



FAGFORBUNDET
Gjøvik

Handlingsplan 2024 - 2025

Fagforbundet Gjøvik

Vedtatt på årsmøtet den 22.01.24

Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforenings styre for 2024-2025. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for 2024-2025, samt andre vedtak fattet i overordnede organer.

Handlingsplanen omhandler fagforeningens målsettinger og aktiviteter for perioden mellom årsmøtene.

Planen sees i sammenheng med resultater og erfaringer (årsberetningen) fra forrige periode.

Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i Fagforbundet Gjøviks budsjett.

Strategiplanen 2024 - 2025

Strategiplanen er landsstyrets prioritering av arbeidet i hele organisasjonen. Et hovedmål for Fagforbundet er økt tariffmakt. Det gir oss styrke til å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivere og i samfunnet, se Strategiplan 2024-2025.

Følgende områder er prioritert:

1. Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller
2. Gode offentlige tjenester med egne ansatte
3. Organisasjonsbygging og tariffmakt
4. Fag- og tjenesteutvikling
5. Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkningsarbeid
6. Digitalisering

Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Hovedmål 2024-2025

- Flere kommuner har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur.
- Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger.
- Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter. Målrette innsatsen i privat sektor og tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger.
- Trygdeoppgjørene har en god sosial profil

Fagforeningens mål:

Fagforbundet Gjøvik har et godt samarbeid med arbeidsgiversiden i Gjøvik kommune, der vi har den aller største medlemsmassen.

Målet er det samme i de private områdene vi har medlemmer organisert, men vi ser det er større utfordringer i disse områdene. Vi har også medlemmer hos arbeidsgivere uten tariffavtale, der medlemmer inngår avtaler direkte med arbeidsgiver. Våre utfordringer består i hovedsak av ivaretagelse av medlemmers rettigheter i forhold til lønns- og arbeidsvilkår, og lov og avtaleverk.

HTV i Gjøvik kommune er representert i ulike råd og utvalg, slik som AMU (arbeidsmiljø utvalget), Personalpolitisk utvalg og den overordnede HMS gruppa i Gjøvik kommune. Det gjennomføres ulike samarbeidsmøter med HTV i alle sektorer.

Vi skal regelmessig arbeide med temaer som faste ansettelser, fast hel stilling, heltid/deltid. Vi skal fortsatt fremme krav for våre medlemmer etter AML § 14. Mange av våre medlemmer er ansatt fast, eller har fått utvidet sine stillinger som et resultat av dette. Dette fortsetter vi med i 2024-2025.

Det er i samarbeid med Gjøvik Kommune utarbeidet retningslinjer for heltid/deltid, og Fagforbundet Gjøvik jobber kontinuerlig med dette temaet. Dette er forankret i PPU (personalpolitisk utvalg), der en av våre HTV er ansatt representant.

Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Hovedmål 2024-2025

- Kreve drift med egne ansatte framfor anbudsrunder for å sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår
- Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.

Fagforeningens mål:

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

Ivareta de allerede opprettede kommunale tjenester. Unngå privatisering, og ta tilbake tjenester som ikke er kommunale. Dette må løses gjennom aktivt trepartssamarbeid.

Målet for trepartssamarbeid er å sikre at våre medlemmer i hele organisasjonen Gjøvik kommune får god nok informasjon og blir involvert og at det skapes større forståelse for helheten i organisasjonen. Kommunalt trepartssamarbeid skal være en arena og møteplass for dialog om utvikling og forbedring for å sikre gode tjenester til innbyggerne, gode arbeidsplasser og godt forankrede beslutninger på etablerte beslutningsarenaer.

Bidra til å sikre et samarbeid mellom tre parter slik at de politiske vedtakene fører til bedre informerte politiske beslutninger og en bedre forankring.

Påvirke til at de vedtatte beslutningene blir gjennomført etter vedtak.

Vårt mål er at Fagforbundets tillitsvalgte, gjennom sin kompetanse, skal påvirke til det beste for våre medlemmer og organisasjonen Gjøvik kommune.

Prioriterte områder her kan være budsjettarbeid og utviklingsarbeid. Viktig at disse målene er gjennomgående i hele organisasjonen Gjøvik kommune.

Organisasjonsbygging og tariffmakt

Hovedmål 2024-2025

- Styrket tariffmakt i KS-området.
- Styrke tariffmakten i NHO området.
- Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.
- Tillitsvalgte har kompetanse og verktøy til å utøve sitt verv.

Fagforeningens mål:

At alle medlemmer har en plasstillitsvalgt på sin arbeidsplass. At alle lærlinger og studenter har et godt tilbud gjennom egen fagforening, og vet hvem de kan kontakte.

Gjennom vår egen plan for vervepotensiale blant arbeidsgivere vi har medlemmer, skal vi jobbe for økende medlemstall på alle områder. Innen NHO- og KS-området har vi mål om å øke antall vervede med 3%.

Flere medlemmer i alle områder vil gi oss økt tariffmakt og grunnlag for å kreve tariff blant de arbeidsgiverne vi ikke har tariff i dag. Vi må også jobbe for å beholde yrkesaktive medlemmer og fortsette økningen i medlemstall.

Implementere og benytte forbundets kommunikasjonsplattformer og skolering av tillitsvalgte slik at de har verktøy og kompetanse til å utføre sine verv på en best mulig måte. God kommunikasjon på alle områder. Gode systemer for å kunne ivareta at medlemmer nås med informasjon og kurs/fagkvelder. Oversikt over tillitsvalgtes skolering og ta ansvar for kursing av alle tillitsvalgte.

Fag- og tjenesteutvikling

Hovedmål 2024-2025

- Prioriterte yrkesgrupper og områder synliggjøres.
- Flere medlemmer har tilbud om relevant kompetanseheving.
- Antall læreplasser samsvarer med arbeidets og samfunnets behov.

Fagforeningens mål:

Vi skal bidra til kompetanseutvikling på arbeidsplassen og at relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn. Jobbe for økt anerkjennelse av og respekt for yrkesgruppene.

Jobbe for at rammebetingelsene for medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Kartlegge behovet for læreplasser og jobbe for å øke antallet læreplasser i alle sektorer der det vil være behov i samfunnet for det.

Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning

Hovedmål 2024 - 2025

- Engasjere medlemmer og tillitsvalgte til å fremme Fagforbundets politikk.
- Flertallet av Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i stortingsvalget i 2025, og stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.
- Ha et godt samarbeid med partier som deler Fagforbundets ideologi og verdier.

Fagforeningens mål:

Det er viktig at vi tar initiativ til et godt fagligpolitisk samarbeid i kommunen nå etter valget i 2023, og sikrer at mest mulig av vår politikk blir fulgt opp.

Det er ikke partiet som står fagforbundet nærmest i ideologi som nå leder posisjonen i Gjøvik. Men desto er det viktigere med et godt samarbeid med alle.

Arbeidet med stortingsvalgkampen vil stå sentralt i den fagligpolitiske aktiviteten i hele organisasjonen, og dette må gis høy prioritet gjennom den lange valgkampen fram mot 2025.

Vi må engasjere våre medlemmer og tillitsvalgte til å fremme Fagforbundets politikk. Og ha et enda bedre samarbeid med partier som deler Fagforbundets ideologi og verdier.

Digitalisering

Hovedmål 2024 - 2025

- Digitale løsninger i offentlig sektor er integrert i partssamarbeidet.
- Det er satt i gang arbeid for å motvirke digitalt utenforskap.
- Forbedret digital kompetanse hos tillitsvalgte.
- Tillitsvalgte har enklere tilgang til relevant informasjon og verktøy for å utøve vervet.

Fagforeningens mål:

For Fagforbundet handler digitalisering om endringer i hvordan organisasjonen arbeider, og det handler om hvordan vi påvirker arbeidsgiver og samfunn for å sikre digitale løsninger som er til det beste for arbeidstakere og innbygger.

Vårt mål er at vi påse at arbeidsgiver gir tilstrekkelig opplæring i digitale verktøy, personvern og IT-sikkerhet vi må sørge for at arbeidsgiver tilrettelegger for medvirkning ved anskaffelse av digitale løsninger.

Vi må jobbe for at tillitsvalgte blir skolert på digitale verktøy som fagforbundet tar i bruk.

14 prosent av den norske befolkningen over 16 år har ingen eller lave digitale ferdigheter. Det er 600 000 mennesker. Samtidig digitaliseres Norge. Hvis du ikke har digital kompetanse, blir du stående utenfor. Derfor må vi jobbe for digital inkludering blant alle våre tillitsvalgte, medlemmer og samfunnet ellers.