

Handlingsplan 2020 for Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo
avd 072



Vedtatt på årsmøtet 21.01.2020

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt	5
2.1. Utfordringer overfor arbeidsgiver.....	5
2.2. Yrkesfaglige utfordringer	6
2.3. Politiske utfordringer.....	7
2.4. Utfordringer i egen organisasjon	7
3. Målsettinger og planer i perioden	8
3.1. Arbeidsliv, tariff og pensjon	8
3.2. Offentlig tjenester i egenregi	9
3.3. Tariffmakt, organisering og organisasjonsbygging	11
3.4. Ideologisk skoling.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.
3.5. Fag,- kompetanse- og yrkesutvikling.....	14
3.6. Valgkamp og faglig-politisk påvirkning	15
3.7. Sosiale aktiviteter i fagforeningen.....	16
3.8. Internasjonalt arbeid.....	17

1. Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret 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 opptre 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 opptre som representant for forbundet skal tillitsvalgte og ansatte kjennetegnes på at man er en verdig representant. Tillitsvalgte og ansatte skal ikke opptre synlig beruset. Fagforeningen har eget vedtak om å ikke bruke medlemmenes penger på alkohol.

Brudd på etisk standard vil medføre reaksjoner

Dere finner fagforeningens egne etiske retningslinjer på vår hjemmeside.

2. Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1. *Utfordringer overfor arbeidsgiver*

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. 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 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 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. Oslo kommune har satt i gang et pilotprosjekt med vikarpool i de kommune barnehagene. Det er viktig at fagforeningen videreformidler tanker rundt organiseringen av vikarpoolen, samt sikrer at byrådet gjennomfører den planlagte piloteringen. Foreløpig er prosjektet satt på vent fordi man ikke enes om organiseringen, men fagforeningen forsetter jobben med å utforme det vi mener må være rammene i en slik satsning. I Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo har vi medlemmer i over 190 forskjellige private virksomheter, mange av disse er små bedrifter med få ansatte. I noen av disse opplever vi at arbeidsgiver mangler grunnleggende kunnskap om lov- og avtaleverk. Medlemmene har kontrakter som ikke er i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven, lav avlønning og i tillegg står de uten tariffavtale. Mange meddeler at de føler seg utnyttet og trenger hjelp til å få gjennom det de har krav på. Manglende tillitsvalgts apparat hos nevnte arbeidsgivere gjør dette utfordrende for foreningen. Vi ser at mangelen på tillitsvalgt gjør arbeidet med å få på plass tariffavtale ekstra krevende. Det vil derfor være vesentlig å ha økt fokus på organisasjonsbygging og tillitsvalgtstruktur.

2.2. Yrkesfaglige utfordringer

Vi har fortsatt utfordringer når det gjelder avlønning og tittel for de som har tatt fagbrev. I Oslo kommunes tariffavtale er dette en avtalefestet rett, men fagforeningen opplever at det fortsatt dukker opp saker angående dette.

Ved høstens tariffarbeid fremmet fagforening krav om at rett til riktig avlønning og tittel også legges inn i andre tariffområdene.

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.

Fagforeningen har siden 2017 hatt et prosjekt rettet mot barnehagelærere. Dette arbeidet legges nå inn som ordinært arbeid under yrkessseksjon kirke, kultur og oppvekst.

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.

I 2019 har vi hatt en meget aktiv seksjonsleder innenfor yrkessseksjon samferdsel og teknisk.

Det jobbes med yrkesfaglige kurs og synliggjøring av arbeidet som gjøres i disse yrkene.

Innenfor yrkessseksjon kontor og administrasjon er det utfordringer knyttet til GDPR og omorganiseringer av arbeidet. Innenfor Oslo kommune har det de senere årene flyttet oppgaver fra de lokale arbeidsplassene og til UKE.

I foregående periode har det ikke vært et fungerende seksjonsstyre.

2.3. Politiske utfordringer

Foreningen opplever at det er et godt samarbeidsklima under det sittende byrådet. Vi ser at politikken som er førende i Rådhuset i større grad iverksettes ute i virksomhetene. Vi er nå inne i en ny fireårsperiode, og vil det fortsatt være viktig å formidle våre krav, og utfordringer opp imot byrådet.

Det er fortsatt noen utfordringer med tanke på at administrasjonen i enkelte virksomheter, samt enkelte bydelsutvalg, ikke handler i tråd med byrådets føringer. Opplevelsene av at budsjettene er for stramme og at kriteriesystemene ikke er hensiktsmessige er fortsatt til stede.

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.

2.4. Utfordringer i egen organisasjon

Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo har over 10 600 medlemmer og over 500 tillitsvalgte. Dette medfører at vi har utfordringer knyttet til informasjon- og samarbeidsrutiner. Foreningen jobber kontinuerlig for at kommunikasjonen mellom plasstillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, klubber, yrkesseksjoner og styret forbedres. Målet er at vi skal holde løpende oversikt over alle våre medlemmers opplysninger. Vi skal sørge for at alle nye medlemmer blir riktig registrert i medlemsregisteret og at de ønskes velkommen med et personlig velkomstbrev. Medlemsportalen er et verktøy der medlemmene selv kan gå inn å registrere endringer. De tillitsvalgte skal være godt skolerte i mulighetene som ligger i portalen og den skal gjøres kjent for alle medlemmer.

Målet er at fagforeningen til enhver tid skal være oppdatert på beslutninger og endringer som skjer innenfor vårt område. Dette er utfordrende fordi vårt organisasjonsområde spenner så bredt.

Vi er avhengig av å ha et velfungerende tillitsvalgtsapparat for at denne informasjonen skal nå foreningen. Vi må ha nødvendig kunnskap om alle tariffavtaler og gjeldende lovverk innenfor vårt område. Dette for at vi skal stå rustet til å bistå våre medlemmer best mulig.

Fagforeningen har over flere perioder hatt utfordringer med dannelse av klubber innenfor det kommunale og private området. Per dags dato er det kun en bydel i Oslo kommune som ikke har klubbstyre. Innenfor det private området er situasjonen en helt annen. Fagforeningen vil fortsette arbeidet med å få på plass tillitsvalgte innenfor alle områder, samt opprette klubber der det er mulig.

For å være en slagkraftig organisasjon med reel tariffmakt er vi avhengig av å beholde, samt rekruttere nye medlemmer. Det aller mest vervende vi har er skolerte og tilstedeværende tillitsvalgte på hvert enkelt tjenestested. Fagforeningen bruker mye ressurser på å skolere våre tillitsvalgte, samt gi faglig påfyll til alle våre medlemmer.

Fagforeningen må bli flinkere til å synliggjøre våre seiere, samt bevisstgjøre våre medlemmer på hvilke muligheter som ligger i medlemskapet.

En viktig del av vervearbeidet er arbeidsplassbesøk. Dette er tidkrevende, men er en god arena for å møte nye potensielle medlemmer, samt gi rom for å snakke med eksisterende medlemmer. I tillegg til dette får man en unik mulighet til å bli kjent med de ulike virksomheter/tjenestesteder.

En annen viktig arena for fagforeningen er sosiale medier. Vi har fokus på å publisere aktuelle saker og informasjon om fagforeningens arbeid. Fagforbundet nasjonalt lanserte i desember 2019 en ny plattform for fagforeningenes hjemmesider. Denne skal gjøre det lettere og mer oversiktlig, både med tanke på publisering fra fagforeningen og informasjonsuthenting for medlemmene. I 2020 har fagforeningen en egen plan for informasjon. I denne ligger det også skoleringstiltak som fagforeningen skal gjennomføre. *Se vedlegg.

3. Målsettinger og planer i perioden

3.1. Heltid og likelønn

Overordna mål 2020

Alle Kommuner etablerer en heltidskultur

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

Hovedoppgjøret sikrer reallønnsvekst for alle, og bidrar til å minske lønnsforskjellene.

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 hovedoppgjøret 2020 på en måte som 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 pr. år vedrørende 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.

Mål: Fagforening skal sørge for at alle som har krav på fast stilling skal få det.

Tiltak/aktivitet 1: 1: Hovedtillitsvalgtsamling med heltid som tema.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 01.04.20

Tiltak/aktivitet 2: Skolere hovedtillitsvalgte i å fremme krav etter AML, kapittel 14.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 01.07.20

Tiltak/aktivitet 3: Innhente informasjon om lønns plasseringene i bydel/etat.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 01.06.20

Tiltak/aktivitet 4: Utarbeide felles strategi for å oppnå likelønn.

Ansvar: AU/HTV

Frist: 01.08.20

3.2 Offentlig tjenester i egenregi

Overordna mål 2020

Offentlig finansierte tjenester blir ikke konkurranseutsatt, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives i egenregi.

Gjennom vedtatte tiltaksplaner fjernes muligheten for sosial dumping og arbeidsmarkeds-kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak.

Overordna strategier

Synliggjøre fordeler og muligheter med 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.

Ta initiativ til vedtak om trepartssamarbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å iverksette tiltaksplaner 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.
- Kartlegge alle tjenester i kommuner, fylkeskommuner og sykehus, og lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt.
- Ha en offensiv strategi med å 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.
- Foreslå trepartssamarbeid som arbeidsform i omstilling og utviklingsarbeid.
- Kreve tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

Mål: 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 kommunale virksomheter som benytter seg av privat renhold, og hvor lenge kontraktene varer.

Ansvar: Yrkesseksjon samferdsel og teknisk i samarbeid med tillitsvalgte.

Frist: 01.06.20 og 01.11.20

Tiltak/aktivitet 2: Kartlegge hvilke av våre kommunale virksomheter som benytter seg av private aktører, herunder bemanningsbyrå, private barnevernstjenester og konsulenttjenester.

Ansvar: Yrkesseksjon Helse og sosial i samarbeid med tillitsvalgte.

Frist: 01.06.20 og 01.11.20

Tiltak/aktivitet 3: Kartlegge bruk av bemanningsbyråer i skole og barnehage.

Ansvar: Yrkesseksjon Kirke, kultur og oppvekst i samarbeid med tillitsvalgte.

Frist: 01.06.20 og 01.11.20

Tiltak/aktivitet 4: Påse at vi har tillitsvalgt/kontaktperson på alle konkurranseutsatte/privatiserte virksomheter/arbeidsplasser.

Ansvar: Leder/Nestleder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 5: Gjennomføre arbeidsplassbesøk på de arbeidssteder som er varslet rekommunalisert.

Ansvar: Aktuell yrkesseksjon

Frist: Fortløpende

Tiltak/aktivitet 6: Dokumentere arbeidsplassbesøkene på rekommunaliserte tjenestesteder til nettsiden, og synliggjøre i sosiale medier.

Ansvar: Nestleder

Frist: Fortløpende

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Overordna mål 2020

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst 5 prosent økning i antallet elever og lærlinger.

Minst 5 prosent økning i antallet studenter.

Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser innen forbundets organisasjonsområde.

Tillitsvalgte skal benytte forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Overordna strategier

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Verve arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Gjennomføre tillitsvalgtskolering for alle tillitsvalgte.

Skolere plasstillitsvalgte som kan bistå medlemmer om aktuelle spørsmål som er viktige for Fagforbundet.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering gjennom digitale plattformer som gjør det mulig å kommunisere med yrkesgruppene.

Tillitsvalgte skoleres i kommunikasjonsarbeid, med fokus på hvordan nå ut med budskapet i digitale kanaler.

Fagforeningens tiltak

- Besøke alle arbeidsplasser der en har medlemmer i løpet av året. Medlemmer som ikke nås på arbeidsplassen må nås på andre måter.
- Kartlegge vervepotensial på alle tariffområder.
- Kontakte alle nye medlemmer senest en måned etter innmelding, og alle medlemmer som melder seg ut, eller som står i fare for å bli strøket.
- Aktivt jobbe for å rekruttere flere arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning, og gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.
- Etablere klubber på arbeidsplassene, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt.
- Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet.
- Være synlige i sosiale medier.

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: Vi skal sørge for at alle medlemmer har en tillitsvalgt på arbeidsplassen sin.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 31.12.20

Tiltak/aktivitet 2: Vi skal sende ut et personlig velkomstbrev til alle nye medlemmer med informasjon om fagforeningen og hvem som er hens plasstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt.

Ansvar: Fane2

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 3: Vi skal etablere klubber på alle virksomheter, samt lage en strategi for oppfølging som kommer frem av kontorhåndboka til foreningen.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 31.12.20

Tiltak/aktivitet 4: Vi skal sikre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universitet i samarbeid med regionen.

Ansvar: Yrkesseksjonene

Frist: 31.12.20

Tiltak/aktivitet 5: Videreføre barnehagelærerprosjektet som en del av yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst.

Ansvar: Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst.

Frist: 01.02.20

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Type kurs/konferanse

Målgruppe

Tidspunkt:

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Fase 1	Tillitsvalgte	6 ganger ilt året.
Fase 2	Tillitsvalgte	1 gang ilt året.
Temakvelder: <ul style="list-style-type: none">• LO Favør• Ferieloven• Ansettelse• Avlesing av lønnslipp• Verdien av å være fagorganisert• Pensjon• Norsk Folkehjelp – et inkluderende arbeidsliv	Medlemmer/tillitsvalgte	
Introkurs for nye medlemmer	Medlemmer	2 ganger ilt året.
Styresamling	Fagforeningsstyret	2 ganger ilt året.

Plasstillitsvalgtsamling		2 ganger ilt året.
--------------------------	--	-----------------------

3.5. *Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling*

Overordna mål 2020

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.
 Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.
 Rammebetingelsene for og anerkjennelsen av medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.
 Økt antall læreplasser i alle sektorer.
 Fagforbundet er et naturlig valg for arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Overordna strategier

Bruke trepartssamarbeidet lokalt for å sikre faglig utvikling for alle medlemmer.
 Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn.
 Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.
 Påvirke og bidra i tilretteleggingen for læreplasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp Samfunnskontrakten.
 Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

Fagforeningens tiltak

- Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariff-områder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.
- Jobbe for at flere tar fagbrev.
- Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling- og utskillingsprosesser.
- Samarbeide med arbeidsgiver for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor, og bidra til at veileder har kompetanse til å gi et godt faglig opplæringstilbud til lærlingen.
- Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

Mål: Fagforeningens medlemmer skal få kunnskap om muligheten og fordelene ved å ta fagbrev. Fagforeningen skal sørge for at medlemmer som tar fagbrev får lønn og tittel som fagarbeider iht. tariffbestemmelsene.

Tiltak/aktivitet 1: Innhente kompetanseplaner i alle bydeler.

Ansvar: Hovedtillitsvalgte

Frist: 01.07.20

Tiltak/aktivitet 2: Sørge for at alle arbeidstakere har en stillingsbeskrivelse som gjenspeiler det arbeidet man utfører.

Ansvar: Hovedtillitsvalgte/styret/yrkesseksjon

Frist: 31.12.20

Tiltak/aktivitet 3: Sørge for at alle som tar fagbrev får lønn og tittel som fagarbeider, samt påse at stillingene endres i MBU.

Ansvar: Hovedtillitsvalgte

Frist: 31.12.20

3.5.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Fagdag – Samisk nasjonaldag	Medlemmer	31.01.20
Fagdag – Markering av barnehagedagen	Medlemmer	04.03.20
Fagdag – Mobbing	Medlemmer	07.05.20
Fagdag – Psykisk helse og ungdom.	Medlemmer	September 2020

3.6 Miljø og klima

Overordna mål 2020

Miljø- og klimapolitikken til Fagforbundet er kjent blant tillitsvalgte og medlemmer. Fagforbundet har kartlagt eget karbonavtrykk, og lagt fram en plan for hvordan redusere det.

Overordna strategier

Systematisere og konkretisere Fagforbundets miljø- og klimapolitikk.

Fagforeningens tiltak

- Bruke det faglig-politiske 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 lokalt miljø- og klimaarbeid på dagsorden på medlemsmøter.

Mål: Fagforeningen skal i løpet av 2020 forminske vårt karbonavtrykk. Vi skal informere våre medlemmer om våre klima- og miljøtiltak for å øke bevisstheten blant medlemsmassen.

Tiltak/aktivitet 1: Fagforeningen skal ikke kjøpe inn profileringsartikler som bidrar til økte miljøbelastninger.

Ansvar: AU

Frist: Kontinuerlig

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

Ansvar: AU

Frist: 31.12.2020

Tiltak/aktivitet 3: For å redusere matsvinn bestilles mat til kurs og møter som kan benyttes over lengre tid. Som for eksempel brød og pålegg eller benytte oss av tilbud som selger overskuddsmat, eks, TooGoodToGo

Ansvar: Kursholder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Fagforeningen innfører kildesortering på kontoret.

Ansvar: AU

Frist: 01.03.19

3.7 *Sosiale aktiviteter i fagforeningen*

Tiltak/aktivitet 1: Nyttårsfest for medlemmer

Ansvar: Arrangementskomité

Frist: 01.02.20

Tiltak/aktivitet 2: 8. mars-lunsj på restaurant

Ansvar: Arrangementskomité

Frist: 08.03.20

Tiltak/aktivitet 3: 1.mai-frokost i foreningen

Ansvar: Arrangementskomité

Frist: 01.05.20

Tiltak/aktivitet 4: Medlemsfest

Ansvar: Arrangementskomité

Frist: 01.10.20

Tiltak/aktivitet 5: Arbeidsplassbesøk ifm. Fagforbundsuka

Ansvar: Arrangementskomité og utvalg.

Frist: 10.12.20

Tiltak/aktivitet 6: Medlemsarrangement for medlemmer i private virksomheter.

Ansvar: Nestleder og Arrangementskomité

Frist: 01.09.20

Tiltak/aktivitet: Jubilantmarkering

Ansvar: Leder

Frist: 01.11.20

3.8 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.

Tiltak/aktivitet 1: Dele ut solidaritetsbevis til forelesere.

Ansvar: Kursholder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Sende to representanter fra foreningen på studietur til Palestina i regi av Fagforbundet Oslo.

Ansvar: AU/styret

Frist: 01.07.20

Tiltak/aktivitet 3: Informere medlemmer om Fagforbundets barneby i Angola på årsmøte, kurs, temakvelder og sosiale arrangementer.

Ansvar: Kursholder/styret

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.