I tillegg får vi utgifter knyttet til tillitsvalgte og medlemmers reisevirksomhet når de eksempelvis ønsker å delta på klubbstyremøter eller foreningens møter/arrangementer.

Vi anser det også som er utfordring at vi er en forening med medlemmer i flere ulike tariffområder, og en del medlemmer hos små arbeidsgivere uten tariffavtale. Dette gjør det utfordrende for foreningen å for eksempel arrangere tillitsvalgtsamlinger, opplæring og introduksjonskurs som er relevante for alle.

# **4. Målsettinger og planer i perioden**

## 4.1 Styrearbeid, kurs for tillitsvalgte og medlemsaktivitet

Fagforeningens mål:

* Ha et godt fungerende og ansvarlig styre som muliggjør aktivitet i foreningen, og et arbeidsutvalg som ivaretar den daglige driften på en tilfredsstillende måte.
* Ha kompetente, engasjerte og tilstedeværende tillitsvalgte i virksomhetene og i foreningen.
* Ha medlemmer som er politisk- og faglig engasjerte og som kjenner sin fagforening.

Fagforeningens tiltak:

* Styremøter avholdes hver måned med unntak av juli.
* Arbeidsutvalget har ukentlige møter der oppgaver knyttet til daglig drift fordeles.
* Arbeidsmiljø for de som har sitt daglige virke på foreningskontoret er et jevnlig tema i møtene i arbeidsutvalget.
* Fagforeningen skal delta med representanter i møter i koordineringsledd, møter i LO i Oslo og møter i Fagforbundet Oslo.
* Fagforeningen skal være tilgjengelig for nye tillitsvalgte slik at de raskt kan få en introduksjon i hva det vil si å være tillitsvalgt for foreningen. Det skal gjennomføres en introduksjonssamtale med varighet på ca. to timer med nye hovedtillitsvalgte ila. de tre første månedene etter valg.
* Alle nyvalgte tillitsvalgte blir registrert og får da tilsendt en digital startpakke.
* Det avholdes tillitsvalgtkurs, modul 1-8. Det tas sikte på at det avholdes grunnleggende tillitsvalgtopplæring minst to ganger per år.
* Det avholdes tillitsvalgtskonferanse for alle foreningens tillitsvalgte.
* Det avholdes hovedtillitsvalgtsamlinger annenhver måned.
* Det arrangeres møter i NAV-nettverket fire ganger i året.
* Foreningen avholder turnuskurs.
* Foreningen vil videreformidle kurstilbud fra regionen.
* Relevante konferanser og kurs arrangert av andre aktører vil tilbys dekket for tillitsvalgte etter styrets behandling.
* Det avholdes medlemsmøte(introduksjonsmøte) for nye medlemmer to ganger per år.
* Det legges opp til totalt seks medlemsmøter i løpet av 2024, der ett skal omhandle tariffkrav og ett skal omhandle neste års årsmøte.
* Foreningen samarbeider med seksjonen SHS i regionen og andre foreninger med sikte på å avholde temadager og nettverksmøter.
* Foreningen samarbeider med regionen om digitale opplæringspakker for tillitsvalgte og medlemmer.
* Foreningen arrangerer sommerfest for medlemmer, jubilantmarkering, julekalender og juleavslutning for styret og hovedtillitsvalgte.
* Foreningen deltar på markeringer 8.mars og 1.mai samt politiske markeringer og demonstrasjoner, og inviterer medlemmer til deltakelse.

Se vedlagte årshjul.

Ansvaret for dette ligger på styret, med et spesielt ansvar på leder, nestleder, sekretær, opplæringsansvarlig og seksjonsledere: Leder er ansvarlig for at det avholdes styremøter og møter i arbeidsutvalget(AU), og for at arbeidsmiljø er et jevnlig tema. Sekretær har ansvar for å føre protokoll/referat fra styremøter og AU-møter samt sende ut dokumenter til styret. Tilgjengelighet er et ansvar for leder, nestleder, sekretær, opplærings- og fane 2-ansvarlig. Ansvarlige for opplæring og hovedtillitsvalgtsamlinger er opplæringsansvarlig, leder og nestleder. Opplæringsansvarlig er ansvarlig for turnuskurs. Ansvarlig for dialogen med hovedtillitsvalgte/klubber er leder, nestleder, opplæringsansvarlig og sekretær. Ansvaret for å avholde tillitsvalgtkonferanse og medlemsmøter ligger til hele styret, der leder har et særlig ansvar. Ansvaret for møter i NAV-nettverket ligger til seksjonsleder SHS og nestleder. Seksjonslederne i foreningen, med sine seksjonsstyrer, har ansvar for temadager og øvrige nettverksmøter(i samarbeid med andre foreninger og Fagforbundet Oslo). Leder, nestleder, sekretær, opplærings- og fane 2-ansvarlig har hovedansvaret for at kurstilbud videreformidles, for at det arrangeres sommerfest, jubilantmarkering og juleavslutning, og for at foreningen deltar på og inviterer til deltakelse på markeringer. Utvalgene har ansvar for egne møter og aktiviteter.

## 4.2 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Overordnede mål 2024 – 2025 som er relevante for foreningen:

* Styrket tariffmakt i tariffområdet Oslo kommune.
* Styrket tariffmakt i NHO-området.
* Ti prosent økning av student- og lærlingemedlemmer.
* Tillitsvalgte benytter forbundets kommunikasjonsplattformer i arbeidet, og har verktøyene og kompetansen til å utøve sitt verv.

Fagforeningen har også et mål om å styrke tariffmakten i området Virke. I tillegg har fagforeningen mål om at tariff skal kreves der det er grunnlag for det, med formål om at flere medlemmer skal få gode arbeids- og lønnsvilkår.

Fagforeningens tiltak:

* Styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene ved å ha tilstedeværende og kompetente tillitsvalgte lokalt.
* Ha verving som tema i tillitsvalgsopplæringen.
* Dra på arbeidsplassbesøk med formål om synliggjøring og verving.
* Lage en plan for informasjonsarbeidet som bidrar til større synlighet på nett, sosiale medier og i media.
* Fagforeningen skal fortsette å være synlige i form av å ha en aktiv nettside, facebook-side og instagram-konto. Det skal skrives minst åtte artikler/innlegg på nett i året, hvorav en skal omhandle årsmøtet.
* Ha dialog med seksjonene i regionen om verveaktivitet på studiesteder/skoler, og delta i dette ved behov.
* Ta i bruk fagforbundets digitale verktøy og sørge for at tillitsvalgte også benytter seg av disse.
* Være i kontakt med medlemmer på arbeidsplasser uten tariffavtale med hensikt å kreve tariff der det er grunnlag for det.

Styret har ansvaret for disse tiltakene, med et særlig ansvar for leder, nestleder, opplæringsansvarlig, seksjonsledere og sekretær. Nestleder har ansvaret for å lage en plan for informasjonsarbeidet og drive informasjonsvirksomheten, og har også et spesielt ansvar for verveaktiviteten.

## 4.3 Heltid, faste ansettelser, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Overordnede mål 2024 – 2025:

* Flere kommuner/arbeidsgivere har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur.
* Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger.
* Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.
* Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter. Målrette innsatsen i privat sektor og tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger.

Fagforeningens tiltak:

* Fagforeningen vil gi opplæring og sørge for at tillitsvalgte har tilstrekkelig kompetanse når det gjelder lov- og regelverk knyttet til faste ansettelser, heltid og likelønn, slik at krav kan fremmes for arbeidsgiver.
* Fagforeningen vil bistå tillitsvalgte i å sende krav om faste stillinger og stillingsutvidelser.
* Fagforeningen vil sammen med klubbene jobbe for at stillinger lyses ut som hele, faste stillinger.
* Der det finnes grunnlag for det og det anses som hensiktsmessig, vil foreningen oppfordre klubber til å gå gjennomført drøftingsmøter om bruk av deltid og retningslinjer minst en gang i året.
* Foreningen vil prioritere temaene heltid, faste ansettelser, likelønn og kampen for mindre forskjeller i møte med politikere og media. Foreningen vil samarbeide med AP, SV og Rødt om felles saker og forsøke å påvirke partiene for å få gjennomslag i saker som omhandler dette.
* Dersom det blir lokale lønnsforhandlinger i virksomhetene, vil foreningen bidra til å forberede tillitsvalgte på gjennomføringen av dette, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller.

De konkrete aktivitetene for å nå målene vil bestå av blant annet å gi opplæring til tillitsvalgte, ha hovedtillitsvalgtsamlinger, avholde tillitsvalgtkonferanse og medlemsmøter der temaene settes på dagsorden og ha dialog med hovedtillitsvalgte/klubbene, se punkt 4.1. Styret har ansvaret for dette, med et spesielt ansvar for leder, nestleder, opplæringsansvarlig og sekretær. Ansvaret for kontakt med politikere og media vil i hovedsak ligge til leder. Å forberede tillitsvalgte på lønnsforhandlinger vil være et ansvar for leder, nestleder og opplæringsansvarlig, men det forutsettes også at Fagforbundet Oslo bidrar til dette.

## 4.3 Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Overordnede mål 2024 – 2025:

* Konkurranseutsetting privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskap og skolering.
* Offentlig finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egne ansatte.
* Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og trepartssamarbeid.

Fagforeningens tiltak:

* Formidle argumentasjon for å drifte offentlige tjenester med egne ansatte til tillitsvalgte og medlemmer.
* Istandsette tillitsvalgte til å argumentere for å drifte offentlige tjenester i egen regi, og mot konkurranseutsetting, anbud og privatisering.
* Oppfordre hovedtillitsvalgte i virksomhetene til å ha fokus på temaene i samarbeidet med lokalpolitikerne.
* Fremsnakke tillitsbasert ledelse og trepartssamarbeid i alle relevante sammenhenger.
* Delta i samfunns-/den politiske debatten dersom noen av foreningens områder blir eller står i fare for å bli privatisert, konkurranseutsatt og lagt ut på anbud.

Fagforeningsstyret er ansvarlig for dette, med et særlig ansvar for foreningens leder, nestleder og opplæringsansvarlig.

## 4.4 Fag- og tjenesteutvikling

Overordnede mål 2024-2024 som er relevante for foreningen:

* Flere medlemmer har tilbud om relevant kompetanseheving.
* Antall læreplasser samsvarer med arbeidets og samfunnets behov.
* Fagforbundet er en aktiv aktør i klimapolitikken og -arbeidet.

Fagforeningens tiltak:

* Bistå tillitsvalgte i arbeidet med kompetanseplaner og kompetansehevingstiltak.
* Oppfordre lokale tillitsvalgte til å ha fokus på læreplasser i dialogen med arbeidsgiver, der det er relevant.
* Oppfordre tillitsvalgte og medlemmer til å delta og bruke sin kompetanse når arbeidsplassen utvikler klima- og miljøvennlige løsninger på arbeidsplassen.

Ansvaret for tiltakene ligger på foreningens styre, med et særlig ansvar på seksjonsledere, leder, nestleder, opplæringsansvarlig og sekretær.

## 

## 4.5 Internasjonalt arbeid

Fagforeningens mål:

* Drive solidaritetsarbeid ved å skape arbeidsplasser for kvinner i Wadi Fukeen på Vestbredden.
* Spre kunnskap om situasjonen i Palestina og engasjement for saken hos medlemmer.

Styret er ansvarlige for dette arbeider. Ansvarlig for å holde tak i Palestina-prosjektet er opplæringsansvarlig og foreningens Palestina-gruppe.

Arbeiderbevegelsen har alltid hatt internasjonalt fokus. Fokus har vært både på enkelthendelser som gjør at vi må være solidarisk med våre kamerater i andre land, men også på langsiktig samarbeid for å støtte opp under arbeideres kår i andre land. Fagforbundet har et omfattende internasjonalt solidaritetsengasjement, og finansierer og drifter Fagforbundets SOS-barneby i Huambo, Angola. I tillegg har Fagforbundet og Norsk Folkehjelp en samarbeidsavtale for å støtte palestinernes kamp mot okkupasjon og undertrykking, og rydding av klasebomber i Laos. Vår forening har de siste årene hatt et hovedansvar for solidaritetsarbeidet i Palestina og vil fortsette å ha fokus på det.

*© Copyright Thomas Lyd*

Et bilde som inneholder Menneskeansikt, klær, person, smil

Automatisk generert beskrivelsePå foreningens årsmøte i 2022 ble det vedtatt at foreningen skulle etablere et nytt prosjekt i Palestina. Det samarbeides med Fagforbundet Oslo om dette. Bevilgninger til prosjektet kommer fra foreningen, regionen og Fagforbundets solidaritetsfond.

Prosjektet er et kvinnekooperativ på Vestbredden, der kvinnene dyrker og produserer mat. Vi ønsker med vårt bidrag å skape arbeidsplasser og holde jorda ved like.

Når situasjonen tillater det, er det ønskelig at foreningen arrangerer studietur til Palestina. Formålet med dette vil både være å følge opp prosjektet og at de som reiser får økt kunnskap og engasjement for Palestina-saken, som de kan spre videre når de returnerer til Norge. Vi tror imidlertid ikke en slik studietur blir mulig å gjennomføre i 2024.

Vedlegg: Årshjul 2024

**Et bilde som inneholder tekst, skjermbilde, diagram, Font

Automatisk generert beskrivelseEt bilde som inneholder tekst, skjermbilde, diagram, Font

Automatisk generert beskrivelse**