



FAGFORBUNDET

Handlingsplan 2023 for Fagforbundet ForSe Forvaltning og Service avd 149



Vedtatt på årsmøtet 25. januar 2024

Innhold

Innhold.....	2
1 Innledning.....	3
Etiske retningslinjer.....	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	5
2.4 Utfordringer i egen organisasjon	5
2.5 Hjemmekontor.....	6
2.6 Utfordringer i utførelse av oppgaver i fagforeningsstyret.....	6
2.7 Utfordringer med rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte	6
3 Målsettinger og planer i perioden	7
3.1 Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller.....	7
3.2 Gode offentlige tjenester med egne ansatte	7
3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt.....	8
3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte.....	8
3.3.2 Mål for økt tariffmakt.....	8
3.3.3 Informasjon.....	9
3.4 Fag- og tjenesteutvikling	9
3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser	10
3.5 Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning	10
3.6 Digitalisering	10
3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen	11
3.8 Internasjonalt arbeid.....	11
3.8.1 Flere faste bidragsyttere til Fagforbundets SOS-barneby Feil! Bokmerke er ikke definert.	

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.

Medlemmene vil bli orientert om resultatene av arbeidet i årsberetningen som bli fremlagt på årsmøtet.

Som informasjonskanal i årsmøteperioden vil hovedsakelig e-post bli benyttet.

Fagforeningen vil også være synlige på vår facebookside, gjennom medlemsmøter og informasjon på fagforeningens nettsider

(<https://www.fagforbundet.no/fagforeninger/oslo/avd149>)

Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett.

Etiske retningslinjer

Disse retningslinjene gjelder for tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet. Omfatter også medlemmer og andre som deltar på arrangementer i Fagforbundet.

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 de etiske retningslinjene anses å være i strid med forbundets verdier og vedtekter.

Trygghet og tilhørighet

Det skal ikke forekomme noen form for mobbing, diskriminering eller trakassering, herunder seksuell trakassering. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering omfatter også uønsket seksuell oppmerksomhet.

Likeverd og respekt:

Likeverd er et gjennomgående prinsipp for Fagforbundet, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn, seksuell legning, religion eller livssyn. Vi har toleranse for andres meninger, og viser interesse og respekt for andres arbeidsoppgaver, kompetanse og funksjoner i organisasjonen.

Ansvarlighet:

Vi opptrer ærlig og rettskaffent møte med medlemmene, samarbeidspartnere og hverandre. Vi er bevisst på personvernet og taushetsplikten, er lojal mot forbundets mål og strategier og bidrar til at de menneskelige og økonomiske ressursene brukes på best mulig måte. Der man opptrer som representant for forbundet skal tillitsvalgte og ansatte kjennetegnes på at man er en verdig representant. Tillitsvalgte og ansatte skal ikke opptre synlig beruset.

Brudd på de etiske retningslinjene vil medføre reaksjoner.

2 Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

På enkelte arbeidsplasser opplever fagforeningen at vi har utfordringer med at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad tilrettelegger for at de tillitsvalgte skal kunne utføre vervet sitt.

Fagforeningen 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.

Fagforeningen vil ha tydelige, synlige og aktive tillitsvalgte ovenfor arbeidsgiver 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 medlemmers arbeidsvilkår er i tråd med opparbeidede rettigheter i gjeldende lov- og avtaleverk.

2.2 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.

Mange av medlemmene som er tilknyttet yrkesseksjon Samferdsel og teknisk arbeider på kontor, og fagforeningen mener derfor at medlemmene vil få et bedre yrkesfaglig tilbud om yrkesseksjonene i fagforeningen samarbeider.

2.3 Politiske utfordringer

Nytt flertall i Oslo vil by på politiske utfordringer som vi i dag ikke ser rekkevidden av.

2.4 Utfordringer i egen organisasjon

Mye av vår tid brukes til å håndtere endringer i organisasjonen som følge av politiske beslutninger. Dette fører til endringer i vår forening. Medlemsmassen flyttes og opplever stor forskjellsbehandling spesielt innenfor avlønning. Eksempler er sammenslåing av byggforetakene og sentralisering av lønnstjenester.

Vi forventer at det vil komme flere lignende omorganiseringer i lys av det nye byrådets politikk.

2.5 Hjemmekontor

Arbeidsgiver bruker erfaringen med hjemmekontor under pandemien til å innføre hjemmekontor som en fast ordning og på den måten spare penger på å redusere kontorplasser.

Fagforeningen vil i årsmøteperioden jobbe med at Fagforbundet skal utarbeide 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.

Videre er fagforeningen opptatt av skillet mellom fritid og arbeidstid, der arbeidstakerne skal ha rett til å logge av.

2.6 Utfordringer i utførelse av oppgaver i fagforeningsstyret.

I en arbeidshverdag der det er mer krav til effektivitet oppleves det som vanskelig å kombinere jobben som tillitsvalgt og den ordinære jobben.

Fagforeningen har hatt utfordringer med å få utført noen av sine oppgaver. Dette gjelder blant annet deltakelse på koordineringsledd, og det å skaffe hovedtillitsvalgte.

Enkelte av utvalgene har slitt med å iverksette og følge opp vedtatte aktiviteter i en ellers travel hverdag.

2.7 Utfordringer med rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte

Fagforeningen mener det får uheldige konsekvenser for våre medlemmer at Fagforbundet i Oslo er organisert noen steder etter arbeidsgiver og andre steder etter yrke. Organiseringen er særlig uheldig der fagforeningen har få medlemmer. I bydelene mangler fagforeningen hovedtillitsvalgte i 4 av 15 bydeler.

Fagforeningen organiserer hovedsakelig kontoransatte, og i mange tilfeller ansatte som jobber tett med arbeidsgiversiden. Når arbeidsgiver omorganiserer, slik som ved sentralisering av lønns- og fakturatjenester og arkivtjenestene i Oslo kommune, blir fagforeningens medlemsmasse redusert primært i bydelene.

Fagforeningen opplever at det er utfordringer med rekruttering av medlemmer med høyere utdanning.

For å møte disse utfordringene skal fagforeningen fortsette arbeidet med å få valgt tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i vårt organisasjonsområde. Fagforeningen vil følge opp disse utfordringene i møter med Fagforbundet.

3 Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Fagforbundets overordnede mål 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 tiltak

- Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
- Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang i året om bruk av deltid og bidra til utarbeidelse av retningslinjer om bruk av deltid i virksomhetene.
- Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
- Skolere tillitsvalgte til å kunne gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller.

Tiltak/aktivitet 1: Styrke de tillitsvalgtes forhandlingskompetanse.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: i løpet av 2024.

Tiltak/aktivitet 2: Skolere tillitsvalgte i overtallighetsavtalen.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: første halvår 2024

3.2 Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Fagforbundets overordnede mål 2024 - 2025

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

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

Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og trepartssamarbeid.

Fagforeningens tiltak

- Kreve drift med egne ansatte framfor anbudsrunder for å sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår.
- Formidle yrkesfaglig argumentasjon for å drifte offentlige tjenester med egne ansatte.

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Fagforbundets overordnede mål 2024 - 2025

Styrket tariffmakt i KS-området/Oslo kommune.

Styrket tariffmakt i Spekter helse.

Styrke tariffmakten i NHO området.

Ti prosent økning av lærlingemedlemmer.

Ti prosent økning av studentmedlemmer.

Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Tillitsvalgte har kompetanse og verktøy til å utøve sitt verv.

Fagforeningens tiltak

- Kartlegge vervepotensial på de prioriterte områdene for medlemsvekst, og styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene.
- Tar aktivt i bruk kompetansen i mangfoldnettverket i tillitsvalgtopplæring og i arbeidet med å verve og inkludere flerkulturelle arbeidstakere.
- Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og bidrar til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier.
- Ta i bruk fagforbundets digitale verktøy, og sørge for at klubbene også benytter seg av disse.

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

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

Ansvar: Verveutvalget

Frist: første halvår 2024

Tiltak/aktivitet 2: Opprette ungdomsutvalg

Ansvar: Styret

Frist: første halvår 2024

Tiltak/aktivitet 3: Invitere mangfoldnettverket til HTV samling for å informere

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: 2024

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Lov og avtaleverk (mest relevante)	Klubbstyrene	1. halvår
Lokale forhandlinger	Klubbstyrene	1. halvår
Fase 1	Nye tillitsvalgte	2. halvår
Opplæring i avtalen om behandlingsmåte i ansettelses saker	Klubbstyrene	2024
Opplæring i avtale om overtallige	Hovedtillitsvalgte	2024

3.3.2 Mål for økt tariffmakt

Målet er 10% økning av medlemsmassen

Tiltak/aktivitet 1: verving gjennom vervekampanje

Ansvar: Verveutvalget

Frist: 2024

Tiltak/aktivitet 2: skolere tillitsvalgte i verving

Ansvar: Verveutvalget/styret

Frist: 2024

3.3.3 Informasjon

Tiltak: Fagforeningene skal lage egen informasjonsplan eller ha et kapittel i årsplanen med tiltak for medieinnspill og innlegg, en aktiv nettside, sosiale medier samt medieskolering.

Ansvar: Nestleder/informasjonsansvarlig i fagforeningen.

Tiltak: Aktiv nettside

- Fagforeninger med over 5000 medlemmer skal skrive minst 10 artikkel i året. En skal være om årsmøtet.
- Fagforeninger med over 1000 medlemmer skal skrive minst 8 artikler i året. En skal være om årsmøtet.
- Fagforeninger med under 1000 medlemmer skal skrive minst 4 artikler i året. En skal være om årsmøtet.

Tiltak/aktivitet 1: velge en informasjonsansvarlig

Ansvar: styret

Frist: 2024

Tiltak/aktivitet 2: utarbeide egen informasjonsplan

Ansvar: Informasjonsansvarlig/styret

Frist: 2024

3.4 Fag- og tjenesteutvikling

Fagforbundets overordnede mål 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.

Fagforeningens tiltak

- Ta i bruk faglig materiell og innhold med yrkesfaglig argumentasjon som bidrar til å styrke medlemmenes rammebetingelser.
- Bistå klubbtilitsvalgte i arbeidet med kompetanseplaner og utviklingen av kompetansehevingstiltak.

- Arbeide for at medlemmenes arbeidsplasser blir godkjent som lærebedrifter og at det opprettes tilstrekkelig antall læreplasser.
- Bruke det lokale partssamarbeidet for å sikre at medlemmenes kompetanse benyttes når det tas i bruk og utvikles klima- og miljøvennlige løsninger på arbeidsplassen.

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Tiltak/aktivitet 1: Kompetanseplaner

Ansvar: Yrkesseksjonene

Frist: vår 2024

3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Kompetanseplan	Hovedtillitsvalgte	2024

3.5 Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning

Fagforbundets overordnede mål 2024-2025

Engasjere medlemmer og tillitsvalgte til å fremme Fagforbundets politikk.

Ha et godt samarbeid med partier som deler Fagforbundets ideologi og verdier.

Fagforeningens tiltak

- Jobbe kontinuerlig med fagligpolitisk arbeid.
- Etablere et godt samarbeid med lokale partier i etterkant av kommunevalget som gir størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker.
- Påvirke partiprogrammer for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets politikk.
- Møte medlemmene gjennom arbeidsplassbesøk, medlemsmøter, og bruk av sosiale medier som gir et godt utgangspunkt for valgkampen i 2025.

3.6 Digitalisering

Fagforbundets overordnede mål 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: 2024

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

Ansvar: styret

Frist: tidlig 2024

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

Ansvar: opplæringsutvalget

Frist: 2024

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 1: 1. mai

Ansvar: Arrangementskomiteen

Frist: 1. mai 2024.

Tiltak/aktivitet 2: Sommerfest

Ansvar: Arrangementskomiteen

Frist: sommerhalvåret

Tiltak/aktivitet 3: Jubilantfeiring for 2023/2024

Ansvar: Styret

Frist: November 2024

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: Opprette solidaritetsfond

Ansvar: solidaritetsutvalg/styret

Frist: 2024

Tiltak/aktivitet 2: starte arbeidet med å finne område for vår solidaritetssatsning.

Ansvar: solidaritetsutvalg/styret

Frist: 2024