

Handlingsplan 2023



Innhold

1	Innledning	3
2	Etikk	4
3	Mål og tiltak for perioden.....	5
3.1	Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller	5
3.2	Gode offentlige tjenester med egne ansatte	7
3.3	Organisasjonsbygging og tariffmakt	8
3.4	Fag, yrkes- og kompetanseutvikling	10
3.5	Alliansebygging og fagligpolitisk påvirkning.....	12
3.6	Digitalisering.....	13
3.7	Sosiale aktiviteter	13
3.8	Solidaritet	14

1 Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for årsmøteperioden, Fagforbundet Oslo sine Mål og Tiltak 2021-2023, samt andre vedtak fattet i overordnede organer. Både Fagforbundets mål, strategier og handlinger for fagforeningen 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.

Året som har vært, har for våre medlemmer, tillitsvalgte og fagforeningen vært nok et spesielt år. Et år med krig i Europa, stor prisstigning, renteøkning og dyrtid. Forskjellene mellom folk blir større. Fattigdommen i det norske samfunnet har blitt mer synlig, med lange matkøer utfor fattighuset og andre frivillige organisasjoner. Derfor er fagforeningens arbeid for hele og faste stillinger så viktig. At folk har full stilling og fast jobb, er det beste virkemiddelet for å forhindre fattigdom og utenforskap. Dette arbeidet har hatt stort fokus i 2022, og vil fortsette med uforminsket styrke i 2023.

Våre medlemmer har gjort en formidabel innsats for byens befolkning. Det har vært tunge dager på jobb for mange. Pandemi har vist hvor viktige våre medlemmer er på jobb. Det er viktig å ha ansatte i hele, fulle stillinger. Dette for å utvikle kompetanse, hindre smittefare og for et trygt og godt arbeidsliv.

Fagforeningen fortsetter å jobbe for å få valgt tillitsvalgte på alle områder. Mye av fagforeningens arbeid handler om skoling og veiledning av tillitsvalgte. De tillitsvalgte er vår viktigste medlemsfordel! De bidrar til konfliktløsning på arbeidsplassene, påvirker arbeidsmiljøet og utvikling av tjenestene. De utgjør en stor forskjell for enkeltmedlemmer som trenger bistand opp mot arbeidsgiver. Dette er noe de tillitsvalgte gjør helt frivillig, uten å kreve noe tilbake. De tillitsvalgte er også nøkkelen til rekruttering av nye medlemmer. På arbeidsplasser med aktive tillitsvalgte, kan vi også se en høy organisasjonsgrad. Fagforeningen fortsetter å synliggjøre de tillitsvalgtes viktige arbeid i året som kommer.

Klubber og tillitsvalgte som har utfordringer, skal fortsatt få ekstra bistand fra fagforeningen. Fra fagforeningens oppstart i 2014, har vi økt medlemstallet med nesten 3000 medlemmer. I 2023 har fagforeningen over 10.300 medlemmer! Hovedårsaken til dette er aktive tillitsvalgte og aktive klubber. Vi har et mye større aktivitetsnivå i klubbene, utvalgene, seksjonene og i fagforeningen generelt, enn vi hadde ved oppstart. Derfor vil fagforeningen gjøre organisasjonsutvikling i egen organisasjon til en fast del av fagforeningens arbeid. Vi må alltid være på jakt etter forbedringer.

Organisasjonsarbeidet vil fortsatt ha fokus på arbeidet med å utvikle fagforeningens løsninger og egne rutiner for å bedre samhandling mellom klubber, fagforening og yrkesseksjoner, og for å hjelpe klubber med store utfordringer. Innenfor det private området, har fagforeningen utfordringer med å rekruttere medlemmer, skaffe og beholde tillitsvalgte, og å følge med på oppkjøp og andre omorganiseringer.

2023 er et år med mellomoppgjør. Det betyr ikke at fagforeningen ikke jobber med tariffspørsmål. I 2023 jobber medlemmer og tillitsvalgte med krav til hoved tariffoppgjøret i 2024, og enkelte tariffområder må jobbe med lokale lønnsforhandlinger. Tillitsvalgte og de ansvarlige for medlemsregisteret i fagforeninga jobber tett sammen om et oppdatert medlemsregister. Dette er viktig arbeid for at vi skal ha en best mulig konfliktberedskap til enhver tid.

I 2023 er det kommunevalg. For oss og våre medlemmer er dette valget viktig. Ved valget i 2019 fikk vi det rødgrønne flertall fornyet tillit etter å ha fått flertall i 2015, og det gode arbeidet med å endre

kommunen ved å ta tjenester tilbake i kommunal regi etter mange, lange år med Høyre/FrP styre er godt i gang. Fagforeningen har nok ment at dette arbeidet ikke har gått fort nok til tider, men Fagforeningen opplever samarbeidet med «vår» byrådsavdeling som godt. Det er viktig for utviklingen av våre tjenester og arbeidsplasser.

Vi mener at pleie- og omsorgstjenesten er tjent med venstresidens politikk, både for arbeidsgivere, ansatte og brukeren av tjenestene. Høyre og FrP er på sin side veldig tydelig på hva de vil gjøre hvis de vinner kommunevalget - de vil ha flere sykehjem og andre tjenester ut på kommersielle tilbud. Vi vet hvem som betaler for dette: det gjør våre medlemmer. Det er våre medlemmer som lever med dårligere tariffavtaler med lavere lønn, og dårligere pensjon. Derfor vil fagforeningen i kommunevalget jobbe for at våre medlemmer bruker stemmeretten sin, og vi vil oppfordre våre medlemmer til å stemme på partiene på venstresiden som støtter Fagforbundet i de sakene som er viktig for våre medlemmer.

I Oslo har byrådet jobbet med å reservere konkurranseutsetting av sykehjem til ideelle. Vi ser at tilbud og konkurranseutsetting gjør at ideelle tjenestetilbydere blir tvunget til å opptre mer og mer som kommersielle tjenestetilbydere. Hvis vi skal ha ideelle i pleie og omsorgssektoren, må vi se på andre måter å løse dette på.

Fagforbundet er stolte av å drifte en SOS-barneby i Huambo i Angola. Fagforeningen mener at dette er et flott prosjekt for å vise solidaritet i praksis. I 2023 vil vi fortsette arbeidet med å få flere faste bidragsytere til barnebyen vår. I tillegg til barnebyen ønsker fagforeningen å bidra til Norsk Folkehjelps arbeid, både i Palestina og andre deler av verden. Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens hjelpeorganisasjon. De driver seriøst og langsiktig hjelpearbeid i flere deler av verden. Derfor mener fagforeningen det viktig at det nettopp er Norsk folkehjelp vi støtter.

Handlingsplanen omhandler fagforeningens målsettinger og aktiviteter for perioden mellom årsmøtene. Planen må sees i sammenheng med resultater og erfaringer (årsberetningen) fra forrige periode. Handlingsplanen legger opp til et høyt og ambisiøst aktivitetsnivå og kostnadene som skal til for å gjennomføre av aktivitetene i handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett.

For at fagforeningen skal kunne gjennomføre målene i handlingsplanene må alle deler av organisasjonen bidra. Både klubber, yrkeseksjoner og utvalg må sammen med fagforeningsstyret aktivt legge til rette for at tiltakene i handlingsplanen gjennomføres og utvikles.

2 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, unnløtelser 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 etisk standard vil medføre reaksjoner

3 Mål og tiltak for perioden

Yrkesseksjonene, utvalgene og klubbenes arbeid med tiltakene i handlingsplanen behandles i fagforeningsstyret etter gjeldende rutiner

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

Alt for mange av fagforeningens medlemmer jobber deltid. Fagforbundet mener at det må politisk vilje og mer kunnskap om de positive effektene for å endre pleie- og omsorgstjenestene til arbeidsplasser med en heltidskultur. Myten om at kvinner ønsker å jobbe deltid må avlives, og Oslo kommune må sørge for at det lyse ut flere heltidsstillinger.

Det er mange dimensjoner knyttet til heltid. For eksempel behov for arbeidskraft, likestilling og kvalitet på tjenestene. Heltid gir kontinuitet og kvalitet. Både arbeidsgivere, brukere og ansatte blir tryggere, og mer fornøyde. Ved å gi heltidskultur et enda sterkere fokus i 2023, har vi gode muligheter til å nå målet om at hele og faste stillinger skal være normen også i pleie- og omsorgstjenestene i Oslo

Pleie- og omsorgstjenestene i Oslo er preget av stramme budsjetter og lav bemanning. Drift av tjenestene hviler i alt for stor grad på bruk av ekstravakter og deltidsansatte som arbeider utover sin faste stilling. Arbeidsgiver har ut ifra økonomiske rammer og driftskultur i alt for liten grad vilje til å endre dagens praksis med deltid, til en heltidskultur. Fagforbundets utfordring er å samarbeide om å få til en heltidskultur med arbeidsgivere som systematisk arbeider mot at ekstravakter skal få fast stilling og at deltidsansatte skal få større stilling.

Arbeidsgiver har i mindre og mindre grad tatt ansvar for virksomhetens kompetanseutvikling gjennom skolering av arbeidstakere og oppgavedeling. Nye og endrede oppgaver som de ansatte kan bli satt i stand til å utføre gjennom kompetanseheving, blir i dag møtt med en strategi om å ansette flest med høyskoleutdanning. Dette har medført en motstand mot å ansette fagarbeidere, og har en direkte sammenheng med deltidsproblematikken. Alt for få arbeidsgivere har et systematisk arbeid med å kartlegge virksomhetens behov, oppgaveanalyse og kompetansekartlegging hos de ansatte. Dette er en utfordring når virksomhetene, etter vårt syn, må møte nye og endrede arbeidsoppgaver

med oppgavedeling mellom yrkesgruppene og en rekrutteringsstrategi som nyttiggjør seg av alle faggrupper.

Utjevningen mellom menn og kvinners lønnsnivå går tregt. Slår vi sammen hel- og deltidsansatte er kvinners lønn 87,1 prosent av menns lønn. Halve forskjellen skyldes et kjønnsdelt arbeidsmarked, og pleie- og omsorgstjeneste i Oslo er kvinnedominerte arbeidsplasser. Lønnsuttellingen er lavere i yrker hvor det

Fagforbundets mål 2023

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

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslos strategiske tiltak

- | | |
|--------------|---|
| Tiltak 3.1.1 | Fagforeningsstyret utpeker en heltidsansvarlig som er fagforeningens representant i regionens koordinerende arbeid, og har ansvar for statusrapport 2 ganger i året til styret. |
| Ansvar: | Fagforeningsleder |
| Frist: | 01.03.2023 |
| Tiltak 3.1.2 | Fagforeningsstyret sine innspill til retningslinjer for redusert bruk av deltid evalueres i samarbeid med klubbene. |
| Ansvar: | Heltidsansvarlig |
| Frist: | 01.06.2023 |
| Tiltak 3.1.3 | Fagforeningsstyret gjennomfører et prosjekt der tillitsvalgte frikjøpes for å informere om, vurdere og bistå i krav om hele og faste stillinger for medlemmer i alle tariffområder. |
| Ansvar: | Heltidsansvarlig |
| Frist: | 01.11.2023 |
| Tiltak 3.1.4 | Fagforeningsstyret forbereder tillitsvalgte i aktuelle tariffområdene i forkant av lokale lønnsforhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller |
| Ansvar: | Opplæringsansvarlig |
| Frist: | 01.10.2023 |
| Tiltak 3.1.5 | Klubben krever at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger. |
| Ansvar: | Klubbleder |
| Frist: | 01.12.2023 |
| Tiltak 3.1.6 | Klubben gjennomfører drøftingsmøter i sin virksomhet minst en gang i året om bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer for redusert bruk av deltid. |
| Ansvar: | Klubbleder |
| Frist: | 01.08.2023 |
| Tiltak 3.1.7 | Klubben bistår med å fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket. |
| Ansvar: | Klubbleder |
| Frist: | 31.12.2023 |

3.2 Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Arbeidet mot privatisering og konkurranseutsetting gir resultater. Oslo kommune tar tilbake flere tjenester i egenregi, som renovasjon og sykehjem. Målet er at det i 2024 ikke skal være kommersielle driftere av sykehjem i Oslo, kun kommunale og ideelle.

Vi ser dessverre at konkurranseutsetting og anbudsregime er i ferd med å gjøre de ideelle driverne av tjenester mer og mer lik de kommersielle. De overtar dårlige tariffavtaler etter de kommersielle og sparer penger på de ansattes lønn og pensjon. Derfor vil fagforeningen jobbe aktivt for utvidet egenregi opp mot politikere og andre vi kan alliere oss med. Utvidet egenregi vil kunne sikre de ansattes lønns- og arbeidsforhold. I tillegg vil utvidet egenregi sikre full offentlighet rundt tjenestene, om økonomi, og det vil bli slutt på det som i dag kalles forretningshemmeligheter uten offentlig innsyn. Vi ser at vi nå har et mulighetsrom for å få til utvidet egenregi, med en rødgrønn regjering, samtidig som vi har et rødgrønt bystyre.

Presset mot den norske modellen henger sammen med reformene i offentlig sektor gjennom flere tiår. Kjennetegn er privatisering og konkurranseutsetting. Tjenester skilles ut eller splittes opp, og organiseres på en måte som svekker de kollektive tariffavtalene. Bemanningsbransjen er en stor utfordring for det organiserte arbeidslivet, og arbeidet med å få på plass en nasjonal standard med krav til arbeidsvilkår i offentlige innkjøp må fortsette. Oslo kommune har fra 2020 innført Oslo modellen også i pleie- og omsorgssektoren. Dette bidrar til å begrense useriøse forhold. Fagforeningen, med sine klubber, må følge nøye med på om Oslo modellen etterlevs på sine områder.

Det er etablert en bred politisk allianse for å stoppe mulighetene for profitt i velferden. Når offentlig sektor privatiseres, forsvinner handlingsrommet til å omdisponere fellesskapets ressurser. Dermed svekkes styringsevnen. Privatisering og konkurranseutsetting kan også føre til samlet sett lavere skatteinntekter til staten gjennom skatteflytting til utlandet, og bruk av arbeidskraft ansatt i utlandet.

Egenregi er Fagforbundets alternativ til privatisering og konkurranseutsetting. Drift av de skatte- og avgifts finansierte tjenester i egenregi sikrer bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene, og gir muligheter for langsiktig planlegging av organisering, drift og kompetanseutvikling. Dette sparer kostnader knyttet til anbudsprosesser.

Utvidet egenregi er fagforeningens svar når det gjelder at ideelle skal drifte offentlige tjenester. Dette vil sikre offentlig innsyn og styring med tjenestene, noe konkurranseutsatt drift ikke gjør.

Fagforbundets mål 2023

- Bekjempe konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskapsoppbygging og tillitsvalgtskolering.
- Færre offentlig finansierte tjenester konkurranseutsettes, 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.
- Tiltak mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak gjennomføres.

Fagforeningens strategiske tiltak

Tiltak 3.2.1 Fagforeningen arbeider for at utvidet egenregi blir et reelt alternativ til konkurranseutsetting av pleie- og omsorgstjenester.

Ansvar: Fagforeningsleder

Frist: 01.12.2023

- Tiltak 3.2.2 Yrkesseksjonene utarbeider yrkesfaglig argumentasjon for egenregi av renholdstjenester til klubbene
 Ansvar: Leder - Yrkesseksjon samferdsel og teknisk
 Frist: 01.05.2023
- Tiltak 3.2.3 Yrkesseksjonene utarbeider yrkesfaglige argumentasjon for egenregi av pleie- og omsorgstjenester i aktuelle saker som behandles av klubbene
 Ansvar: Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial
 Frist: 01.05.2023
- Tiltak 3.2.4 Klubber lager oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, hvilke tjenester som kjøpes inn, og bruken av vikarbyråer i sin virksomhet som oversendes fagforeningen
 Ansvar: Klubbleder
 Frist: 01.09.2023
- Tiltak 3.2.5 I de tilfellene som virksomheten vurderer konkurranseutsetting eller nye anbudsrunder av tjenester, skal klubben kreve at egenregi utredes som et alternativ.
 Ansvar: Klubbleder
 Frist: 31.12.2023

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Medlemsveksten i fagforeningen fortsetter å øke. De tillitsvalgte gjør en god jobb med å presentere Fagforbundet som det naturlige valget for alle arbeidstakere på våre organisasjonsområder. Målet på 2% netto medlemsvekst med yrkesaktive medlemmer har vist seg å være et mål som kan nåes og rekrutteringsarbeidet i klubbene er der hovedinnsatsen må rettes.

Fagforeningen har det siste året gjort stadige nye erfaringer med de ulike tiltakene som settes i kraft med rekrutteringsarbeidet. På bakgrunn av disse erfaringene vil fagforeningen videreføre arbeidet i 2023 med få utløst det potensialet som er i klubb og fagforeningen. Yrkesaktive medlemmer er den viktigste delen av Fagforbundets tariffmakt, men også for klubbens styrke i virksomhetene. Derfor vil 2023 brukes til å styrke og systematisere klubbens rettighets- og rekrutteringsarbeid. Sterke klubber, med kunnskap og evne til å kjempe igjennom medlemmenes faglige saker, rettigheter etter lov- og avtaleverk, og tarifforhandlinger, er det medlemmene er mest opptatt av. Fagforeningen anser sterke klubber med dyktige tillitsvalgte som en av de viktigste suksessfaktorene for at fagforeningen kan nå sine målsettinger.

Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde dem vi har. Utmeldinger skal følges opp systematisk gjennom de etablerte rutinene. Erfaringen med dette er at mange velger å fortsette medlemskapet når fagforeningen tar direkte kontakt. Derfor vil fagforeningen fortsette med sitt arbeid rundt dette i 2023.

Flere arbeidstakere har høyere utdanning. Skal Fagforbundet i framtida være en stor og bred arbeidstakerorganisasjon som forener de ulike yrkesgruppene og fremmer tverrfaglighet, må vi også rekruttere og gi yrkesgruppene tverrfaglige gode tilbud og synliggjøre dette på arbeidsplassene i større grad.

Det er en utfordring for fagforeningen at fortsatt mange velger andre forbund knyttet til sin særegne profesjon fremfor fellesskapet som Fagforbundet representerer. Derfor skal tariffmakten økes gjennom systematisk klubbarbeid og i sterkt samarbeid med de yrkesfaglige seksjonene i

fagforeningen. På den måten at Fagforbundet representerer helheten i Oslos pleie- og omsorgssektor, og at solidaritet er vårt viktigste prinsipp som verveargument.

Med systematikk og gjennomføringskraft skal fagforeningen nå rekrutteringsmålet for 2023

Fagforbundets mål 2023

- Styrket tariffmakt i KS-området.
- Styrket tariffmakt i Spekter helse.
- Styrke tariffmakten i NHO området.
- Alle fagforeninger har økt antall klubbstyrever.
- Ti prosent økning av lærlingemedlemmer.
- Ti prosent økning av studentmedlemmer.
- Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo strategiske tiltak

Tiltak 3.3.1	Fagforeningen kartlegger rekrutteringspotensiale på alle tariffområder i samarbeid med klubbene.
Ansvar:	Nestleder
Frist:	01.12.2023
Tiltak 3.3.2	Fagforeningen etablerer klubber i alle virksomheter hvor det er medlemsgrunnlag, og sørger for at alle medlemmer har en tillitsvalgt.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	31.12.2023
Tiltak 3.3.3	Fagforeningen gjennomfører skoloring av tillitsvalgte basert på kartlegging av opplæringsbehov og mål for perioden. Fagforeningsstyret behandler opplæringsplan for hvert semester
Ansvar	Opplæringsansvarlig
Frist:	31.12.2023
Tiltak 3.3.4	Fagforeningen arrangerer to konferanser for alle tillitsvalgte.
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	31.12.2023
Tiltak 3.3.5	Yrkesseksjonene gjennomfører yrkesfaglige kurs basert på kartlegging av medlemmenes behov. Fagforeningsstyret behandler opplæringsplan for hvert semester
Ansvar:	Ledere Yrkesseksjonene
Frist:	01.12.2023
Tiltak 3.3.6	Fagforeningen gjennomfører rekrutteringsaktiviteter i virksomhetene med organisatorisk frikjøp av tillitsvalgte, basert på klubbens rekrutteringsplaner. Fagforeningen har fokus på mangfoldperspektivet i planlegging og gjennomføringen av rekrutteringstiltakene.
Ansvar:	Nestleder
Frist:	31.12.2023

Tiltak 3.3.7	Fagforeningen gjennomfører introduksjonsmøter for nye medlemmer hvert semester
Ansvar:	Nestleder
Frist:	31.12.2022
Tiltak 3.3.8	Yrkesseksjonene og ungdomsutvalget gjennomfører nettverk for student- og fagveiledere.
Ansvar:	Leder Yrkesseksjonen helse og sosial
Frist:	01.06.2023
Tiltak 3.3.9	Yrkesseksjonene og ungdomsutvalget gjennomfører patruljer for studenter i praksis og lærlinger i mars og november
Ansvar:	Leder Yrkesseksjonen helse og sosial
Frist:	01.12.2023
Tiltak 3.3.10	Fagforeningen utarbeider en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og bidrar til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier
Frist:	01.03.2023
Ansvarlig:	Nestleder
Tiltak 3.3.11	Fagforeningen utvikler et praksisfellesskap for fagforeningens kursveiledere.
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	01.12.2023
Tiltak 3.3.12	Fagforeningen deltar aktivt i Fagforbundets prosjekt med en nasjonale klubber
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.2023

3.4 Fag, yrkes- og kompetanseutvikling

Yrkesidentitet og yrkesstolthet er avgjørende for å levere tjenester av god kvalitet. En viktig jobb for Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo er å løfte yrkesgruppene, og framheve betydningen av de ansatte i samfunnskritiske funksjoner.

Undersøkelser viser at Norge i fremtiden vil trenge flere fagarbeidere, særlig innenfor helse, pleie- og omsorgssektoren. For å sikre god rekruttering av fagarbeidere er det nødvendig at yrkesfagene får status som gjør dem attraktive både for ungdom og voksne. Det må derfor arbeides målrettet for å sikre kvalitet i utdanningene, hele stillinger og høyere lønn ved relevant kompetanseheving for våre medlemmer. På denne måten styrker man yrkesidentitet, stolthet og tilhørighet. Det er behov for arbeidstakere med både realkompetanse, fagutdanning og fagskole-, høyskole- og universitetsutdanning for å løse fremtidens behov.

For å lykkes med de omstillingsprosessen som mange av våre arbeidsplasser står ovenfor, er gode kompetanseplaner som planlegger for fremtiden og følges, et godt verktøy. Det er avgjørende for offentlige og private virksomheter at de kartlegger hvilken kompetanse som allerede finnes, og utvikler virksomheten videre på grunnlag av dette. En god kartlegging i forhold til arbeidsoppgaver og kompetanse en allerede har i bedriften gjør det lettere å drive en god og målrettet virksomhet. Medlemmene skal gis utviklingsmuligheter på arbeidsplassen. Relevant kompetanseheving skal gi uttelling i lønn.

Det er behov for å planlegge og tilrettelegge for kompetanseutvikling som kan møte behovene de neste årene. Arbeidsplassene er viktige læringsarenaer, og digitale løsninger benyttes i større grad

enn tidligere. Dette er en utvikling Fagforbundet må være med å styre. Arbeidstakere må få mulighet til å oppdatere og bygge sin kompetanse gjennom hele arbeidslivet.

Det er viktig å jobbe for at de ansatte har gode rammebetingelser for yrkesutøvelsen. Det vil si at vi må sørge for at arbeidsgiver legger til rette for at alle får brukt sin kunnskap i sitt daglige arbeide, og at alle får mulighet til faglig påfyll. Vi må også jobbe for at lærlinger og studenter får den oppfølging de har behov for. De som blir satt til å veilede disse må få tid og rom for det. Dette ivaretas blant annet gjennom politisk påvirkningsarbeid og samarbeid, arbeid med bemanningsspørsmål, innspill til høringer om lover og forskrifter, arbeid med standarder, arbeid med etikkspørsmål og gjennom medvirkning i prosesser knyttet til digitalisering.

Fagforbundets mål 2023

- Økt synliggjøring av yrkesgruppene.
- Flere medlemmer får tilbud om kompetanseheving på arbeidsplassen.
- Økt tilbud av offentlige fagskoleutdanninger.
- Det opprettes flere læreplasser i tråd med arbeidslivets og samfunnets behov.
- Alle yrkesutøvere har utviklet en miljødimensjon som en integrert del av sitt fag.

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslos strategiske tiltak

- | | |
|--------------|---|
| Tiltak 3.4.1 | Yrkesseksjonene gir opplæring, veiledning og sørger for at klubbene i alle tariffområder krever medvirkning i arbeidet med kompetanseplaner og oppgavedeling i sin virksomhet |
| Ansvar: | Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial |
| Frist: | 01.06.2023 |
| Tiltak 3.4.2 | Yrkesseksjonen utarbeider en tiltaksplan for å sikre samarbeidet mellom valgte etter hovedavtalen og vedtektene i saker som berører medlemmenes yrkesfunksjoner, oppgavedeling, og kompetansekartlegging. |
| Ansvar: | Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial |
| Frist: | 01.04.2023 |
| Tiltak 3.4.3 | Yrkesseksjonene utarbeider en plan hvert semester for faglig tilbud til medlemmene. Deler av tilbudet skal brukes i fagforeningens rekrutteringsarbeid for høyskolegrupper. |
| Ansvar: | Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial |
| Frist: | 01.08.2023 |
| Tiltak 3.4.4 | Yrkesseksjonene arrangerer samlinger for utvalgte yrkesgrupper for å utarbeide yrkesfaglig politikk. |
| Ansvar: | Ledere - Yrkesseksjonene |
| Frist: | 01.12.2023 |
| Tiltak 3.4.5 | Yrkesseksjonen skal bistå klubbene for å utarbeide yrkesfaglige tiltak om klima- og miljøspørsmål i den enkelte virksomhet |
| Ansvar: | Ledere - Yrkesseksjonene |
| Frist: | 31.12.2023 |

3.5 Alliansebygging og fagligpolitisk påvirkning

Alliansebygging og fagligpolitisk arbeid er nødvendig for å få gjennomslag for Fagforbundets politikk, og vil prioriteres. Påvirkningsarbeid og politikkkutforming er viktige elementer for å sikre at politiske beslutninger følges opp og settes ut i livet. Forutsetningen for å lykkes er å bygge allianser som sikrer størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker. Fagforeningens tillitsvalgte må derfor aktivt formidle til medlemmene de politiske partienes holdninger til sentrale spørsmål og viktige saker for forbundet.

Kommunestyrene er arbeidsgiver for mange av fagforeningens medlemmer. Det vil også være mulig for Det er avgjørende at vi i kommune- og fylkestingsvalg lykkes med å mobilisere medlemmene til å stemme på partier som støtter Fagforbundets politikk.

Fagforbundets mål 2023

- Engasjere medlemmer og tillitsvalgte til å fremme Fagforbundets politikk.
- Flertallet av Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget, og stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.
- Bygge kunnskap og allianser for klima- og miljøsaken nasjonalt og lokalt.

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslos strategiske tiltak

Tiltak 3.5.1	Fagforeningen gjennomfører faste møter for fagligpolitisk samarbeid med Byrådsavdelingen for Eldre, helse og innbyggertjenester
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	15.01.2024
Tiltak 3.5.2	Fagforeningen arbeider for et reelt alternativ til anbud og konkurranseutsetting av pleie- og omsorgstjenester.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.2023
Tiltak 3.5.3	Bydelsklubbene skal arbeide for faste møtepunkter for fagligpolitisk samarbeid med samarbeidspartier i bydelsutvalgene
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	01.05.2023
Tiltak 3.5.4	Fagforeningsstyret utpeker en valgkampsansvarlig som deltar aktivt i Fagforbundet Oslo valgkampsarbeid
Frist:	01.03.2023
Ansvarlig:	Leder
Tiltak 3.5.5	Det utarbeides en valgkampsplan for fagforeningen som setter hele organisasjonen i aktivitet.
Frist:	01.03.2023
Ansvar:	Valgkampsansvarlig
Tiltak 3.5.6	Alle medlemmer blir invitert til arrangement med fokus på Kommunevalget 2023
Frist:	01.09.2023
Ansvar:	Valgkampsansvarlig

Tiltak 3.5.7 Fagforeningen bidrar i fylkeskretsen arbeid om miljø- og klimatiltak i Oslo kommune
Ansvar: Fagforeningsleder
Frist: 01.12.2023

3.6 Digitalisering

For Fagforbundet så handler digitalisering om endringer i hvordan organisasjonen arbeider, og det handler om hvordan vi påvirker arbeidsgiver og samfunn for å sikre digitale løsninger som er til det beste for arbeidstakere og innbyggere.

Fagforeningen skal være pådriver for at nye digitale arbeidsformer blir innført på en måte som er til gode for ansatte i, og brukere av, offentlige tjenester. Gjennom aktivt trepartssamarbeid kan digitalisering bidra til økt produktivitet, bedre kvalitet i tjenestene og bedre arbeidshverdag for de ansatte. Samtidig som det kan utfordre våre medlemmers evne til å påvirke hvordan arbeidsoppgavene skal løses. Digitalisering stiller nye krav til arbeidstakerens kompetanse, og at det legges til rette for at ansatte skal kunne utføre oppgavene gjennom å styrke den digitale kompetansen.

Fagforbundets mål 2023

- 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 for å utøve vervet.

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo strategiske tiltak

Tiltak 3.6.1 Klubbene skal kreve medvirkning i anskaffelser av digitale verktøy, og sørge for at arbeidsgiver gir tilstrekkelig opplæring i disse.

Ansvar: Klubbleder
Frist: 15.01.2024

Tiltak 3.6.2 Fagforeningen skal skolere tillitsvalgte i digitale turnusverktøy og avvikssystemer

Ansvar: Opplæringsansvarlig
Frist: 15.01.2024

3.7 Sosiale aktiviteter

Fagforeningens målsetting

Alle fagforeningens medlemmer får tilbud om sosialt samvær i fagforeningens regi

Tiltak 3.7.1 Pensjonistutvalget utarbeider en plan per semester med aktiviteter for pensjonister- og utføre

Ansvar: Pensjonisttillitsvalgt
Frist: 01.03.2023

Tiltak 3.7.2 Ungdomsutvalget utarbeider en plan per semester med aktiviteter, informasjon og arrangementer for unge medlemmer

Ansvar: Leder ungdomsutvalget
Frist: 01.03.2023

Tiltak 3.7.3: Fagforeningen gjennomfører 1. mai arrangement for medlemmer.
Ansvar: Fagforeningsleder
Frist: 01.05.2022

3.8 Solidaritet

Fagforeningens målsetting

Fagforeningen øker antall givere til Fagforbundets SOS-barneby i Angola

Tiltak 3.8.1: Fagforeningsstyret velger en ansvarlig for å promotere Fagforbundets barneby på samlinger og arrangementer i fagforeningen

Ansvar: Fagforeningsleder
Frist: 01.03.2023

Tiltak 3.8.3: Fagforeningen deltar aktivt i Oslo Pride i LO-seksjonen

Ansvar: Fagforeningsleder
Frist: 01.07.2023