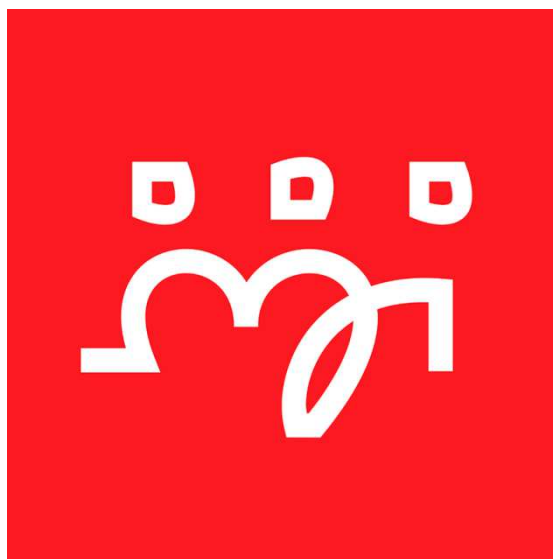


Handlingsplan 2020 for Fagforbundet ForSe –
forvaltning og service
Avdeling 149.



Vedtatt på årsmøtet 30.januar 2020

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt.....	3
2.1. Utfordringer overfor arbeidsgiver.....	3
2.2. Utfordringer i egen organisasjon	4
3. Målsettinger og planer i perioden.....	5
3.1. Organisasjonsbygging og tillitsvalgt skoleing	6
3.2. Mål og tiltak for rekrutteringsarbeidet 2020 – Verveplan.....	6
3.2. Sosiale og faglige aktiviteter i fagforeningen.....	8
4. Handlingsplan for ungdomsutvalget i Fagforbundet ForSe 2020	8
5. Handlingsplan for yrkesseksjon kontor og administrasjon i Fagforbundet ForSe 2020 ..	10

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 (<http://avd149.fagforbundet.no/>).

Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett.

2. Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1. Utfordringer overfor arbeidsgiver

Foreningen har en utfordring med å skaffe tillitsvalgte og klubbstyrer på alle arbeidsplassene der vi har medlemmer. Dette gjelder særlig arbeidsplasser der vi kun har noen få medlemmer. Fagforeningen organiserer hovedsakelig kontoransatte og i mange tilfeller ansatte som jobber tett med arbeidsgiversiden på våre arbeidsplasser. Dette gjelder f.eks. HR-ansatte, arkivansatte, lønns- og regnskapsansatte eller andre roller knyttet til administrasjon. I forsøket på å få tillitsvalgte gir flere av medlemmene tilbakemelding om at de ikke er komfortabel med å ta tillitsverv ettersom de opplever at dette kommer i konflikt med arbeidsoppgavene de utfører hos arbeidsgiver. Både medlemmer og arbeidsgiver opplever at rollene er vanskelige å forene. Denne utfordringen gjør seg særlig gjeldene i arbeidet med å skaffe tillitsvalgte i bydelene. I kombinasjon med at arbeidsgiver omorganiserer, slik som sentralisering av lønns- og regnskapstjenester og arkivtjenestene i Oslo kommune, gjør dette at fagforeningens medlemsmasse reduseres i bydelene og det blir enda vanskeligere å få tillitsvalgt og klubbstyrer.

På enkelte av arbeidsplassene der vi har tillitsvalgte opplever fagforeningen at vi har utfordringer med at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad tilrettelegger for at de

tillitsvalgte skal kunne utføre sitt verv. Enkelte steder opplever vi også at fagforeningen ikke får være synlig i vervearbeidet på sine arbeidsplasser, dette gjelder f.eks. ved å kunne benytte arbeidsgivers lokaler til stand i fagforbundsukene.

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 overfor arbeidsgiver i organisasjons- og lønnspolitiske spørsmål. For å få til dette skal vi ha godt skolert, 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. utfordringer i egen organisasjon

Fagforeningen har utfordringer med å få utført alle sine oppgaver. Dette skyldes blant annet manglende økonomi til å ha ytterligere frikjøp. Per dags dato har fagforeningen til sammen 80 prosent frikjøp, hvorav 40 prosent er frikjøp av leder og 40 prosent til vedlikehold av medlemsregisteret. Flere av oppgavene til fagforeningen gir ikke rett til permisjon med lønn fra arbeidsgiver. Dette fører til at medlemmer av styret i fagforeningen benytter fleksitid og er avhengig av arbeidsgivers godvilje for å få utført oppgaver som må gjøres i arbeidstiden. Dette gjelder blant annet deltakelse på koordineringsledd. Det å skaffe hovedtillitsvalgte er også en utfordring når arbeidet til fagforeningen hovedsakelig foregår etter arbeidstid. Deltakelse i lokale forhandlinger blir en stor utfordring for fagforeninger der vi mangler hovedtillitsvalgte. Det er både utfordrende og arbeidskrevende å følge opp flere forhandlingsutvalg.

Fagforeningen mener det får uheldige konsekvenser for våre medlemmer at Fagforbundet er organisert noen steder etter arbeidsgiver og noen steder etter yrke.

Organiseringen er særlig uheldig der fagforeningen har veldig få medlemmer sammenlignet med de andre fagforeningene. Dette gjør det vanskelig å velge tillitsvalgte, utføre medbestemmelse og det er vanskelig for fagforeningen å følge opp.

Videre opplever flere av våre tillitsvalgte at det kan være utfordringer knyttet til at Fagforbundet har flere fagforeninger hos en arbeidsgiver. Samarbeidet med de andre tillitsvalgte i de andre fagforeningene er til tider krevende og Fagforbundet mister slagkraft ovenfor arbeidsgiver når Fagforbundet ikke klarer å få til et tilstrekkelig godt samarbeid. En stadig flytting av medlemmer mellom foreninger er videre med på å undergrave tilliten til Fagforbundet ettersom det fører til intern konkurranse om medlemmene. Flytting av medlemmer medfører også mye administrasjon. Fagforeningen har spilt inn denne utfordringen til Fagforbundet Oslo og kommer til å følge opp arbeidet med dette i årsmøteperioden for å sikre best mulig ivaretagelse av Fagforbundet medlemmer.

For å møte disse utfordringene skal fagforeningen fortsette arbeidet med å få valgt tillitsvalgte på flest mulig arbeidsplasser der vi har medlemmer. Fagforeningen vil arbeide aktivt for å bedre samarbeidet mellom fagforeningene og fortsette med å sette disse utfordringene på dagsorden i møter med Fagforbundet Oslo.

3. Målsettinger og planer i perioden

Fagforbundet har pekt ut følgende områder som særlig viktige i 2020:

- Heltid og likelønn
- Offentlige tjenester i egenregi
- Organisasjonsbygging og tariffmakt
- Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling
- Miljø og klima

For Fagforeningen vil det bety at vi har som mål å:

- ha trygge, godt skolerte og dyktige tillitsvalgte
- ha tillitsvalgte på flest mulig arbeidsplasser der vi organiserer medlemmer for å ivareta medlemmenes rettigheter og interesser

- ivareta medlemmer uten lokale tillitsvalgte, i samarbeid med Fagforbundet Oslo
- skape tilhørighet til fagforeningen ved å ha ulike aktiviteter gjennom hele året
- øke medlemstallet der det er grunnlag for det

3.1. Organisasjonsbygging og tillitsvalgtskolering

Den beste medlemsfordelen er dyktige tillitsvalgte. Fagforeningen ønsker å fortsette satsningen på tillitsvalgte og skoleringen av disse.

Tiltak 1 Fagforeningen skal avholde Fase 1-skolering (del en av trinnskoleringen til Fagforbundet) og oppfordre de som har tatt Fase 1, til å delta fase 2-skolering i regi av Fagforbundet Oslo.

Tiltak 2 Fagforeningen skal arrangere jevnlig samlinger (4- 8 stykker i årsmøteperioden) med de hovedtillitsvalgte med ulike aktuelle tema.

Tiltak 3 Fagforeningen skal gjøre skoleringen til Fagforbundet Oslo, Fagforbundet og LO kjent for tillitsvalgte og medlemmene.

Tiltak 4 Fagforeningen skal arrangere 1-2 dagers samling for hovedtillitsvalgte med vara.

3.2. Mål og tiltak for rekrutteringsarbeidet 2020 – Verveplan

Hovedmål: Fagforeningen skal ved utgangen av 2020 ha 1300 yrkesaktive medlemmer.

Delmål 1:

Fagforeningen skal øke bevisstheten og gjøre våre medlemmer og tillitsvalgt bedre i stand til å verve nye medlemmer.

Tiltak 5 Hver gang vi har samling eller medlemsmøter skal vi ta opp verving som tema

Tiltak 6 Verving og rekruttering skal være tema for en av samlingene for de hovedtillitsvalgte.

Tiltak 7 Fagforeningen skal gå igjennom handlingsplanene som klubbene har sendt inn og se hvordan vi kan bistå best mulig med økt rekruttering av medlemmer.

Delmål 2:

Fagforeningen skal være en attraktiv fagforening og bli et tydelig alternativ for potensielle medlemmer med høyere utdanning

Tiltak 8 Vervebrosjyren fagforeningen har utarbeidet trykkes opp ved behov og videreutvikles.

Tiltak 9 Fagforeningen skal være en aktiv bidragsyter i samarbeidet med Fagforbundet Oslo og etablering av tilbud rettet mot medlemmer med høyere utdanning. Fagforbundet Oslo har valgt ut følgende virksomheter som satsningsområder for rekruttering av medlemmer med høyere utdanning: Byrådsavdelingene (BYR), Plan- og bygningsetaten (PBE) og Utviklings- og kompetanseetaten (UKE).

Tiltak 10 Fagforeningen skal arbeide videre med klubbygging og kartlegge hvilke tiltak som kan iverksettes for at klubbene og fagforeningen skal bli mer attraktiv for medlemmer med høyere utdanning.

Delmål 3 Fagforeningen skal stimulere til å skape aktiviteter i Fagforbundsukene

Tiltak 11 Fagforbundsukene skal minimum 10 klubber ha verveaksjon – vervegruppa kan stå for bestillingen av materiell.

Tiltak 12 Fagforeningen skal kontakte alle klubbene for å følge opp hvilke aktiviteter som skal gjennomføres i Fagforbundsukene og hører om de har behov for bistand.

Tiltak 13 Fagforeningen skal undersøke om det er behov og ønske om nytt profileringsmateriell. Dersom det skal bestilles materiell skal hensynet til klima og miljø vurderes.

3.2 Sosiale og faglige aktiviteter i fagforeningen

Fagforeningen ønsker å gi sosiale og faglige tilbud til våre medlemmer.

Tiltak 14 Fagforeningen skal stille med fanen i årets 1.maitog og oppfordre medlemmer til å delta.

Tiltak 15 Fagforeningen skal arrangere 1.mailunsj for fagforeningens medlemmer. Arrangementet skal være åpent for familiemedlemmer og venner av medlemmene.

Tiltak 16 Fagforeningen skal arrangere markering for medlemmer som har vært medlem av Fagforbundet i 25 år, medlem av LO 40 år og eventuelle medlemmer som har vært tillitsvalgt i 20 år.

Tiltak 17 Fagforeningen skal arrangere et sosialt arrangement åpent for alle medlemmer i løpet av årsmøteperioden.

4. Handlingsplan for ungdomsutvalget i Fagforbundet ForSe 2020

Medlemsmøter

Forberedelse til årsmøte i Fagforbundet ForSe

Gjennomgang av årsmøtepapirer og rask gjennomgang av Fagforbundets organisering. Med mat.

Innføring i pensjon og pensjonssparing for unge medlemmer

Foredrag om pensjon for unge medlemmer. Med mat.

Sosialt arrangement

Invitere unge medlemmer til et sosialt treff for med en aktivitet og mat.

Innføring i tariffavtale og hvordan lønssystemer fungerer

Foredrag om hvordan lønnsforhandlinger foregår (hva er et hovedoppgjør, hva er et mellomoppgjør, når kan man forhandle lønn). Med mat.

Medlemsfordeler – forsikringer, lån mv.

Hvilke medlemsfordeler har man i Sparebank 1? Vi inviterer en foredragsholder fra Sparebank 1.

Innføring i begrepet arbeidsavtale, hva bør du vite?

Foredrag om arbeidsavtaler og hva den bør inneholde. Med mat.

Sosialt arrangement

Invitere unge medlemmer til et sosialt treff for med en aktivitet og mat.

For ungdomsutvalget

Sosial aktivitet for utvalget

Teambuilding

Seminar for utvalget

Evaluering av 2020 og planlegging av 2021. Med middag.

Kompetansetiltak for ungdomsutvalget

Fase 1-skolering for hele utvalget.

5. Handlingsplan for yrkesseksjon kontor og administrasjon i Fagforbundet ForSe 2020

Yrkesseksjonene skal avholde minimum 2 medlems/temamøter i løpet av årsmøteperioden.

Aktuelle temaer som vil være interessant for yrkesseksjonen å jobbe med:

- 1.) Videreutdanning. Hvilke tilbud og ordninger har Fagforbundet og hva kan vi støtte. Høyskolen i Innlandet, stipend, nasjonale nettverksgrupper, OU-fond, regionale kurs.
- 2.) Arkiv. For arkivarer. Spesielt fokus mot det nye dokumentcenteret i Oslo kommune og medlemmer med realkompetanse.
- 3.) Mva. Momsloven og momskompensasjonsloven.

I tillegg planlegger yrkesseksjonen å arrangere følgende kurs:

- 4.) Stress og konsentrasjonsproblemer – konflikthåndtering på jobben
Målgruppe HR-ansatte (og andre interesserte medlemmer).
- 5.) Excel. Tips og triks. Nybegynnerkurs og for noe øvede.