

1. Innholdfortegnelse

1 Innledning 3

Etikk 4

2 Klubbens utfordringer på kort og lang sikt 5

2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver 5

2.2 Yrkesfaglige utfordringer 6

2.3 Politiske utfordringer 6

2.4 Utfordringer i egen organisasjon 7

3 Målsettinger og planer i perioden 9

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økt ulikhet 9

3.2 Offentlig tjenester i egenregi 10

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt 12

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte 13

3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling 14

3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser 15

3.5 Miljø og klima 15

3.6 Valgkamp og alliansebygging 16

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen 17

3.8 Internasjonalt arbeid 17

1. Innledning

Klubbens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til klubbstyret 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 medlemsmøter, info på mail, på klubben sin gruppe på Workspace 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 regi.

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. Gamle Oslo klubben sine utfordringer på kort og lang sikt

2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

Generelle utfordringer

Vår kjerneverdi er at våre medlemmer skal ha en jobb å leve med, og en lønn å leve av. Mange av våre medlemmer jobber ufrivillig deltid eller går i midlertidige stillinger. Fagforeningen jobber for at våre medlemmer skal ha større forutsigbarhet i form av hele og faste stillinger.

Våre tillitsvalgte gis grundig opplæring i lov- og avtaleverk slik at de står rustet til å legge inn krav om hele og faste stillinger. **Vi har i løpet av det siste året sett en strammere linje fra arbeidsgivers side med tanke på oppfølging av sykemeldte og ansatte på arbeidsavklaringspenger. Det er en økning i antallet henvendelser fra medlemmer som gjelder bestridelse av sykemelding. Det er en opplevelse av liten vilje til tilrettelegging hos en del arbeidsgivere og en økende frykt for å miste jobben hos medlemmene.**

Vi opplever at arbeidsgivere har manglende forståelse av lov- og avtaleverk, eksempelvis medbestemmelsesavtalen i Oslo kommune. Dette medfører at vi mister innflytelse og at saker som skal behandles partssammensatt blir vedtatt uten påvirkning fra arbeidstakersiden. I enkelte virksomheter ser vi at byrådets vedtak og politiske føringer ikke følges.

Vi opplever at arbeidsgiver har fått en større forståelse for avtaleverkene. Det er fortsatt mange diskusjoner rundt tolking.

Vi opplever stadig brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, som eksempelvis bruk av ulovlig midlertidighet, manglende overtidsbetaling, ulovlige kontrakter og brudd på stillingsvern. Det er riktignok et skille mellom kommunale og private virksomheter, der enkelte av de private utpeker seg i negativ retning. Vi har gjennom året opplevd en problematikk rundt dette.

Vi ser at kommunen benytter seg av private selskaper til å utføre oppgaver man kunne drevet i egen regi. Fagforeningen vil fortsette å jobbe for at renhold tas tilbake i egen regi igjennom godt yrkesfaglig arbeid i samarbeid med Fagforbundet Oslo. I 2020 ble det satt i gang et prosjekt med ressurspool i tre av bydelene i Oslo kommune. Dette arbeidet følger vi tett sammen med de hovedtillitsvalgte. Her er det bekymringer knyttet til om prosjektet er skalert slik at det vil ha en positiv erfaring med seg.

Klubbens utfordringer

Bydel Gamle Oslo har utfordringer med å samle bydelstjenestene i ett bydelshus. Utfordringene der er at det ikke finnes skjermede rom, barnevernet har ikke eget låsbart arkiv og generelt vanskelig å ta hensyn til taushetsplikt. Fagforbundet har ikke sitt eget låsbare kontor.

Bydelen har flere satsningsområder blant annet områdeløft på Tøyen og Grønland. Områdeløft skal bidra til at Grønland og Tøyen oppleves som trygt og inkluderende, med aktive innbyggere som gjerne vil og kan bli boende. Klubben vil følge med på utviklingen til områdeløftene. Informasjon om Tøyen og Grønland områdeløft finnes på bydelen sin hjemmeside. Hittil går det som planlagt med områdeløftet. Områdene har blitt mye hyggeligere å vistas i, men vi vet at det vil bli store kutt i tjenestene til neste år. Det er fortsatt vanskelig å overholde taushetsplikten i barnevernet pga åpent landskap og at man deler etasjen med bhgenheten. Det er ikke alltid du finner et ledig rom for å ta sensitive samtaler både på telefon og i møte. Det burde vært en egen etasje for barnevernet. Htv opplever at det har gått greit med åpent landskap. Enkelte ansatte opplever at det ikke blir tilrettelagt for at de kan sitte i rom å jobbe. Åpent landskap byr på både fordeler og utfordringer.

Gamle Oslo klubben skal jobbe for å øke kunnskapen om arbeidsforhold på tvers av områdene og tjenestestedene, slik at vi ser bydelen som en helhet og bistå de plasstillitsvalgte med politiske og faglige argumenter i arbeidet opp mot arbeidsgiver. Noen opplever at dette er vanskelig da klubben i store deler av bhgfolk.

Vi må bistå plasstillitsvalgte til å styrke rollen sin på arbeidsplassen, og ivareta medlemmene opp mot arbeidsgiver. Viktig at de tillitsvalgte bidrar til et godt og konstruktivt arbeid i det part sammensatte organet som kalles Treparts samarbeidet i vår bydel. Dette samarbeidet skal gagne arbeidsmiljøet. **Vi opplever at det avholdes trepartssamarbeids ute på arbeidsplassene. Men disse møtene virker som det også er lett for arbeidsgiver å avlyse. Vi hører at det på noen arbeidsplasser kalles topartsmøter. Vi vil utrede nærmere hva dette dreier seg om.**

Det er fortsatt bruk av vikarbyråer på mange områder i bydelen. Vi mener dette er en måte for arbeidsgiver å omgå 3-4 års reglen. **Vi har gjennom året opplevd at det vanskelig å få tak i vikarer. Derfor blir det brukt forskjellige vikarbyråer. Pvs er første valg, men er oftest tomt for folk så da bruker man andre vikarbyråer. Vi opplever at dette er fordi det har vært mye fravær, ikke i like stor grad for omgå 3-4 års regelen.**

En annen utfordring ovenfor arbeidsgiver er når det fremmes krav om fast ansettelse, ønsker arbeidsgiver å ansette i deltidsstillinger lik prosentandel de har jobbet. Dette strider mot byrådet og fagforbundets politikk om heltidskultur. **Vi fremme på 100% og de får 100%.**

Grunnbemanningsavtalen

Oslo kommune har skrevet under på en avtale med fagforbundet og utdanningsforbundet. Avtalen regulerer minimum antall ansatte per barnegruppe, størrelse på barnegruppene og bruk av vikar. Det er en utfordring at denne avtalen sees på som en maksimumsavtale ikke minimum. Det betyr at antall ansatte sammen med barna i løpet av dagen er maks det som står i avtalen ikke minst. Bydelen har fått tildelt ekstra midler til å forsterke grunnbemanningen i noen barnehager i grønlandsområdet. (Grønlandstorg, Åkeberg, Munkenga, Brugata) Vi er spente på hvilket resultat dette vil gi og vil følge tiltaket tett på. Det er fortsatt barnehager i området vårt som opplever å gå underbemannet i sykdomsperioder. Det blir ofte “brannslukking” når man flytterpersonalet på tvers av baser og avdelinger. **De ekstra ressursene har blitt opplevd som ressurs i de korte periodene man har vært full bemanning på jobb. Men veldig ofte går dette opp i opp med mye sykdom. Noen bhger har opp til 26% sykefravær.**

2.2 Yrkesfaglige utfordringer

I Oslo kommunes tariffavtale er det en avtalefestet rett å få avlønning som fagarbeider etter avlagt og bestått fagprøve. Innenfor de private områdene har dette fram til hovedoppgjøret i 2020 ikke vært en avtalefestet rette.

Lovendringer med tanke på bemanning i barnehagene har ført med seg nye utfordringer. Disse knytter seg til organisering på den enkelte arbeidsplass og noe overtallighet/omplussing. Ved økt pedagognorm ser vi at timene med full bemanning på en gjennomsnittlig avdeling er 2,5 timer per dag. Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo er opptatt av økt grunnbemanning i hele åpningstiden i barnehagen.

Vi lever i en tid der flere og flere tar høyere utdanning, i tillegg til at arbeidslivet setter høyere krav til formell kompetanse. I tillegg til dette viser statistikk at andelen organiserte er høyere innenfor gruppen med ansatte med formell kompetanse. Det er derfor viktig vi gjør oss synlig og aktuelle for de som tar høyere utdanning. Dette gjør vi gjennom å ha stand på ulike utdanningsinstitusjoner, samt etablering av faggrupper/nettverk for de ulike yrkesgruppene. Fagforbundet er derfor avhengig av å være et reelt alternativ til profesjonsforbundene. Vi vil derfor ha et fortsatt fokus på et likeverdig tilbud til alle yrkesgrupper.

Innenfor barnevern er det et høyt antall private aktører. Oslo kommune har over tid benyttet seg av private alternativer fremfor kommunale. Fagforeningen mener at det er viktig at Oslo kommune selv tar ansvar for barnevernstilbudene til de utsatte barna, og vil jobbe for at kommunen tar dette ansvaret på alvor. Velferdstjenestene skal være fri for profitt, og dette sikrer vi kun ved å ta ansvar for disse tjenestene selv. Vi må, sammen med kommunen, sikre god kvalitet på de tilbudene som gis til barn, enten det er på institusjon eller hjemme.

Vi må fokusere på å få flere medlemmer innen fritidsklubber, barnevern, helsestasjon. Vi skal bidra til at alle kan føle stolthet i jobben, og at alle skal ha en tilhørighet til Klubben i Gamle Oslo og Barn og Oppvekst.

Renholderne har fått sin egen avdeling i bydelen. Men det er en utfordring at teknisk avdeling ikke utpekt tillitsvalgt til å representere dem, det medfører at henvendelser blir sendt til vår avdeling. **Htv har gjennom året fungert som tillitsvalgt for renholderne, dette fører til merarbeid.**

Kompetanse

Arbeidslivet er i endring og velferdstjenestene krever stadig ny kompetanse. For å møte framtidige og bydelens utfordringer er det avgjørende for fagforbundets medlemmer at de oppdateres faglig og at det legges planer i samarbeid med arbeidsgiver for å møte morgendagens kompetansebehov. Det er viktig for klubben at den kompetansen som ligger hos medlemmene blir synliggjort. Samtidig opplever vi at medlemmer som arbeider som vikarer blir pushet ut p.g.a manglende språk kunnskaper. Klubbens oppfatning er at vi er en bydel med mange språk representert og dette burde ses på som en styrke, ikke en svakhet. **Vi har ikke opplevd at dette har vært noe problem dette året.**

Det er en utfordring med at "seniorene" faller ut og det blir ikke tilrettelegging. Dårlig veiledning og opplæring nye systemer/ tekniske plattformer. Arbeidsgiver forventer at man skal finne fram selv. **Vi har ikke fått noe særlig henvendelser i klubben. Allikevel hører vi at det er noe opplæring men at man må finne ut av mye selv.**

Medlemmer blir fortsatt "tvangsflyttet" p.g.a manglende norskferdigheter.

Ved nedsatt funksjonsevne opplever vi at det blir lite tilrettelagt på arbeidsplassen, men at medlemmene heller blir pushet til å gå ned i stillingsprosent. **Dette har vært en utfordring i løpet av året. Selv om medlemmene har god arbeidsvilje oppleves det at det ikke blir tilrettelagt og det er et ønske om at de går ned i prosent eller finne et annet yrke. Bydelen ser ikke seg selv som en del av helheten i Oslo kommune, spir er koblet på men allikevel er det en utfordring i for eksempel barnehagen.**

Det er en utfordring med arbeidsgiver i forhold til kompetansekartlegging. Vi opplever at arbeidsgiver ikke klarer å se utover arbeidsplassen med tanke på tilrettelegging.

Det er også problematisk at attføringsutvalget blir ikke brukt. **Se punkt over.**

Høyskolegrupper

Gamle Oslo klubben må jobbe for å rekruttere og beholde høyskolegrupper som medlemmer. Fagforbundet har vært med på å fremforhandle avtalen for ABLU studenter. Viktig at vi beholder de som våre medlemmer når de er ferdige med studiene. Målet til bydelen er å ansette flere barnehagelærere etter Grunnbemanningsavtalen. Vi må sørge for at de blir våre medlemmer.

Utfordringen er at vi ikke har oversikt over opptaket til ABLU. Foreningen jobber med å skaffe oversikt slik at vi kan nå disse medlemmene bedre. **Dette har ikke vært en prioritering i 2022.**

Barn og ungdomsarbeideren

Klubben skal jobbe for at vi får flere BUA i barnehagene. Klubbens medlemmer skal få kjennskap til hvordan man kan fullføre fagbrevet. Klubben vil også oppfordre barnehagemedarbeidere til å ta Fagbrev som Barn og Ungdomsarbeidere (BUA).

Vi må påse at fagarbeiderne får de ansvarsoppgavene og lønn som stillingen tilsier. Vi må påse at arbeidsgiver følger Grunnbemanningsavtalen til enhver tid. Vi har oppnådd målet om 25% BUA i barnehagene. utfordringer er ansvarsoppgaver og lønn. Medlemmer som har tatt utdanning på AOF Fagskole får ikke noe høyere lønnstrinn etter fullført studie. Vi mener at det mangler en stillingskode til dette. Dette skal tas med videre med Yrkesseksjonen og Fagforbundet sentralt. **Dette er fortsatt en utfordring og vi vil fortsette arbeidet med dette.**

2. Politiske utfordringer

Det er vesentlig at samarbeidet mellom Fagforbundet og det lokale politiske styret er til stede. For at dette samarbeidet skal være hensiktsmessig er vi avhengig av at de lokale tillitsvalgte forstår viktigheten av det politiske samarbeidet. Det er et ønske om et styrket samarbeid, så arbeidet i kommende periode vil ha fokus på å oppnå dette.

BU består av MDG, SV, Arbeiderpartiet og Rødt. utfordringer er at MDG, SV og AP ikke ønsker noe samarbeid med rødt. MDG er ny samarbeidspartner for Fagforbundet. Noe som kommer til å være utfordrende ved innkalling til møter, er at MDG ikke ønsker noe samarbeid. Derfor må disse partiene inviteres til 2 møter, et med SV, AP og Rødt, og et med bare MDG. **Dette er fortsatt en utfordring i bydelen.**

«Oslo-hjelpe»

Byrådet for barn og unge Inga-Marte Thorkildsen har startet opp en satsning for barn og unge i alle bydelene, satsningen heter «På vei mot Oslo-hjelpe- Tidlig innsats i barnehagen». Målgruppen for Oslo-hjelpe er i første omgang barn fra null til seks år og deres familier. Det skal legges til rette for at barn og deres familier får hjelp når de har behov for det, i første omgang i barnehagene.

Både barnehagene, helsestasjon og barnevernet er institusjoner som allerede ligger under stor press. Det er et poeng for klubben at satsningen ikke vil påvirke våre medlemmer negativt i form i form av enda større press i arbeidshverdagen deres.

Oslo hjelpa er nå implementert i linjen. **Oslo hjelpa ligger nå under helsetiltakene. Det fungerer tilfredstillende. Vi opplever at det burde være flere som benytter seg av tilbudet.**

Topi

Bydelen har fått et nytt kartleggingssystem til bruk i barnehagene i bydelen. Da vi enda ikke har nok informasjon vil vi følge med på bruken av denne slik at det ikke skaper merarbeid for de ansatte.

Det blir satt av tid i arbeidstiden, men man opplever at det ikke er nok tid. Det fører til at ansatte bruker fritid for å få det gjennomført.

2.4 utfordringer i egen organisasjon

Fagforeningen har oppgaver jfr. vedtektenes § 11.

Arbeidsoppgaver i forhold til organisasjonsarbeid, yrkespolitisk arbeid, fagligpolitisk arbeid og politisk arbeid, medlemsverving og oppfølging, sørge for at tillitsvalgtordningen fungerer, driftsoppgaver, organisasjonsskolering samt gi et yrkesfaglig tilbud.

Sett i lys av pandemien som traff oss i 2020 vil vi måtte legge om en del av vår aktivitet alt ettersom smittesituasjonen endrer seg. Dette byr på en noe uforutsigbar fremtid som må håndteres fortløpende.

Interne rutiner

Medlemsportalen er et verktøy der medlemmene selv kan gå inn og registrere eller endre kontaktinformasjon. Vi må sørge for å skolere tillitsvalgte i mulighetene som ligger i medlemsportalen, slik at de kan ta med seg kunnskapen tilbake på arbeidsplassen.

Fagforeningen skal til enhver tid være oppdatert på politiske beslutninger og endringer som skjer innenfor våre områder. Vi må ha kunnskap om alle tariffavtaler og annet lovverk, vi skal ha inngående kjennskap til kommunale og private arbeidsplasser og hvilke utfordringer våre medlemmer møter hos sin arbeidsgiver.

Vi øker stadig antall medlemmer i bydelen. Vi har pr i dag 410 medlemmer i Gamle Oslo Klubben. Vi må ha en god kommunikasjon mellom hovedtillitsvalgt, klubbstyre og plasstillitsvalgte. Klubbstyre skal være oppdatert på politiske beslutninger og endringer som skjer innenfor vårt område. Vi må ha eller innhente kunnskap om lov og avtaleverk som ligger til vårt

mandat i de enkelte saker eller beslutninger som berører våre medlemmer. Vi må jobbe for at det er aktive plasstillitsvalgte på alle tjenestestedene. Etter hovedoppgjøret opplever klubben en nedgang i medlemsmassen. Vi er per nå 28.10.22 ca. 370 medlemmer. Det er en stor nedgang i løpet av et år men mye av grunnen til det er opprydding i medlemsregistret. Vi opplever det motsatte i forhold til ptv sitt engasjement, dette har vært et gjennomgående problem siden «tidenes begynnelse» og vi jobber hele tiden for å heve engasjementet gjennom å tilby ptv samlinger og invitasjon til kurs i forening. Allikevel melder ikke ptv seg på.

Rutine/Sjekkliste for klubben

Plasstillitsvalgt skal senest 01.12 få opplysninger om hovedtillitsvalgt i klubben.

Klubben avholder medlemsmøte for arbeidsplasser uten plasstillitsvalgt.

Plasstillitsvalgte velges for 2 år, eller etter gjeldende hovedavtale.

Senest 1 måned etter melding om at vedkommende er valgt, skal hovedtillitsvalgt ha gjennomført en velkomstsamtale med nyvalgt tillitsvalgt.

I denne samtalen gjennomgås:

- Tillitsvalgt rutiner
- Opplæringsbehovet til den plasstillitsvalgte
- Informasjon og registrering i din side, samt info om forbundets nettsteder

Den plasstillitsvalgte skal få følgende dokumenter:

- Prinsipp- og handlingsprogram og vedtekter
- Hovedavtalen
- Tariffavtalen
- Arbeidsmiljøloven
- Gjeldende rutiner for klubb og fagforening
- Kontaktinformasjon til klubb og fagforening

Det er klubbstyret som har ansvaret for at plasstillitsvalgte følger rutinene. Det vil også si at klubbstyret har ansvar for å veilede plasstillitsvalgte som ikke følger rutinene.

Se vedlegg “Rutinehåndboka”

Kunnskap og utvikling

Det er viktig at vi jobber for at alle tjenesteder har plasstillitsvalgte.

Klubben har ansvar for å følge opp plasstillitsvalgte, og påse at de fungerer etter vedtektene. Vi må trygge de gjennom skolering, slik at de går i dialog med arbeidsgiver og prøver å løse uenigheter og finner gode løsninger gjennom samarbeid med arbeidsgiver på det enkelte tjenestested.

Medlemsvekst

Vi er avhengig av å beholde og rekruttere nye medlemmer for å kunne være en slagkraftig organisasjon opp mot arbeidsgiver og politisk. Vervearbeidet kan ha forskjellige former. De lokale tillitsvalgte ute på arbeidsplassen er det viktigste leddet. Dette er personen som står medlemmene nærmest. Den tillitsvalgte skal være bindeledd mellom medlemmet og arbeidsgiver, samt bindeledd mellom medlemmet og HTV og klubbstyret. Vi må jobbe for å ha stolte og trygge plasstillitsvalgte som utøver sitt verv etter fagforbundets prinsipper.

Gamle Oslo klubben vil i handlingsplanen, med forbehold, sette av tidspunkt for besøk på tjenestesteder. Det er viktig for medlemmene at vi er synlige, da dette kan fremme medlemsveksten i forhold til verving.

2. Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økt ulikhet

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

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 lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller.

Klubbens målsettinger 2022:

Tiltak/aktivitet 1: Klubben vil gjennomføre medlemsmøte med tema forsikring og godkjenning av handlingsplan.

Ansvar: HTV/ Styret

Frist: April 2022

Vi fikk ikke gjennomført dette pga foreningen avholdte de samme møtene.

Tiltak/aktivitet 2: Klubben/ HTV vil kreve drøftingsmøter om bruk av midlertidig ansettelse og bruk av bemanningsforetak jf. lov og avtaleverk.

Ansvar: HTV/ vara

Frist: løpende

Gjennomført 2 ganger i løpet 2022, i mai og september.

Tiltak/aktivitet 3: Fremme krav etter arbeidsmiljøloven Kap. 14- Krav om fast ansettelse etter 3/4 års regelen.

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

Htv har fremmet 7 krav gjennom §14.9 og 6 enighetsprotokoll. Til sammen er det 13 stykker som har fått fast ansettelse.

Tiltak/aktivitet 5: Kartlegge medlemmer som ønsker utvidet stilling og kreve drøftingsmøte med arbeidsgiver vedrørende uønsket deltid § 14-1 a

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

Har ikke vært aktuelt i 2022.

Tiltak/aktivitet 6: Holde medlemmer med høyt sykefravær oppdater over risiko for varsling om oppsigelse.

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

Htv snakker daglig med medlemmer om dette temaet.

3.2 Offentlig tjenester i egenregi

Overordna mål 2022

Offentlig finansierte tjenester blir ikke konkurranseutsatt, 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 fagligpolitiske samarbeidet til å vedta en nasjonalt tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet.

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 arbeidsmarkedskriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

Offentlig tjenester i egenregi

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.

Klubbens mål 2022:

Tiltak/aktivitet 1: Bistå foreningen i arbeidet med tjenester i egenregi gjennom for eks. arbeidsplassbesøk på arbeidsplasser som er varslet rekommunalisert.

Ansvar: Htv/ Styret

Har ikke vært aktuelt i 2022

Tiltak/ Aktivitet 2: Styret tar kontakt med aktuelle bydelspolitikere i saker som er viktige for oss og som skal behandles i BU

Ansvar: Styret

Frist: Løpende og i forkant av behandling i BU

Vi har hatt møter om bl.a samlokalisering av helsestasjonene og budsjett.

Tiltak/aktivitet 3: Innkalle politikerne til møte i budsjettforhandlinger

Ansvar: HTV

Frist: Når forslag på budsjett foreligger

Blir gjennomført etter at bydelsdirektør legger frem 16.11.22.

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 lærling medlemmer.

Minst fem prosent økning av studentmedlemmer.

Klubbstyrer ved flere virksomheter

Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Overordna Strategier

Verve arbeidstakere med utdanning fra universitet og høyskole.

Bygge opp tillitsvalgte dekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Tillitsvalgte skoler 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 klubbstyrer hos flere arbeidsgivere, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt etter gjeldende hovedavtale . Gjennomføre tillitsvalgte uka uke 44.
- Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og bidra 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: Fagforeningen har som mål å øke antall medlemmer med 250 stykker, herunder ligger en målsetting om å øke med 150 yrkesaktive medlemmer, samt 30 barnehagelærere. Vi har som mål å øke antall medlemmer i private barnehager med 15%, i tillegg ønsker vi å øke antall elever, lærlinger og studenter med 10%.

- **Klubbens mål 2022**

1. **Alle PTV har oversikt over medlemmer på egen arbeidsplass og at lister kontinuerlig oppdateres**

Tiltak/aktivitet 1: HTV sender ut liste hver måned fra medlemsregister og påser at denne oppdateres ute på arbeidsplassene

Ansvar: PTV/HTV

Frist: løpende

Det har fungert i første halvdel av 2022. Men pga høyt trykk hos medlemsregister/fane2 har det ikke blitt gjennomført etter sommeren.

2. **Øke medlemsantall i bydelen, verve og beholde medlemmer**

Tiltak/aktivitet 1: Arbeidsplassbesøk (når det evt. Blir mulig)

Ansvar: HTV/ styret/ptv

Frist: Løpende

Klubben har gjennomført noen besøk, men ikke etter planen.

3. **Tiltak/aktivitet 2: Gjennomføre 2 medlemsmøter med aktuelle temaer**

Ansvar: Styret

Frist: Løpende

Blir gjennomført 17 november med valg.

4. **Bistå medlemmer i saker opp mot arbeidsgiver**

Ansvar: HTV

Frist: løpende

Blir gjennomført fortløpende gjennom året.

5. **Tiltak/aktivitet: Involvere yrkesseksjon i skolering for tillitsvalgte.**

Ansvar: Opplæringsansvarlig/yrkesseksjonene

Frist: Kontinuerlig

Har ikke blitt gjennomført i 2022.

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Grunnet at koronasituasjonen fortsatt er usikker og uavklart vil vi i 2022 prioritere å bistå tillitsvalgte på klubbnivå og tariff vis i private virksomheter med å gjennomføre samlinger for tillitsvalgte. Fagforeningen vil vurdere fortløpende hva som kan gjennomføres fysisk i tråd med retningslinjene fra helsemyndighetene.

Vi vil også utvikle digitale kursbolker til bruk i opplæring av tillitsvalgte, både under koronapandemien, og til senere anledninger.

Fagforeningen vil videreformidle kurstilbud fra Fagforbundet nasjonalt og Fagforbundet Oslo via nettsidene våre.

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Fase 1	Plasstillitsvalgte	6 ganger i løpet av året
Fase 2	Hovedtillitsvalgte og klubbstyremedlemmer	Mulig oppstart desember
Kurs innenfor spesifikke lovttekster	Hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte	Vår og høst
Veiledningskurs spesifikke tema	Hovedtillitsvalgte	April
Introkurs for nye medlemmer	Alle nye medlemmer	Vår og høst

Klubbens mål 2022:

Tiltak/aktivitet 1: Oppfordre PTV til å delta på PTV samlinger i regi av forening samt arrangere egne PTV samlinger

Ansvar: HTV/ styret

Frist: løpende

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
PTV samling Ferieloven	PTV	Februar / Mars
Medlemsmøte	Alle medlemmer	April
PTV Samling Tillitsvalgtes rolle	PTV	September / Oktober
Klubbstyre samling	Klubbstyre	September / Oktober
Årsmøte	Alle medlemmer	November

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 mål (ønsket resultat): Øke tillitsvalgtes kompetanse om forskjellige yrker for å heve status på de forskjellige yrkene.

3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt/fri st:
Kurs I konflikthåndtering	Alle medlemmer	Mars
Kurs I språkbevisthet	Alle medlemmer I BHG og skoler	April
Kurs i antirasisme på arbeidsplassen	Alle medlemmer	September
Webinar om arbeidlivskriminalitet	Medlemmer i barnehagen	September
Fagdager i psykisk helse	Medlemmer	Oktober
Fagdager med yrkesnettverkene	Medlemmer I aktuelle yrker	4 ganger ıla året

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.

Synliggjøre 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.

Klubbens mål 2022:

Tiltak/aktivitet 1: Gå til innkjøp av bærekraftig ting/stæsj.

Ansvar: HTV/styret

Frist: Kontinuerlig

Vi har ikke kjøpt inn noe stæsj i 2022.

Tiltak/aktivitet 2: Redusere bilkjøring/bilbruk og låne el-sykkel hvis det trengs.

Ansvar: HTV/styret

Frist: Kontinuerlig

Klubben kjører bare elbil/sparkesykkel.

6. 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: Klubben har et mål om å samarbeide med internasjonale foreninger. Lære av de og utveksle erfaringer.

Ansvar: HTV/styret

Frist: Løpende

Klubben hadde besøk av fagforening i Estland.