

Handlingsplan 2024 - 2025

Fagforbundet ForSe Forvaltning og Service avd 149

Vedtatt på årsmøtet den 30. januar 2025



Innledning

Handlingsplanen omhandler Fagforbundets målsettinger for 2024 - 2025. Det vil si at fagforeningen har to år på å oppnå målsettingene. Dette gir mulighet for å ha et lengre perspektiv på arbeidet og spiller inn ved vurdering av målsetting. Det vil likevel være slik at planen per år i perioden ses i sammenheng med de årlige budsjettvedtakene.

Fagforeningen sin handlingsplan er årsmøtes oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for 2024 - 2025, samt andre vedtak fattet i overordnede organer.

Handlingsplanen er fagforeningens styringsverktøy og skal blant annet bidra til at fylkeskretsens fagforeninger lykkes med å nå sine mål.

Målene i handlingsplanen er formulert slik at det skal være mulig å måle om de vedtatte målsettingene er oppnådd.

Derfor er planen utformet med konkrete, tidfestede og realistiske tiltak.

Måloppnåelsen i handlingsplanen forutsetter at fagforeningene i fylkeskretsen gjennomfører aktivitet i tråd med fattede vedtak på overordnet nivå.

Handlingsplanen danner grunnlaget for fagforeningens utarbeidelse av strategier og tiltak i perioden.

Planen ses i sammenheng med resultater og erfaringer (årsberetningen) fra forrige periode.

Kostnadene som følger av handlingsplanen konkretiseres i fagforeningens budsjett.

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer på kort og lang sikt.

Utfordringer i egen organisasjon jf. organisasjonsprogrammet 2022 – 2025

- Mye av vår tid brukes til å håndtere endringer i organisasjonen som følge av politiske beslutninger.
- Vår forening opplever stadige diskusjoner internt i Fagforbundet om plassering av medlemmer. Dette skaper unødig støy blant medlemmer og tillitsvalgte.
- Fagforbundet ForSe har i flere år oppfordret Fagforbundet Oslo, om at det foretas en evaluering av dagens organisasjonsstruktur.
- Vi opplever at det er vanskeligere å rekruttere tillitsvalgte i virksomheter hvor vi bare har noen av medlemmene i Fagforbundet (for eksempel bydelene) enn i de virksomhetene hvor vi alene organiserer alle fagforbundets medlemmer

Utfordringer overfor arbeidsgivere:

- På enkelte arbeidsplasser opplever fagforeningen at vi har utfordringer med at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad tilrettelegger for at de tillitsvalgte skal kunne utføre sitt verv.
- Våre tillitsvalgte opplever at arbeidsgiver flere steder ikke forholder seg til gjeldende lov- og avtaleverk. Flere tillitsvalgte gir tilbakemelding til fagforeningen at de ikke oppleves som likeverdige parter. De tillitsvalgte får ikke tilstrekkelig informasjon på et tidlig nok tidspunkt. Enkelte steder blir de tillitsvalgte kun informert i etterkant av prosesser. De tillitsvalgte får dermed ikke utøvd medbestemmelse i henhold til avtaleverket.
Foreningen har hatt fokus på disse utfordringene på hovedtillitsvalgtsamlingene.
- Fagforeningen vil ha tydelige, synlige og aktive tillitsvalgte ovenfor arbeidsgivere i organisasjons- og lønnspolitiske spørsmål. For å få til dette skal vi ha godt skolerte, trygge og aktive tillitsvalgte. Medlemmenes interesser blir best ivaretatt gjennom tillitsvalgtes utøvelse av medbestemmelse og innflytelse lokalt. De tillitsvalgte skal sørge for at medlemmenes arbeidsvilkår er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

Politiske utfordringer:

- Vi ser at det blå/grønne flertallet i Oslo kommune byr på større politiske utfordringer enn det rød/grønne i forrige periode. Gjennom økende innsparinger på budsjettene i virksomhetene kreves det større fokus på lov og avtaleverk fra de tillitsvalgte i disse sakene.

Politikerne har vedtatt et effektiviseringsprogram som vi ennå ikke vet rekkevidden av. Det er å anta at arbeidet med effektiviseringsprogrammet vil ha konsekvenser for arbeidsmiljøet ute i virksomhetene.

- Fagforeningen ønsker at kommunen evaluerer funksjon for felles lønnstjenester før man igangsetter sammenslåing av regnskapstjenestene.
- Vi forventer at det vil komme flere lignende omorganiseringer i lys av det nye byrådets politikk, gjennom deres effektiviseringsprogram og en ny bydelsreform.

Yrkesfaglige utfordringer:

- Foreningen har hovedsakelig medlemmer i yrkesseksjonene Kontor og administrasjon og Samferdsel og teknisk. Det er kun disse to yrkesseksjonene som er etablert i fagforeningen, og det er ikke etablert styrer i disse. Foreningen jobber for å etablere et godt yrkesfaglig tilbud for medlemmene og at yrkesseksjonene skal ha fungerende styrer og godt samarbeid.
- Yrkesseksjonene i fagforeningen samarbeider om å gi yrkesfaglige kurs.

Strategiplanen 2024 - 2025

Strategiplanen er landsstyrets prioritering av arbeidet i hele organisasjonen. Et hovedmål for Fagforbundet er økt tariffmakt. Det gir oss styrke til å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivere og i samfunnet, se Strategiplan 2024-2025.

Følgende områder er prioritert:

1. Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller
2. Gode offentlige tjenester med egne ansatte
3. Organisasjonsbygging og tariffmakt
4. Fag- og tjenesteutvikling
5. Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkningsarbeid
6. Digitalisering

Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Hovedmål 2024-2025

- Flere kommuner har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur.
- Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger.
- Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.
- Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter. Målrette innsatsen i privat sektor og tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger.

Fagforeningens mål:

Tiltak/aktivitet 1: Styrke de tillitsvalgtes forhandlingskompetanse.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: i løpet av 2025.

Tiltak/aktivitet 2: Skolere tillitsvalgte i hovedavtalen.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: første halvår 2025

Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Hovedmål 2024-2025

- Konkurransenutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskap og skolering.

- Offentlig finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og i helseforetak drives med egne ansatte.

Organisasjonsbygging og tariffmakt

Hovedmål 2024-2025

- Styrket tariffmakt i KS-området/Oslo kommune.
- Styrket tariffmakt i Spekter helse.
- Styrke tariffmakten i NHO området.
- Ti prosent økning av lærlingmedlemmer.
- Ti prosent økning av studentmedlemmer.
- Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.
- Tillitsvalgte har kompetanse og verktøy til å utøve sitt verv.

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Tiltak/aktivitet 1: Kartlegge vervepotensialet og sørge for økt verving

Ansvar: Verveutvalget

Frist: Hele 2025

Tiltak/aktivitet 2: Invitere mangfoldsnettverket til HTV samling for å informere

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: 2025

Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Lov og avtaleverk (mest relevante)	Klubbstyrene	2025
Trinnskoloring 1-5	Nye tillitsvalgte	2025
Opplæring i hovedavtalen	Hovedtillitsvalgte	2025

Fag- og tjenesteutvikling

Hovedmål 2024-2025

- Prioriterte yrkesgrupper og områder synliggjøres.
- Flere medlemmer har tilbud om relevant kompetanseheving.
- Antall læreplasser samsvarer med arbeidets og samfunnets behov.
- Fagforbundet er en aktiv aktør i klimapolitikken og medlemmene tar del i det lokale klima- og miljøarbeidet.

Yrkesfaglige kurs og konferanser

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt :

Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning

Hovedmål 2024 - 2025

- Engasjere medlemmer og tillitsvalgte til å fremme Fagforbundets politikk.
- Flertallet av Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i stortingsvalget i 2025, og stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.
- Bygge kunnskap og allianser for klima- og miljøsaken nasjonalt og lokalt.
- Ha et godt samarbeid med partier som deler Fagforbundets ideologi og verdier.

Digitalisering

Hovedmål 2024 - 2025

- Nasjonal/offentlig skytjeneste vedtas.
- Digitale løsninger i offentlig sektor er integrert i partssamarbeidet.
- Det er satt i gang arbeid for å motvirke digitalt utenforskap.
- Forbedret digital kompetanse hos tillitsvalgte.
- Tillitsvalgte har enklere tilgang til relevant informasjon og verktøy for å utøve vervet.

Fagforeningens tiltak

- Sørge for at arbeidsgiver gir tilstrekkelig opplæring i digitale verktøy, personvern og IT-sikkerhet.

Tiltak/aktivitet 1: Innføring i digitale verktøy brukt i hverdagen for å motvirke digital utenforskap.

Ansvar: styret

Frist: 2025

Tiltak/aktivitet 2: Kurs i ny digital løsning for klubbene i Fagforbundet

Ansvar: styret

Frist: tidlig 2025

Tiltak/aktivitet 3: Digitale løsninger i Oslo kommune/invitere ressursperson til å holde foredrag på HTV samling.

Ansvar: opplæringsutvalget

Frist: 2025

Her formulerer fagforeningen sine konkrete og målbare målsettinger. Disse skal være realistiske. Begrunnelse for målsettingene må framgå av dokumentet.

Utfordringer i egen organisasjon

Mye av vår tid brukes til å håndtere endringer i organisasjonen som følge av politiske beslutninger.

Vår forening opplever stadige diskusjoner internt i Fagforbundet om plassering av medlemmer. Dette skaper unødig støy blant medlemmer og tillitsvalgte.

Fagforbundet ForSe har i flere år bedt om at det foretas en evaluering av dagens organisasjonsstruktur.

Vi opplever at det er vanskeligere å rekruttere tillitsvalgte i virksomheter hvor vi bare har noen av medlemmene i Fagforbundet (for eksempel bydelene) enn i de virksomhetene hvor vi alene organiserer alle fagforbundets medlemmer

Tiltak/aktivitet 1: Skaffe hovedtillitsvalgte i alle bydeler og virksomheter

Ansvar: styret

Frist: 2025

Tiltak/aktivitet 2: Fortsette å jobbe for en evaluering av dagens organisering

Ansvar: styret

Frist: 2025

Hjemmekontor

Arbeidsgiver har innført hjemmekontor som en fast ordning og på den måten spare penger på å redusere kontorplasser.

Fagforeningen har i årsmøteperioden jobbet med at Fagforbundet utarbeider en politikk rundt bruken av hjemmekontor. Fagforeningens holdning er at dersom hjemmekontor skal benyttes må dette være på frivillig basis, arbeidsplassen (også hjemme) må tilrettelegges og oppfølgingen av de ansatte både sosialt og faglig skal være like god som om de ville vært på arbeidsplassen.

Tiltak/aktivitet 1: Fagforeningen ønsker å ha fokus på skillet mellom fritid og arbeidstid, der arbeidstakerne skal ha rett til å logge av.

Ansvar: styret

Frist: 2025

Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 1: 1. mai-arrangement

Ansvar: Styret

Frist: 1. mai 2025

Tiltak/aktivitet 2: Sommerfest

Ansvar: Styret og pensjonistutvalget

Frist: sommerhalvåret

Tiltak/aktivitet 3: Jubilantfeiring for 2025

Ansvar: Styret

Frist: November 2025