

**KRISTIANSUND AVD.083**

**Strategi- og handlingsplan 2021**

Fagforbundets kjerneverdier omtanke, samhold og solidaritet ble under koronautbruddet i 2020 ofte trukket fram som viktige for å lykkes med å slå ned viruset.

Den norske modellen er avgjørende for å dempe skadevirkningene av den økonomiske krisa forårsaket av koronaepidemien.

Situasjonen gir nye utfordringer – men også nye muligheter.

Rettferdig fordeling, sterk styring av fellesskapets midler og internasjonal solidaritet må høyt opp på den politiske dagorden.

Et hovedmål for Fagforbundet er økt tariffmakt. Det gir oss styrke til å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivere og i samfunnet. Verdien av en sterk fagbevegelse har blitt tydelig som følge av koronakrisa. En langsiktig konsekvens av dette må bli at flere slutter opp om et organisert arbeidsliv med sterke fagforeninger.

Viktige satsningsområder i landsmøteperioden har vært kampen for det organiserte arbeidslivet, for rekommunalisering og mot privatisering av offentlige tjenester.

Dette arbeidet fortsetter i 2021.

Fagforbundet skal bidra til økt bevissthet om betydningen av offentlig sektor, og ha fokus på tiltak som setter fart på overgangen til et lavutslippssamfunn.

Arbeidet i 2021 tar utgangspunkt i strategiske prioriteringer for 2020.

Valgkamp og alliansebygging må få høy prioritet for å bidra til en annen politisk kurs i neste landsmøteperiode.

Dette gir følgende prioriterte områder for arbeidet:

* Heltid, likelønn og kampen mot økt ulikhet
* Offentlige tjenester i egenregi
* Organisasjonsbygging og tariffmakt
* Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling
* Klima og miljø
* Valgkamp og alliansebygging

Et bilde som inneholder tekst, kompakt disk, vektorgrafikk

Automatisk generert beskrivelse

**Heltid, likelønn og kampen mot økt ulikhet**

Mange av Fagforbundets medlemmer jobber deltid. Flest deltidsstillinger finner vi i kommunesektoren. Dette gjelder særlig innenfor helse og omsorg, renhold og for ansatte i skole og skolefritidsordninger, og det gjelder først og fremst kvinner. I helse- og omsorgssektoren har kun en av tre som jobber turnus hel stilling.

Fagforbundet mener at politisk vilje og mer kunnskap om de positive effektene må til. Det er hele stillinger som gir kvalitet og kompetanse i sektoren, samt sikrer medlemmenes pensjon. Kommunene må derfor lyse ut hele stillinger. Fagforbundet har kartlagt utlysningspraksisen for stillinger som helsefagarbeider. Bare 16 prosent av disse lyses ut som heltidsstillinger. Det er viktig at nyutdanna får mulighet til å starte sin jobbkarriere i en heltidsstilling.

Kommuner som har lykkes med å redusere deltidsbruken, har prioritert å skape en heltidskultur fordi de ser at det fungerer. En kartlegging av deltidsbruken og de ansattes behov er nødvendig, og må gjennomføres i alle Fagforbundets yrkesgrupper. De ansattes lovfestede rett til økte stillinger må ivaretas før det lyses ut nye stillinger.

Vi har mange gode argumenter for heltid. For eksempel behov for arbeidskraft, likestilling og kvalitet på tjenestene. I tillegg øker deltidsstillinger faren for smittespredning. Dette har blitt tydelig under koronaepidemien. Ansatte i små stillinger som jobber mange steder, er mulige smittebærere. Det er tryggere med ansatte som jobber heltid på én arbeidsplass.

Arbeidet med å sikre tilstrekkelig bemanning, kompetanseutvikling og heltid må prioriteres i 2021.

Tiltakene for å stoppe spredningen av coronaviruset i 2020, har hatt store konsekvenser for norsk økonomi og arbeidsliv. Dette kommer til å påvirke lønnsoppgjørene i årene som kommer. Det må bli viktigere enn på lenge å være oppmerksomme på fordelingsprofilen i oppgjørene.

Fagforbundets arbeid med å sikre de lavtlønte, løfte kvinneyrkene og fremme likelønn vil bli avgjørende for at ikke krisa skal føre til økt ulikhet.

Arbeidet med pensjonsreformen fortsetter. Fagforbundet skal arbeide for at livsvarige og kjønnsnøytrale tjenestepensjonsordninger blir hovedregelen i privat sektor. En revisjon av pensjon for ansatte med særaldersgrenser må sikre pensjonistene en god livsvarig tjenestepensjon. I arbeidet med særaldersgrenser skal de som ikke makter å stå i stilling prioriteres.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mål** | **Tiltak** | **Ansvar** |
| Kristiansund kommune skal etablere en heltidskultur. | Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som faste, hele stillinger. | Hovedtillitsvalgte i samarbeid med styret. |
| Flere av fagforbundets medlemmer skal jobbe heltid. | Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessig krav. | Hovedtillitsvalgte. |
| Sikre minst mulig bruk av deltid. | Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang i året vedrørende bruk av deltid. | Hovedtillitsvalgte |
| Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre | Forberede tillitsvalgte på gjennomføring av lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn. | Forhandlingsutvalget. |

**Offentlige tjenester i egenregi**

Arbeidet mot privatisering og konkurranseutsetting gir resultater. Mange kommuner har tatt tjenester som renhold og renovasjon tilbake i egenregi.

Samtidig ser vi økt omfang av oppsplitting og konkurranseutsetting i helseforetak.

Det er også økt press på å skille ut kommunale tjenester på nye områder, som IKT, økonomi og administrasjon. Egenregi og tjenester med god kvalitet er vårt alternativ til privatisering og konkurranseutsetting. Krisa koronaepidemien har skapt synliggjør betydningen av en sterk offentligsektor, med et godt beredskapsapparat og med offentlige tjenester i egenregi.

Bemanningsbransjen er en utfordring for det organiserte arbeidslivet.

Kommunale virksomheter må organiseres slik at egne vikarløsninger erstatter bruk av bemanningsbyråer. Arbeidet med å få på plass en nasjonal tiltaksmodell og lokale tiltaksplaner med krav til arbeidsvilkår i offentlige innkjøp må fortsette. Det er også behov for økt kontroll og oppfølging av kommunenes innkjøpskontrakter. Innsats på dette området vil bidra til å begrense arbeidsmarkedskriminalitet og det økende omfanget av useriøse aktører.

Privatisering av offentlige tjenester fører til at politikernes mulighet til å omdisponere ansatte og økonomi forsvinner, og at styringsevnen svekkes.

Dette fører også til lavere skatteinntekter fordi kommersielle selskaper ofte flytter inntekt ut av Norge. Arbeidet med å stoppe muligheten til å ta ut profitt av skattefinansierte tjenester må derfor fortsette.

Fagforbundet mener at alle skatte- og avgifts finansierte tjenester skal drives i egenregi.

Dette sikrer bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene.

I tillegg gir egenregi større muligheter for langsiktig planlegging av organisering, drift og kompetanseutvikling. Egenregi sparer også kostnader knyttet til anbudsprosesser. I arbeidet med å utvikle offentlig sektor i en klimavennlig retning sikrer egenregi at offentlig sektor kan ta de grepene som er nødvendige for å nå målene om et lavutslippssamfunn.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MÅL** | **TILTAK** | **ANSVAR** |
| Offentlige tjenester drives i egenregi. | Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting eller privatisering. | Hovedtillitsvalgte og fagligpolitisk ansvarlig. |
| Offentlige tjenester ikke blir konkurranseutsatt | Ha en offensiv strategi for å formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi | Hovedtillitsvalgte og yrkesseksjonslederne. |
| Trepartssamarbeid som metode | Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse | Det fagligpolitiske utvalget og hovedtillitsvalgte |
| Overholde vedtatt tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet. | Bruke det faglig-politiske samarbeidet for å sikre at vedtatt tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet, blir fulgt opp | Det fagligpolitiske utvalget og hovedtillitsvalgte |

**Organisasjonsbygging og tariffmakt**

Medlemsveksten i Fagforbundet fortsetter. De tillitsvalgte gjør en god jobb. Likevel synker organisasjonsgraden på viktige tariffområder. Innsatsen med å organisere og beholde medlemmer må derfor prioriteres. Viktige faktorer for å lykkes er sterke fagforeninger og klubber, dyktige og synlige tillitsvalgte, tett kontakt med medlemmene og et levende medlemsdemokrati. Dette vil på sikt bidra til større tillit og fornøyde medlemmer.

Fagforbundet må styrke posisjonen som største arbeidstakerorganisasjon i kommunesektoren. Organisasjonsgraden er synkende i KS-området, og uten medlemsvekst vil forhandlingsstyrke og gjennomslagskraft svekkes. Med våre dyktige tillitsvalgte er potensialet for å organisere ansatte i kommunesektoren stort.

Fagforbundet må styrke sin tariffmakt på NHO-området. Lønnsdanning baseres på lokale forhandlinger, og det er ikke tradisjoner for å gi store sentrale tillegg. Fagforbundet er derfor avhengig av et godt tillitsvalgtapparat som målrettet opplæring på sine overenskomster.

Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde dem vi har. Utmeldinger må rutinemessig følges opp. Erfaring viser at mange velger å fortsette som medlemmer når fagforeningen tar kontakt.

Stadig flere arbeidstakere har utdanning fra universitet eller høyskole. Skal vi nå målet om å forene ulike yrkesgrupper uavhengig av utdanningsnivå, må vi sørge for at Fagforbundet er det naturlige valget for alle.

Fagforbundet må også bli bedre til å organisere arbeidstakere som har løsere tilknytning til arbeidslivet, særlig midlertidig/deltidsansatte, unge, vikarer, minoritetsspråklige og selvstendig næringsdrivende.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MÅL** | **TILTAK** | **ANSVAR** |
| Yrkesfaglige og sosiale tiltak. | Lag en aktivitetsplan med både yrkesfaglige tiltak og sosiale tiltak | Yrkesseksjonsledere, opplæringsansvarlig og leder |
| Kompetanseheving | Fase 1 | Opplæringsansvarlig |
| Kompetanseheving | Fase 2 | Fagforbundet M&R |
| Kompetanseheving | Fase 3 | Fagforbundet nasjonalt |
| Kompetanseutvikling og erfaringsutvekslinger | Konferanse for tillitsvalgte med forhandlingsrett | Leder og hovedtillitsvalgt |
| Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser | Arbeidsplassbesøk og informasjon om hva vervet innebærer. | Leder og hovedtillitsvalgt |
| 150 nye medlemmer | Arbeidsplassbesøk og sosiale medier | Nestleder |
| Opprettholde og ivareta medlemsmassen vi har i dag | Gjennomføre regelmessige arbeidsplassbesøk for å sikre kontakt med medlemmene og verve nye. | Styret |
| Flere klubber | Etablere klubber på arbeidsplassene og følge opp disse. | Leder og nestleder |
| Antallet yrkesaktive medlemmer med høyskole- og universitetsutdanning skal øke. | Sikre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen. | Styret |
| Rekrutteringsarbeid og opplæring | Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet. | Styret og plasstillitsvalgte |
| Digitale verktøy | Ta i bruk digitale verktøy etter hvert som disse er tilgjengelige. | Leder |

**Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling**

Undersøkelser viser at Norge i framtida vil trenge flere fagarbeidere. For å sikre rekruttering er det nødvendig at yrkesfagene får en status som gjør dem attraktive både for ungdom og voksne. Det må arbeides målrettet for å sikre kvalitet i utdanningene, hele stillinger og høyere lønn. På denne måten styrker man yrkesidentitet, stolthet og kvalitet.

Flere av yrkesgruppenes betydning har blitt synlig gjennom koronakrisa. Tida vi er inne i gir oss et fortrinn når det gjelder å øke bevisstheten om jobben de ansatte i samfunnskritiske funksjoner utfører. Yrkesidentitet og yrkesstolthet er avgjørende for å levere tjenester av god kvalitet. En viktig jobb blir å løfte yrkesgruppenes status i samfunnet også etter koronakrisa.

For å løse samfunnets samlede behov, trengs det arbeidstakere med solid realkompetanse og/eller utdanning fra alle utdanningsnivåer. Fagforbundet arbeider for en organisering av tjenestene som fremmer god ressursstyring, flerfaglig samarbeid og tillit til de ansattes kompetanse. Arbeidstakerne må få mulighet til å oppdatere og bygge videre på sin kompetanse gjennom hele yrkeslivet.

Fagforbundet jobber kontinuerlig for at de ansatte skal ha gode rammebetingelser

for yrkesutøvelsen. Arbeidsplassene er viktige læringsarenaer, og digitale løsninger benyttes i stadig større grad. Digitalisering vil sannsynligvis påvirke de fleste medlemmers yrkesutøvelse framover, og den digitale hverdagen vil kreve opplæring. Kompetanseutvikling er nøkkelen til å lykkes.

For å sikre medlemmenes interesser i den digitale utviklingen, er det viktig at Fagforbundets tillitsvalgte medvirker til planer og gjennomføring av disse på den enkelte arbeidsplass.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mål** | **Tiltak** | **Ansvar** |
| Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen. | Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner. | Leder/Hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte. |
| Økt anerkjennelse av og respekt for yrkesgruppene | Framsnakking av yrker på arbeidsplassbesøk og i sosiale medier | Leder, Styret og alle plasstillitsvalgte |
| Relevant kompetanseheving | Følge opp kompetanseplanen på arbeidsplassene. Informasjonsarbeid om søknad til EVU. | Hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte. |
| Rammebetingelsene for medlemmenes yrkesutøvelse styrkes. | Bidra til medvirkning knyttet til digitalisering og IKT løsninger på arbeidsplassen | Hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte. |
| Fagforbundet framstår som en sentral utdanningspolitisk aktør på alle utdanningsnivå. | Informere om utdanningsstipend, fagbrev på jobben og aktuelle videreutdanninger | Styret og yrkesseksjonstyrene |
| Få større bredde i aktivitetene på Nordmøre | Samlinger i de ulike nettverkene to ganger i året | Nettverket:  Hovedtillitsvalgte  Leder  Opplæringsansvarlig  Yrkesseksjonsledere  Ungdom |
| Få mer kunnskap om samfunnsutfordringer. | Trondheimskonferansen | Styremedlemmer |
| Delta aktiv i den politiske debatten | Fagligpolitisk samling i fylket | Styremedlemmer |
| Få mer kunnskap om arbeidsmiljø | Arbeidsmiljøkonferansen  Nasjonal konferanse for verneombud. Felles samling for tillitsvalgte og verneombud. Arbeidslivssenteret sitt Webinar. Foredragsholdere fra Arbeidstilsynet. | Hovedtillitsvalgte i samarbeid med hovedverneombud. |
| Heve kunnskapen innen lov og avtaleverket | Kurs i ferieloven  Turnuskurs i regi av kompetansesenteret hvis mulig.  Arbeidstidsbestemmelsene | Opplæringsansvarlig i samarbeid med styret |
| Kompetanseheving og nettverksbygging for ungdom | Sommerkonferansen og FYKO | Ungdomstillitsvalgt |
| Ivareta HMS | Konferanser og kurs for verneombud og medlemmer | Opplæringsansvarlig og arbeidsmiljøansvarlig |
| Øke kunnskapen til medlemmene om ivaretaking av egen helse for en bedre arbeidshverdag | Kurs med lokale aktører på området, som f. eks. Friskliv og mestring og Rask Psykisk helsehjelp | Yrkesseksjonene, opplæringsansvarlig og leder |
| Øke kunnskapen og skape nettverk for brann og redning | Brannkonferansen | Fagforbundet nasjonalt |
| Kompetanseheving på eget yrke | Yrkesfaglige nasjonale konferanser | Opplæringsansvarlig |
| Fagforbundet må arbeidet aktivt for å sikre flere antall lærlinger plasser for fagarbeidere i alle sektorer. | Arbeide opp mot arbeidsgiver og andre aktører for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor. | Styret |
| Informere om ulike yrkesgrupper og muligheter innenfor de enkelte yrkene samt verve elever og studenter | UNG KSU | Ungdomstillitsvalgt/styret |

**Klima og miljø**

Koronakrisa påvirker arbeidet vårt også på klima- og miljøområdet. Som organisasjon har vi erfaringer med hvordan vi kan ivareta våre arbeidsoppgaver på tross av store restriksjoner på reise og fysiske møter. Digitale møter har vist seg å fungere godt for mange formål. Denne erfaringen kan vi ta med oss videre når vi skal kutte i karbonfotavtrykket til organisasjonen.

Samtidig vil de negative økonomiske konsekvensene av koronakrisa kunne føre til en tøffere argumentasjon for å konkurranseutsette offentlige tjenester. Offentlige tjenester i egenregi er avgjørende for å lykkes med det lokale klima- og miljøarbeidet. Det er viktig å bevisstgjøre egne medlemmer, politikere og befolkningen om hvordan investeringer, innkjøp, yrkesutøvelsen og organiseringen av tjenestene påvirker klima og miljø. Håndteringen av nåværende og framtidige konsekvenser av klimaendringene krever en langsiktig og helhetlig tilnærming. Disse hensynene kan kun ivaretas i egenregi.

Fagforbundet har alle muligheter til å påvirke lokalt klima- og miljøarbeid, og bidra lokalt til det globale arbeidet mot klimaendringer. Som arbeidstakere kan vi være med å påvirke gjennom yrkesutøvelsen. Om vi arbeider med renovasjon og gjenvinning, innkjøp, arealplanlegging, transport, vann og avløp, eller barnehager og sykehjem, så kan vi være en del av dette arbeidet lokalt.

Flere virksomheter innlemmer miljø- og klimaspørsmål i HMS-arbeidet, og kan vise til hvordan systematisk miljøinnsats gir resultater. Gjennom partssammensatte utvalg, og med de tillitsvalgte og verneombud som pådrivere, kan de ansatte gjøre en stor og viktig forskjell.

En vellykket klimapolitikk er mer enn bare utslippskutt. En vellykket klimapolitikk sikrer ren luft, trygghet fra naturkatastrofer, et sosialt sikkerhetsnett som muliggjør omstilling, næringspolitikk som skaper trygge jobber, utjamning av inntekt, mer fritid og mindre arbeid.

Når klimapolitikken nå skal ut av seminarer og utredninger og inn i folks hverdag, er første bud rettferdighet. Uten at folk opplever at alle bidrar etter evne, kommer vi ikke i mål. Det er derfor fagbevegelsen krever rettferdig omstilling, og det er derfor fagbevegelsen må være en viktig premissleverandør i klimapolitikken.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mål** | **Tiltak** | **Ansvar** |
| Miljø – og klimapolitikken til Fagforbundet skal være kjent blant tillitsvalgte og medlemmer | * Bruke det fagligpolitiske 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. * Sette lokale miljø- og klimaarbeids på dagsorden. * Være bevisst eget klima- avtrykk | Styrets ansvar opp mot det politiske miljøet.  Hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte sitt ansvar i HMS arbeidet på arbeidsplassene |

**Valgkamp og alliansebygging**

Alliansebygging og faglig-politisk arbeid vil prege mye av aktiviteten i 2021. Stortingsvalget blir viktig for å få ett nytt politisk flertall som medlemmene er tjent med. Fagforbundet går foran i kampen for et anstendig arbeidsliv, for å mobilisere de uorganiserte til å samle seg om fellesskapet i fagforeningene, og for en fortsatt ster offentlig sektor. Påvirkningsarbeid og politikkutforming er viktige elementer i valgkampen.

I kjølvannet av koronakrisa må vi i den lange valgkampen ta initiativ til en debatt om hvordan samfunnet skal organiseres og utvikles. Norsk økonomi har fått en knekk. Den økonomiske politikken preges av at staten bruker ressurser på tiltak for å holde økonomien oppe. Med stor arbeidsledighet og beredskapstiltak trenger vi en debatt om verdier som fellesskap og solidaritet. Partiene vi samarbeider med har gode muligheter til å komme i posisjon med en ny retning som styrker fellesskapet og offentlig sektor. En politikk som reduserer forskjellene i samfunnet, bygger samfunnet nedenifra og videreutvikler den norske modellen vil bidra til å redusere de negative virkningene av krisa.

Det er avgjørende at vi lykkes med å mobilisere medlemmene til å stemme på partier som støtter Fagforbundet mål og arbeid. For å oppnå støtte for vår politikk er det viktig å skape engasjement for de viktige kjernesakene, samt synliggjøre hvilke politiske partier som deler våre mål og visjoner. Fagforbundets tillitsvalgte må derfor aktivt formidle til medlemmene de politiske partienes holdninger til sentrale spørsmål og viktige saker for forbundet.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mål** | **Tiltak** | **Ansvar** |
| Alle Fagforbundets tillitsvalgte må sikres opplæring i forbundets politiske, faglige og ideologiske budskap | Fagforbundet nasjonalt sitt fagligpolitiske kurs | Leder og opplæringsansvarlig |
| Etablere allianser | Snakke med ulike partier for å utvikle det faglig-politiske samarbeidet | Styret |
| Engasjere/møte medlemmer | Snakke med medlemmene gjennom valgkampaktivitet som arbeidsplassbesøk, medlemsmøter, sosiale medier og telefonkontakt | Styret |