



Handlingsplan 2021
for Fagforbundet TeoLOgene
avd 727

Vedtatt på årsmøtet 28.4.2021

Innhold

1 Innledning.....	3
2.Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt	5
2.1. Utfordringer overfor arbeidsgiver.....	5
2.2. Yrkesfaglige utfordringer	5
2.3. Politiske utfordringer.....	5
2.4. Utfordringer i egen organisasjon	5
3 Målsettinger og planer i perioden	6
3.1 Heltid og likelønn og likebehandling	6
3.2 Organisasjonsbygging og tariffmakt.....	7
3.2.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte	8
3.6 Miljø og klima.....	9
3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen	9
3.8 Internasjonalt arbeid	9

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. Både Fagforbundets mål, strategier og handlinger for fagforeningene og regionens målsettinger for perioden er tatt inn under hvert kapittel slik at det skal være enklere å se sammenhengen mellom vår innsats i lokal fagforening og det som er vedtatte målsettinger for hele forbundet.

Medlemmene vil bli orientert om resultatene av arbeidet fortløpende i form av informasjonsskriv og informasjon på fagforeningens nettsider (www.teologene.no), og helhetlig i form av årsberetning.

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 regioner.

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, unnlater 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

- Ivaretagelse av medbestemmelse og medvirkning når det gjelder kirkelig organisering og tilstrekkelig innflytelse på omstillingsprosessene i Den norske kirke.
- Få gjennomslag for en kirkelig organisering i tråd med fagforeningens vedtatte politikk, som ivaretar prestedienstens egenart og selvstendighet, og god faglig ledelse.
- Trygg, transparent og forutsigbar prosess ved ansettelser og omstillinger.
- Tillitsvalgte/klubbstyrer på alle arbeidsplasser (for eksempel pr prostilag/lokalforeninger etc.)

2.2. Yrkesfaglige utfordringer

- Sikre prestediensten som en særlig innstiftet tjeneste med ord og sakrament gitt i ordinasjonen og arbeide med kvalifikasjonskravene for prestediensten
- Sikre adekvat representasjon og medbestemmelse i rådgivende og styrende organer.
- Øke rekrutteringen til kirkelig tjeneste
- Arbeide for en livsfasepolitikk som tar de ulike grupper utfordringer på alvor.
- Sikre prestenes arbeidsforhold under omstillingene i Den norske kirke.
- Sikre at våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår ivaretas i et nytt lønnsystem i rDnK. Ivareta behovet for kompensasjon og restitusjon i forbindelse med leirvirksomhet
- Styrke og videreutvikle tverrfaglighet innenfor kirkelig arbeid
- Arbeide for en like god pensjonsordning som nå for våre medlemmer i KA i fremtidens kirkeordning.
- Sikre en arbeidstidsavtale for medlemmer i KA som gir trivsel og tilstrekkelig frihet i yrkesutøvelsen.
- Følge opp at «innføringsprogram for nye prester» fungerer slik det er intendert
- Jobbe for en god kompetanseutvikling og økt kvalitet i etter- og videreutdanningen

2.3. Politiske utfordringer

- Sikre at Den norske kirke er en raus og åpen, landsdekkende folkekirke.
- Styrke og fremme likestilling og likebehandling i Den norske kirke
- Arbeide for en arbeidsgiverpolitikk som sikrer våre medlemmers interesser.
- Følge opp arbeidet mot diskriminering i Den norske kirke

2.4. Utfordringer i egen organisasjon

- Samarbeid med Fagforbundets organer i omstillingsprosessene
- Verving, øke medlemstallet og bidra til å nå Fagforbundets mål om økt satsning på høyt utdannede grupper
- Organisasjonsutvikling, bedre arbeidsrutiner og styrke strukturen i fagforeningen
- Styrke tillitsvalgtapparatet og bidra til å styrke BTV'enes arbeidsforhold i virksomhetene og skolering av tillitsvalgte på alle nivå.
- Sikre en enda bedre rolleavklaring og arbeidsfordeling i styret og fagforeningens ledelse gjennom blant annet styreseminar og opplæring.
- Sikre ivaretagelsen av ledere, spesialprester og medlemmer i andre tariffområder enn KA gjennom en ansvarsfordeling i fagforenings ledelse.

- Jobbe langsiktig for at fagforeningen får ansattressurs for å ivareta administrative oppgaver for å bedre interninformasjon mellom styret og medlemmene
- Arbeide for økt forståelse internt i Fagforbundet for spesielle utfordringer med å drifte en liten landsdekkende fagforening
- Styrke og fremme likestilling, likebehandling og mangfold på alle nivå i egen organisasjon
- Holde tett kontakt med studentmedlemmene gjennom fakultetsbesøk og tiltak studentgruppen ønsker

3 Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid og likelønn og likebehandling

Overordna 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.

Overordna strategier:

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2020 på en måte som 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 pr. år vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.
- Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
- Skolere tillitsvalgte til lokale forhandlinger med sikte på å oppnå likelønn.

Tiltak/aktivitet 1:

- Jobbe mot diskriminering og for likebehandling av alle ansatte og søkere.
- Definere ulike livsfasers behov i prestetjenesten, slik at teoLOgene skal kunne ivareta prester gjennom hele arbeidslivet, inkludert studie- og pensjonisttiden

Ansvar: Leder og styret

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 2:

- Arbeide for en like god pensjonsordning som nå for våre medlemmer i KA i fremtidens kirkeordning.

Ansvar: Styret
Frist: fortløpende

3.2 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Overordna mål 2021

Økt organisasjonsgrad i KS-området.
Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.
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.

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

Tiltak/aktivitet 1

Vedlikeholde verveplanen fortløpende sammen med de andre seksjonene i fagforbundet Oslo.

- Være synlig minst én gang i året på de teologiske studiestedene (MF/TF/VID Stavanger/VID Tromsø/NLA Bergen (dette inngår i verveplanen)

Ansvar: Nestleder og ungdomstillitsvalgt
Frist: fortløpende

Tiltak/Aktivitet 2:

- Ungdomsutvalget oppfordres til å bruke medlemmene aktivt i rekrutteringsarbeidet.

Ansvar: Ungdomstillitsvalgt og ungdomsutvalg.

Tiltak/aktivitet 3:

- Minimum en årlig ringedugnad til alle medlemmer for god medlemskontakt og oppdatering av medlemsregisteret i fane2.

Ansvar: Styret og fane2 ansvarlig.
Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 4:

- Vedlikeholde nettsider fortløpende og være aktivt til stede på Fagforbundet teoLOgenes facebookside

- Sende elektronisk nyhetsbrev til alle medlemmer én gang i kvartalet

Ansvar: Nettsideansvarlig/Leder

Frist: fortløpende.

Tiltak/aktivitet 5:

- Samarbeide tett med andre kirkelig ansatte organisert i Fagforbundet og LO, samt bygge allianser med arbeidstakerorganisasjoner for andre ansattgrupper innenfor Den norske kirke.

Ansvar: Styret

Frist: Kontinuerlig. Rapporteres fast til styret.

Tiltak/aktivitet 6:

- Arrangere jevnlig Fase 1 kurs og sørge for at Fase2- kurs avholdes.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 7:

- Fagdager januar 2021
- Årsmøtet januar 2021

Ansvar: Styret ved opplæringsansvarlig

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 8:

- Gjennomføring av samlinger for tillitsvalgte vår og høst 2021

Ansvar: Styret ved opplæringsansvarlig

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 9:

- Gjennomføre styreseminar 2021

Ansvar: Leder og opplæringsansvarlig

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 10:

- Etablere et nettverk for spesialprester og medlemmer i andre tariffområder enn KA.

Ansvar: Styret ved leder

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 11:

- Arbeide for ivaretagelsen av medlemmer fra andre tros- og livssynssamfunn i Fagforbundet.

Ansvar: Styret ved leder

Frist: fortløpende

3.2.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Fase 2	Tillitsvalgte	Tidspunkt.
Tillitsvalgtsamling- vår		April/mai
Tillitsvalgtsamling- høst		Sep/okt

Styreseminar	Styret	Når styret finner det passende
--------------	--------	--------------------------------

3.6 Miljø og klima

Fagforeningens tiltak

Overordna mål 2021

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.

Overordna strategier

- Systematisere og konkretisere Fagforbundets miljø- og klimapolitikk
- Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å konkretisere en offensiv miljø- og klimapolitikk.
- Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.

Tiltak/aktivitet 1:

- KLIMA utvalget fortsetter sitt arbeid

Ansvar: Styret og utvalgets leder.

Frist: fortløpende

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 1:

- Sosialt samvær i forbindelse med årsmøte/fagdager i høsten 2021 og januar 2022

Ansvar: styret

Frist: fortløpende

3.8 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:

- Støtte arbeid for religionsfrihet og kamp for dem som blir forfulgt på grunn av tro

Ansvar: Styret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2:

- Gi gave til SOS-barnebyer istedenfor blomster o.l. ved bruk av eksterne bidragsytere

Ansvar: Leder

Frist: Når aktuelt