



FAGFORBUNDET

Handlingsplan 2022 for Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo avdeling 072



Vedtatt på årsmøtet 25.01.22

Innhold

Innhold.....	2
1 Innledning	3
Etikk	4
2 Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt.....	5
2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver	5
2.2 Yrkesfaglige utfordringer	5
2.3 Politiske utfordringer	6
2.4 Utfordringer i egen organisasjon	6
3 Målsettinger og planer i perioden	9
3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller.....	9
3.2 Offentlig tjenester i egenregi	10
3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt.....	11
3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte.....	13
3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling.....	13
3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser	14
3.5 Miljø og klima	15
3.6 Sosiale aktiviteter i fagforeningen	15
3.7 Internasjonalt arbeid.....	15

1 Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningstyret 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 e-post. Medlemsmøter og informasjon på fagforeningens sosiale medier 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 i møte med medlemmene, samarbeidspartnere og hverandre. Vi er bevisst på personvernet og taushetsplikten, er lojal mot forbundets mål og strategier og bidrar til at de menneskelige og økonomiske ressursene brukes på best mulig måte. Der man opptrer som representant for forbundet skal tillitsvalgte og ansatte kjennetegnes på at man er en verdig representant. Tillitsvalgte og ansatte skal ikke opptre synlig beruset.

Brudd på etisk standard vil medføre reaksjoner

2 Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

Alle våre medlemmer skal ha en lønn og leve av og en lønn og leve med. Mange av våre medlemmer jobber enten i midlertidige stillinger eller ufrivillig deltid. Det er høy grad av midlertidighet både i kommunal og privat sektor. Vi har også mange medlemmer ansatt i bemanningsbyråer. Disse jobber som regel både ufrivillig deltid og midlertidig. Til tross for at bemanningsbyråene har begynt å ansette folk i faste stillingsprosenter er det eksempler på at de nektes sykepenger mellom oppdrag. Fagforeningen jobber kontinuerlig for å sikre forutsigbarheten til våre medlemmer gjennom faste og hele stillinger.

Det er fortsatt en del kommunale virksomheter som benytter seg av private tjenester der dette kunne vært drevet i egenregi. Eksempelvis renhold i barnehager og skoler er en tjeneste vi mener burde tas tilbake i egenregi til det beste for de ansatte og tjenestene. Samtidig ser vi at Oslo kommuner tar tilbake tjenester som barnevernsplasser og barnehager fra kommersielle aktører.

Ressurspoolprosjektet i Oslo kommune blir avsluttet til våren 2022 og skal evalueres av Fagforbundet Oslo. Det er bekymringer om prosjektet har fått vare lenge nok under «normale tilstander» til at man kan se store fordeler med ekstraressurser i kommunal regi med en så spesiell prosjektperiode.

Det er fortsatt mange arbeidsgivere med manglende forståelse og kunnskap om lov- og avtaleverk, både overfor tillitsvalgte og ansatte. Dette fører til at mange medlemmer blir satt i vanskelige situasjoner. Vi opplever mange brudd på arbeidsmiljøloven, for eksempel ulovlig midlertidige ansettelser, manglende overtidsbetaling og ulovlige kontrakter. Problemet er særlig stort i mindre private virksomheter der vi ofte har få medlemmer og lite utbygget tillitsapparat. Dette gjør at medlemmer i disse virksomhetene er ekstra utsatte, det er også vanskeligere å kreve tariffavtaler. Å bygge opp en solid tillitsvalgtstruktur og klubber i private virksomheter bør være en prioritert oppgave for fagforeningen.

Klubben i Utdanningsetaten er vår største klubb med over 2500 medlemmer. Arbeidet med arbeidsforholdene for medlemmer i Utdanningsetaten fortsetter også i 2022. Problemet med ulovlige midlertidige ansettelser er særlig stort i denne etaten og klubben behandler et stort antall medlemssaker. Klubben har i 2021 hatt bistand fra både fagforeningen og Fagforbundet Oslo.

2.2 Yrkesfaglige utfordringer

I Oslos 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 rett. Både i PBL og Spekter (Norlandiabarnehagene) kom det i 2020 inn avtaletekst som muliggjør avlønning som fagarbeider for praksiskandidater. Fagforeningen får mange spørsmål om fagarbeiderlønn i private virksomheter. Styrking av avtaleteksten i disse tariffavtalene er vedtatte tariffkrav fra fagforeningen.

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.

I 2021 har vi klart å styrke yrkesseksjonsarbeidet ut over Kirke, kultur og oppvekst, men det krever fortsatt videre arbeid for å få aktivitet i samtlige yrkesseksjoner. Per januar 2021 har

fagforeningen leder i 3 av 4 yrkesseksjoner. Kirke, kultur og oppvekst er den desidert største og det er utfordrende å finne engasjerte tillitsvalgte til å stille som leder eller styremedlemmer i de øvrige, mindre yrkesseksjonene.

2.3 Politiske utfordringer

De to siste årene med pandemi har vist oss at selv med bedre dialog med Fagforbundet Oslo og rødgrønt styre, både kommunalt og nasjonalt, er det vanskelig å få gjennomslag for våre medlemmers viktigste saker. Beslutningen om å holde AKS og barnehager åpne i romjula 2021, samt innføringen av fritidskarantene for ansatte i skole og barnehage, viser dette veldig tydelig.

Det kuttes stadig i mange av bydelsbudsjettene og til tross for at vi har god kontakt med bydelspolitikere mange steder er det fortsatt utfordrende å synliggjøre effekten av kuttene og få gjennomslag for våre forslag i budsjettene. Det er viktig for fagforeningen å sørge for at tillitsvalgte lokalt forstår viktigheten av det politiske samarbeidet. Hvert koordineringsledd har i 2021 utnevnt én politisk kontaktperson for å styrke det fagligpolitiske samarbeidet med Fagforbundet i bydelene.

Det er også viktig at fagforeningen jobber med å påse at politiske beslutninger følges opp i alle virksomheter/arbeidsplasser.

2.4 Utfordringer i egen organisasjon

Fagforeningen har oppgaver jf. 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.

Pandemien vil også i 2022 påvirke deler av aktiviteten til fagforeningen.

2.4.1 Interne rutiner

Med over 11 000 medlemmer og 600 tillitsvalgte er det en utfordring å finne gode informasjonsrutiner. Det jobbes kontinuerlig med at kommunikasjonen mellom plasstillitsvalgte, klubbstyret, hovedtillitsvalgte, fagforeningsstyret og seksjon/utvalgstyret forbedres. Vi har i løpet av 2020 innført nye digitale løsninger for å bedre kommunikasjonen. Arbeidet med implementering av dette systemet vil ta mye tid i året som kommer.

Rutinehåndboka som beskriver rutiner og retningslinjer for alle nivåer i fagforeningen vil fortsette å implementeres og revideres i 2022.

Målet er at vi skal holde løpende oversikt over hvilke virksomheter/arbeidsplasser foreningen har medlemmer i/på. Vi må sørge for at medlemmer blir riktig registrert i Fane2*, og kontinuerlig be våre tillitsvalgte om tilbakemelding på evt. endringer.

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.

Foreningen skal sørge for at vi har klubber og hovedtillitsvalgte i alle virksomheter, samt plasstillitsvalgte på arbeidsplassene. Det er foreningens oppgave at disse fungerer i sine verv.

I en stor fagforening er det mange tillitsverv med ulike funksjoner som skal fylles. Det er en utfordring å trygge alle og klargjøre forventninger og krav til de ulike vervene. Foreningen er helt avhengig av å ha nok tillitsvalgte til å kunne fordele arbeidsoppgaver og ansvar for å få dekket alle mål og tiltak foreningen skal gjøre i løpet av året.

Vi må fordele arbeid/oppgaver på alle verv i fagforeningsstyret, og det er viktig at vi får alle seksjoner og utvalg til å fungere. Dette vil styrke foreningens arbeid, både faglig, politisk og opp mot arbeidsgiver.

I flere klubber er det utfordrende å skaffe nok engasjerte tillitsvalgte til klubbstyrene, dette vil det også arbeides med i 2022. Per 01.01.21 mangler vi hovedtillitsvalgt i en bydel i Oslo kommune.

Vi har fortsatt en vei å gå for å få fullt ut implementert de digitale systemene som ble innført i 2020. I 2022 skal vi også innføre et saksbehandlingssystem for klubbene for å sikre saksbehandlingen. Saksbehandlingssystemet er foreløpig i prosjekt- og utviklingsfase som vil gå gjennom hele året. Dette vil kreve en del ressurser fra fagforeningen.

Fane2*: Medlemsregisteret

2.4.2 Kunnskap og utvikling

Utfordringen i en stor fagforening, med over 600 tillitsvalgte, er å gi alle en like god skoleing. Alle medlemmer skal ha et like godt tilbud uavhengig av hvor, og for hvilken arbeidsgiver, vedkommende jobber. Medlemmene skal oppleve nærhet til foreninga. Dette krever at vi har godt skolerte tillitsvalgte innenfor alle virksomheter, arbeidsplasser og avtaleområder. Vi skal sende ut målrettet informasjon og kurstilbud til aktuelle medlemmer jevnlig via Fane2*. Foreningen har ansvar for å følge opp klubbene. Vi skal påse at disse fungerer etter vedtektene, arbeider godt opp mot arbeidsgiver og gir plasstillitsvalgte en god oppfølging. Klubbene må utarbeide gode rutiner for å oppnå målet om tett oppfølging.

Fagforbundet Barn og Oppvekst skal påse at det opprettes nettverk for tillitsvalgte hos private arbeidsgivere.

Vi vil også i året som kommer jobbe aktivt for å hindre en indre profesjonskamp innad hos våre medlemsgrupper. Det vil være vesentlig at vi er en positiv stemme for å skape lagfølelsen i arbeidslivet.

2.4.3 Medlemsvekst

Vi er avhengig av å beholde og rekruttere nye medlemmer for å kunne være en slagkraftig organisasjon opp mot arbeidsgiver, samt 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 tillitsvalgte i klubb og forening. Vi må

jobbe for å ha stolte, trygge og godt skolerte plasstillitsvalgte som utøver sitt verv etter fagforbundets prinsipper.

Arbeidsplassbesøk er tidkrevende, men viktig i vervearbeidet. Det er en fin måte å møte nye mulige medlemmer, samtidig som man får muligheten til å snakke med gamle medlemmer og bli kjent med arbeidsplassene. Det er mye nyttig informasjon å hente fra besøk på arbeidsplassene.

Sosiale medier er en god arena å treffe medlemmer i. Vi skal bestrebe at hjemmesiden og facebooksidene vår oppdateres jevnlig. Vi skal gjøre medlemmene kjent med at vi finnes i disse kanalene og oppfordre dem til å følge oss der.

Fane2*: Medlemsregisteret

3 Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

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.

Målsetting (ønsket resultat):

Sørge for at tillitsvalgte har kunnskap nok til å løse saker som omhandler lønn, heltid og faste stillinger ute i virksomhetene. Bevisstgjøre tillitsvalgte på å ha med seg Fagforbundets lønns- og heltidspolitikk samt kampen mot økt ulikhet i møte med medlemmer og arbeidsgiver.

Tiltak/aktivitet 1: Skolere hovedtillitsvalgte i å fremme krav etter kapittel 14 i arbeidsmiljøloven

Ansvar: Opplæringsansvarlig/nestleder

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 2: Skolere hovedtillitsvalgte i Oslo kommune i medbestemmelses- og overtallighetsavtalen.

Ansvar: AU

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 3: Skolere tillitsvalgte tilknyttet andre tariffavtaler for å øke kunnskap om lov og avtaleverk.

Ansvar: Leder/opplæringsansvarlig

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 4: Skolere i tillitsvalgte i virksomheter uten tariffavtale i relevant lovverk for å øke kunnskap om rettigheter

Ansvar: Leder/opplæringsansvarlig

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 5: Påse at det gjennomføres drøftinger etter §2.1 i Dok 25 i våre kommunale virksomheter.

Ansvar: Au/Representant i koordineringsleddet

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 6: Skolere tillitsvalgte i private virksomheter i å fremme krav etter kap 14 i Arbeidsmiljøloven.

Ansvar: Opplæringsansvarlig/nestleder

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 7: Skolere hovedtillitsvalgte i Oslo kommune i å fremme krav etter §16.2 i Dok 25.

Ansvar: Opplæringsansvarlig/opplæringsutvalg

Frist: 31.12.22

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 nasjonal tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

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.

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo skal jobbe for å forhindre at kommunale tjenester blir konkurranseutsatt, eller privatisert. Samtidig skal vi jobbe for at konkurranseutsatte tjenester blitt tatt tilbake i egen regi.

Tiltak/aktivitet 1: Kartlegge hvilke av våre virksomheter som benytter seg av privat renhold og hvor lenge kontraktene varer.

Ansvar: Hovedtillitsvalgte i samarbeid med YST

Frist: 01.10.22

Tiltak/aktivitet 2: Kartlegge bruken av bemanningsbyråer i kommunale virksomheter.

Ansvar: Hovedtillitsvalgte i samarbeid med Yrkesseksjon Kirke, Kultur og Oppvekst

Frist: 01.06.22 og 31.12.22

Tiltak/aktivitet 3: Sørge for at vi har tillitsvalgt eller kontaktperson på konkurranseutsatte tjenestesteder.

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Gjennomføre arbeidsplassbesøk på de arbeidsplasser som er varslet rekommunalisert.

Ansvar: Aktuell yrkesseksjon

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 5: Dokumentere arbeidsplassbesøk på rekommunaliserte tjenestesteder.

Ansvar: Nestleder

Frist: Kontinuerlig

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 lærlingmedlemmer.

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 tillitsvalgtsdekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Tillitsvalgte skolerer i kommunikasjonsarbeid.

Fagforeningens tiltak

- Kartlegge vervepotensial i utvalgte private virksomheter og lage en plan for å bevare og styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene.
- Verve medlemmer med utdanning fra universitet og høyskole.
- Etablere klubbstyrer hos flere arbeidsgivere, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt etter gjeldende hovedavtale.
- Gjennomføre tillitsvalgtsuka uke 44.
- Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og bidra til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier.
- Vervekampanjer i fagforbunds- og tillitsvalgtukene

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%.

Tiltak/aktivitet 1: Starte prosjekt i private barnehager

Ansvar: AU/prosjektleder

Frist: 01.06.21

Tiltak/aktivitet 2: Arbeide for at alle medlemmer har en tillitsvalgt på sin arbeidsplass

Ansvar: Leder, nestleder, prosjektansvarlig, hovedtillitsvalgt

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 3: Vi skal sende ut et personlig velkomstbrev til alle nye medlemmer med informasjon om fagforeningen og hvem som er henners plasstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt.

Ansvar: Fane 2

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Gjennomføre arbeidsplassbesøk i fagforbunds- og tillitsvalgtsukene

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: 01.12.21

Tiltak/aktivitet 5: Markere tillitsvalgtsuka i uke 44

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: 31.10.22

Tiltak/aktivitet 6: Vervekonkurranser i forbindelse med Fagforbundsukene i uke 26 og 48

Ansvar: Nestleder

Frist: 01.12.21

Tiltak/aktivitet 7: Kreve tariffavtaler der det er grunnlag for det

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 8: Kartlegge vervepotensialet i alle våre virksomheter

Ansvar: Nestleder/prosjektansvarlig i privat

Frist: 01.06.22

Tiltak/aktivitet 9: Kontakte plasstillitsvalgt for assistanse hvis foreningen/kontoret ikke får kontakt med medlemmene

Ansvar: Fane 2/plasstillitsvalgte

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 10: Sende ut informasjonsplakat til alle tillitsvalgte som skal henges opp på henners arbeidsplass.

Ansvar: Leder/fane2

Frist: 31.03.22 og 31.10.22

Tiltak/aktivitet 11: Gjennomføre arbeidsplassbesøk på arbeidsplasser med få medlemmer.

Ansvar: Fagforeningsstyret og hovedtillitsvalgte

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 12: Gjennomføre jevnligte samlinger med tillitsvalgte i private virksomheter

Ansvar: Leder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 13: Etablere klubb i de store private barnehagekjedene

Ansvar: Au

Frist: 31.12.22

Tiltak/Aktivitet 14: Gjennomføre minimum 6 samlinger for hovedtillitsvalgte i løpet av perioden.

Ansvar: AU

Frist: 31.12.22

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Fase 1	Alle tillitsvalgte	Januar, mars, juni, september, oktober, november
Fase 2	Alle tillitsvalgte	1 pr. kalenderår (avhengig av smittesituasjon)
Skoleringer i digitale verktøy	Hovedtillitsvalgte	kontinuerlig
Kurs i kommunikasjonsarbeid	Alle tillitsvalgte	4. april
Klubbkonferanse	Klubber	2 ganger i året
Plasstillitsvalgtsamlinger	Alle tillitsvalgte	2 ganger i året
Veiledningskurs spesifikke tema	Alle tillitsvalgte	Vår og høst

3.4 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.

Tiltak/aktivitet 1: Arrangere kurs for renholdere

Ansvar: Yrkesseksjon Samferdsel og Teknisk

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 2: Sende ut informasjon om fagbrev

Ansvar: Alle yrkesseksjoner i samarbeid med AOF

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 3: Yrkesseksjonene deltar på hovedtillitsvalgtsamlinger

Ansvar: Yrkesseksjonene

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Representant fra yrkesseksjonene deltar på grunnskolering for tillitsvalgte (Fase1) for å øke kunnskapen hos medlemmene.

Ansvar: Yrkesseksjonene og Opplæringsansvarlig

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Yrkesseksjonene deltar på samlinger for tillitsvalgte i private virksomheter.

Ansvar: Yrkesseksjonene og leder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 5: Alle medlemmer i Oslo kommune får tilbud om skolering i Opplærings- og utviklingsavtalen.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 31.12.22

Tiltak/Aktivitet 6: Gjennomgå stillingsbeskrivelse for barn- og ungdomsarbeideren i de kommunale virksomhetene.

Ansvar: Yrkesseksjonen Kirke, Kultur og Oppvekst i samarbeid med hovedtillitsvalgte

Frist: 01.06.22

Tiltak/aktivitet 7: Gjennomføre yrkesfaglige kurs for medlemmer.

Ansvar: Yrkesseksjonene

Frist: 31.12.22

Tiltak/aktivitet 8: Gjennomføre lærlingepatrulje

Ansvar: Ungdomsutvalget

Frist: 01.11.22

Tiltak/aktivitet 9: Innhente oversikt over lærlinger innenfor vårt område i de kommunale virksomhetene.

Ansvar: Hovedtillitsvalgte i samarbeid med ungdomsutvalget

Frist: 01.09.22

3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Kurs i konflikthåndtering	Alle medlemmer	Mars
Kurs i språkbevissthet	Medlemmer i barnehage og skole	April
Kurs i antirasisme på arbeidsplassen	Alle medlemmer	September
Webinar om arbeidlivskriminalitet	Alle medlemmer	September
Fagdag i psykisk helse	Alle medlemmer	Oktober
Fagdager med yrkesnettverkene	Medlemmer i aktuelle yrker	4 ganger ilt. året

3.5 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.

Tiltak/aktivitet 1: ta miljøbevisste valg ved kurs og konferanser

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 3: Ved innkjøp av profileringsartikler skal kvalitet og varighet på produktet vektas.

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: Kontinuerlig

3.6 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 1: 8. mars

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: 08.03.22

Tiltak/aktivitet 2: 1. mai

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: 01.05.22

Tiltak/aktivitet 3: medlemsfest i juni

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: 17.06.22

Tiltak/aktivitet 4: Jubilentmarkering

Ansvar: AU/ Fagforeningsstyret

Frist: 01.10.22

3.7 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: Handle gaver/premier fra organisasjoner som støtter/jobber med internasjonalt arbeid

Ansvar: AU

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Informere medlemmer om Fagforbundets barneby i Angola.

Ansvar: Kursholder/styret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 3: Delta på støttemarkeringer knyttet til internasjonal solidaritet.

Ansvar: Styret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Dele ut/sendte solidaritetsbevis til innledere og forelesere på arrangementer i regi av fagforeningen.

Ansvar: Ansvarlig for arrangement

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 5: Invitere palestinaKomiteen til samlinger for styret og tillitsvalgte

Ansvar: AU

Frist: Kontinuerlig

Vedlegg:

(Handlingsplan for Klubber, yrkesseksjoner, ungdomsutvalg og pensjonistutvalg.)

I henhold til vedtektenes § 11.8.1 og 11.9 skal yrkesseksjoner, pensjonist- og ungdomsutvalg avholde årskonferanse i etterkant av årsmøte i fagforening. Der skal det behandles oppgaver og planer. Hvis det ikke er grunnlag for en slik årskonferanse er det naturlig at handlingsplaner legges ved i årsmøtesakene.