

Årsberetning 2021 for Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo Avd. Gamle Oslo Klubben



Årsberetning ble vedtatt på klubbens årsmøte den 16.11.2021

Innhold

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, unnløtelser 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

Sideskift

Gamle Oslo klubben sine utfordringer på kort og lang sikt

2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

- Samarbeidet med bydelsdirektør fungerer nå bedre, selv om avgjørelser fortsatt går veldig kjapt. En utfordring vi har hatt i år er at det har vært store omorganiseringer i bydelen. Det er ikke alltid vi som klubb blir hørt i store avgjørelser.
- 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.
- **Barnevernet må dele arkiv med resten av bydelen, dette oppleves som veldig utfordrende i forhold til taushetsplikt. Det er etterspurt egne låsbare arkiv.**
- **Noen arbeidstakere føler seg presset til å møte opp på arbeidsplassen når det fortsatt er anbefalt hjemmekontor.**
- **Fagforbundet mener at det er utfordrende å ikke ha egent kontor i "Bydelens hus" pga medlemmene ikke blir skjermet. Man ønsker mindre innsyn i hvem som kommer inn. Arbeidsgiver ser hvem som kommer inn og det blir ikke skjermet.**
- 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.
- 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 trekanten i vår bydel. Dette samarbeidet skal gagne arbeidsmiljøet.

- Vi opplever noe at ledere i bydelen vår ikke overholder lov- og avtaleverk, og ikke innlemmer tillitsvalgte i drøftinger før avgjørelser skal tas. **Vi opplever at arbeidsgiver ikke overholder avtaleverket. Saksgangen ansettelsessaker blir ikke utført på riktig måte.**
- Vi ser også at bydelen benytter seg av private selskaper for å utføre oppgaver man kunne drevet i egen regi.
- **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.**
- Arbeidsgiver har i løpet av året kjørt hardt på med oppsigelser i forhold til sykefraværsoppfølging. Vi opplever at de prøver å presse våre medlemmer for å si opp deler av stillingen eller komme tilbake 100% i jobb. Vi har vært inne i alle saker og også fått bistand fra forening og Region.
- 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.
- Det har vært vanskelig for våre klubbstyremedlemmer å få godkjent permisjon for å delta på skolering, kurs og møter. Det råder også en viss forskjellsbehandling innenfor samme arbeidsplass hvem som får og ikke. Dette har resultert i at vi sjeldent er samlet som fullt styre.

Fritidsklubber

Vi har fått til en avtale med arbeidsgiver. 17 ansatte har fått tilbud om fast stilling. (6 årsverk)

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. Det er også problematisk at i den delen som omhandler vikarbruk er det brukt et «bør» istedenfor «skal» når det handler om når det skal settes inn vikar. Dette fører til at dette blir et tolkningsspørsmål, og vurderes ulikt av arbeidsgiver og ansatte. Arbeidsgiver har i tillegg gått ut med at det nå skal strammes inn på vikarbruk hvilket medfører av ansatte går underbemannet store deler av arbeidstiden. Konsekvenser av dette er at de som er igjen hverken får utført arbeide som er planlagt og klubben er redd for at dette vil påvirke sykefraværsstatistikken i barnehagene. Klubben mener derfor at arbeidsgiver bryter avtalen.

- **Vi har fått 4 faste stillinger (3 BUA og 1 pedagogisk leder) som skal fordeles på 4 barnehager i bydel gamle Oslo som har høyt antall flerspråklige barn og generelt lav levestandard.**
- **En annen utfordring er at arbeidsgiver ønsker å styre avvikling av ubundet tid. Det skal være forutsigbart og planlagt.**
- **Vi opplever at møter og samlinger blir prioritert fram for sikring av nok personalet til stedet med barna.**

Pedagognorm og Styreverressurs

***Bydelen vil se på dimensjoneringen av lederressursene i barnehagene. Bakgrunner er at dagens organisering er skjevt fordelt med et lederspenn fra 12-23 ansatte per teamleder. Kartleggingen av styrerressursene i Oslo kommune viser at gjennomsnittet i byens barnehager ligger fra 17-27. Bydelen ønsker å sammenligne med bydel Sagene, Alna og Grünerløkka for å se på hvordan de løste problemet med dimensjoneringen.

*Legge inn vedlegg av evalueringen av styrerressursene.

Se vedlegg ang omorganisering av styrerressursene i barnehage enheten

Yrkesfaglige utfordringer

Alle skal med

Fagforbundet organiserer alle yrkesgrupper. Den største gruppen vi har er medlemmer i barnehagene. 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.

Vi har prøvd å rekruttere vikarer og studenter til å bli medlemmer. Utfordringen med det er at de er innoen i korte perioder, vanskelig å få huke tak i de.

- Vi har vært på arbeidsplassbesøk i sammenheng med fagforbunds uka i juni og med valgkamppatruljen i september.

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 pga 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.

- Arbeidsgiver er i gang med å implementere KS læring.
- 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.
- Medlemmer blir fortsatt "tvangsflyttet" pga 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.

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.
- Utredning i Fagforbundet Oslo.
- Finne ut av hvor mange dispensasjon vi har i bydelen.

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.

- **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. Den skal bli tatt med videre i Hovedoppgjøret.**

Politiske utfordringer

***Vi har fått en regjering ...**

«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 Oslohjelpa 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.

Oslohjelpe skal ta utgangspunkt i folks egenopplevde behov og egne ressurser. Formål og føringer for tiltaket er blant annet:

- En dør inn for familiene – tjenestene skal arbeide sammen.
- Rask og riktig hjelp til familier med sammensatte behov.
- Familiene kan få hjelp uten henvisning, diagnose og enkeltvedtak, det er behovet som avgjør.
- Hjelpen gis der barna er – i barnehagene.
- Tilbudet skal bygge på verdier, prinsipper og arbeidsformer i Mitt

Liv, Barnehjernevernet og Stangehjelpen.

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.

- **Den ble implementert 01.08.2021**

Fagforbundets politikk

Vi må skolere våre plasstillitsvalgte til å begrunne sine verdier og politiske ståsted ovenfor medlemmer og arbeidsgiver.

- **Vi jobber med å kartlegge kompetansen til plasstillitsvalgte i bydelen.**
- **Vi oppdaterer og utarbeider kontrakt mellom arbeidsgiver og plasstillitsvalgt.**

2.4.Utfordringer i egen organisasjon

Interne rutiner

Vi har pr i dag 399 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.

- Per dags dato har vi 399 medlemmer.
- Vi øker sakte men sikkert antall medlemmer i bydelen.
- Det oppleves at det er lite respons og engasjement fra plasstillitsvalgte i bydelen.
- Vi opplever at vi ikke får bistand av region når det gjelder oppsigelses saker.

***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

*Alle PTV skal ha medlemsmøte innen 01.10 med valg annethvert år.

Se vedlegg "Rutinehåndboka"

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.

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.

- Vi har 7 arbeidsplasser uten PTV.

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 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.

- **Vi ser en økning i antall medlemmer men vi ønsker mer engasjerte plasstillitsvalgte.**

2. Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økt ulikhet

Overordna mål 2021

Alle kommuner har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur.

Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele stillinger.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinnerns kompetanse verdsettes høyere og gir økt lønnsmessig uttelling.

Overordna strategier:

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Utforme kravene i mellomoppgjøret 2021 på en måte som reduserer ulikhet og 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 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.

Klubbens målsettinger 2021:

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

Ansvar: HTV/ Styret

Frist: April 2022

*Utsatt pga covid 19 restriksjoner

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

Ansvar: HTV/ vara

Frist: løpende

*Gjennomført i juli og september

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

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

*Fremmet 4 faste stillinger

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

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

*5 ansatte har fått utvidet stilling

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

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

*HTV holder de det gjelder oppdatert.

Overordna mål 2021

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 fordelene og mulighetene 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 til drift av offentlige tjenester i egenregi.

Bidra til vedtak om tillitsbasert styring og ledelse og trepartssamarbeid i stat, kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å vedta en nasjonal tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

2.

Offentlig tjenester i egenregi

1.

- 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 2021:

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

Ansvar: Htv/ Styret

**Yrkesseksjonen var på kakebesøk på Sørengkaia i juni 2021.*

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

**Jevnlig kontakt*

Tiltak/aktivitet 3: Innkalle politikerne til møte i budsjettforhandlinger

Ansvar: HTV

Frist: Når forslag på budsjett foreligger

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Overordna mål 2021

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst fem prosent nettoøkning av elev- og lærlingmedlemmer.

Minst fem prosent nettoøkning av studentmedlemmer.

Klubbstyret ved alle virksomheter.

Trygge tillitsvalgte med kompetanse til å ivareta oppgavene sine.

Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Overordna strategier

Verve arbeidstakere med utdanning fra universitet eller høyskole gjennom LO for alle.

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Gjennomføre relevant og tilpasset opplæring og utvikling av alle tillitsvalgte.

Utvikle og styrke kvaliteten på digitale støtteverktøy for tillitsvalgte.

Tillitsvalgte skolerer i kommunikasjonsarbeid.

Fagforeningens tiltak

- Oppsøke alle arbeidsplasser innenfor strategiplanens satsningsområder der det er få/ingen medlemmer.
- Kartlegge vervepotensial og lage en plan for å bevare og styrke forbundets posisjon på arbeidsplasser i tråd med strategiplanens satsningsområder.
- Rekruttere arbeidstakere med utdanning fra universitet eller høyskole, blant annet gjennom deltakelse i LO for alle.

Etablere og aktivisere klubbstyrer hos flere arbeidsgivere, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt etter gjeldende hovedavtale.

- Gjennomføre opplærings- og utviklingstiltak som er tilpasset den enkelte tillitsvalgtes behov.
- Ta i bruk digitale verktøy etter hvert som disse er tilgjengelige for fagforeningen.

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 2021**

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

*Gjennomført

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

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

Ansvar: HTV/ styret/ptv

Frist: Løpende

*Gjennomført i fagforbunds uken og i valgpatruljen.

Tiltak/aktivitet 2: Gjennomføre 2 medlemsmøter med aktuelle temaer

Ansvar: Styret

Frist: Løpende

*Utsatt pga Covid 19

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

Ansvar: HTV

Frist: løpende

*Daglig

Tiltak/aktivitet : Involvere yrkesseksjon i skolering for tillitsvalgte.

Ansvar: Opplæringsansvarlig/yrkesseksjonene

Frist: Kontinuerlig

*Fagforbundet sender felles mail fortløpende.

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Grunnet at koronasituasjonen fortsatt er usikker og uavklart vil vi i 2021 prioritere å bistå tillitsvalgte på klubbnivå og tariffvis 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 lovtekster	Hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte	Vår og høst
Veiledningskurs spesifikke tema	Hovedtillitsvalgte	April
Introkurs for nye medlemmer	Alle nye medlemmer	Vår og høst

Klubbens mål 2021:

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

*Utsatt pga Covid 19

4. Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling

Overordna mål 2021

Økt anerkjennelse og synliggjøring av yrkesgruppene.

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

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/frist:
Webinar: hvordan snakke med barn og unge om pandemien	Alle medlemmer	12.01.21
Markering av samefolkets dag	Alle medlemmer	Januar/februar
Webinar med Manifest tankesmie om barnets beste	Alle medlemmer	Februar
Markering av morsmålsdagen	Alle medlemmer	Mars
Markering av barnehagedagen. Tema: «Små steg for kloden»	Medlemmer i barnehagen	Mars
Markering av fritidsklubbens dag. Tema: «Psykisk helse og ungdom»	Medlemmer i fritidsklubbene	April
Webinar om den nye «mobbeloven i barnehagen»	Medlemmer i barnehagen	April
Webinar med Manifest tankesmie om «offentlige tjenester i egen regi»	Alle medlemmer	April
Webinar «ta mobbing på alvor».	Alle medlemmer	Mai
Webinar om digitale verktøy i det pedagogiske arbeidet	Alle medlemmer	August
Webinar om klima- og miljøarbeid	Alle medlemmer	September
Barnehagelærernettverket diverse samlinger	Medlemmer med barnehagelærerutdanning eller ABLU-studenter	Månedlig
Samlinger med AKS-nettverk i samarbeid med Yrkesseksjon Kirke, kultur og oppvekst på region	Alle medlemmer i aktivitetsskolen	Hver 3. måned
Politiske debatter i forbindelse med Stortingsvalget 2021	Alle medlemmer	Mai/juni

Klubbens mål 2021:

Jobbe for at flere gjennomfører fagbrev som BUA i bydelen

Tiltak/aktivitet 1: Innhente og opplyse om Fagforbundet sitt samarbeid med AOF.

Ansvar: HVT/ PTV

Frist: Løpende

***Ikke gjennomført**

Tiltak/aktivitet 2: Informere om Ablu-studiet til medlemmene

Ansvar: HTV/PTV/Styre

Frist: Løpende

***Gjennomført**

Tiltak/aktivitet 3: Informere om Spir til medlemmer

Ansvar: HTV/ styret

Frist: medlemsmøte høsten 2020

*Gjennomført

Kurs og konferanser for tillitsvalgte i klubben

Type kurs/konferanse Målgruppe Tidspunkt:

Ferieloven	PTV	Mai
Hovedavtalen og dok 25	PTV	Mai, september
Midlertidig ansettelse	PTV	Mars/ Juni

*Utsatt pga Covid 19

5. Miljø og klima

Overordna mål 2021

Økt anerkjennelse og synliggjøring av yrkesgruppene.

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

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): Bevisstgjøre og informere medlemmer om våre klimatiltak.

Klubbens mål 2021:

Tiltak/aktivitet 1: Klubben skal ikke bestille eller kjøpe materiell som bidrar til økte miljøbelastninger.

Ansvar: Klubbstyre

Frist: Kontinuerlig

*Gjennomført

Tiltak/aktivitet 2: Alle sakspapirer til møter som avholdes i egenregi skal kun sendes ut elektronisk.

Ansvar: HTV/ klubbstyre

Frist: kontinuerlig

*Gjennomført

3.6 Valgkamp og alliansebygging

Overordna mål 2021

Engasjerte tillitsvalgte som fremmer Fagforbundets politikk.

Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i stortingsvalget, og har stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.

Stortinget og regjeringen får en politisk sammensetning som støtter Fagforbundets mål og arbeid.

Bidra til at valgkampen preges av debatter og saker som har betydning for medlemmene våre.

Overordna strategier

Bygge allianser for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker.

Delta aktivt i den lange valgkampen og få fram det politiske budskapet som ivaretar medlemmene.

Formidle til medlemmene partienes holdninger til sentrale spørsmål og viktige saker for Fagforbundet.

Legge premisser i den offentlige debatten i valgkampen.

Fagforeningens mål (ønsket resultat): Bidra til at våre medlemmers interesser blir best mulig ivare tatt politisk, gjennom et regjeringsskifte.

Klubbens mål 2021:

Tiltak/ aktivitet 1: Klubben vil støtte fagforeningen I valgkampsaktiviteter og bistå der det er ønskelig.

Ansvar: Htv/ klubbstyre

Frist:

*2 medlemmer fra styret deltok i valgkamppatruljen i 2 uker i september

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Pga usikkerheten rundt covid-19 vil ikke klubben arrangere noen egne sosiale aktiviteter i 2021 men vi oppfordrer medlemmene til å delta på digitale arrangementer i regi av foreningen, Fagforbundet Oslo og Nasjonalt.

*Gjennomført

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.

Klubbens mål 2021:

Tiltak/aktivitet 1: Delta på støttemarkeringer knyttet til internasjonal solidaritet.

Ansvar: Klubbstyret og medlemmer

Frist: Kontinuerlig

*Gjennomført

Tiltak/aktivitet 2: Informere medlemmer om Fagforbundets barneby i Angola på årsmøte og kurs.

Ansvar: Klubbstyret

Frist: Kontinuerlig

*Gjennomført

Tiltak/aktivitet 3: Informere medlemmer om Norsk Folkehjelp på årsmøte og kurs.

Ansvar: Klubbstyret

Frist: Kontinuerlig

*Gjennomført