



FAGFORBUNDET | Sykehus og Helse Oslo

**Handlingsplan 2024
for
Fagforbundet Sykehus og Helse,
avd .028**

Innhold

Innhold.....	2
1 Innledning	3
Etikk	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	6
2.4 Utfordringer i egen organisasjon	7
3 Målsettinger og planer i perioden	9
3.1 Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller.....	9
3.2 Gode offentlige tjenester med egne ansatte	10
3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt.....	11
3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte.....	12
3.3.2 Mål for økt tariffmakt.....	12
3.4 Fag- og tjenesteutvikling	12
3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser	13
3.5 Digitalisering	14
3.6 Antirasistisk arbeid	14
3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen	15
3.8 Internasjonalt arbeid.....	15

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 fortløpende i form av informasjonsskriv, medlemsmøter og informasjon på fagforeningens nettsider (www.fagforbundet.no/fagforeninger/oslo/avd028/), Fagforbundet Sykehus og Helse, Oslo 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 fylkeskrets.

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, unnlatelser 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.

Brudd på etisk standard vil medføre reaksjoner

2 Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

Hos alle våre arbeidsgivere både innenfor offentlig og privat sektor er økonomi en stor og økende utfordring. Dagens innsparinger og trange budsjett gir utfordringer i antall stillinger, innvilgning av permisjoner for tillitsvalgte som kan redusere mulighet for blant annet kompetanseheving og gir et mer brutalt arbeidsliv.

De fleste arbeidsgivere gjør det vanskeligere for tillitsvalgte/organisasjonstillitsvalgte og verneombud å delta på arrangementer som avholdes i regi av Fagforbundet, ved at de ikke godkjenner permisjonssøknader med bakgrunn i Hovedavtalen.

Det er en utfordring at ledere hos de forskjellige arbeidsgiverne har lite kunnskap i lov- og avtaleverk. Dette merkes ved at flere ledere løfter sakene i lederlinja og tar oftere med HR og jurist. Dette gjør det mer krevende som tillitsvalgt, da den tillitsvalgte ofte møter alene mens ledersiden er godt representert med mange representanter.

Det er et større press på tillitsvalgte ettersom arbeidsgiverne i større og større grad har en kontrollerende leder stil. Det er et angrep på «den norske modellen» som gjør at de tillitsvalgte må kjempe mer for plassen sin enn tidligere. Noe som gjør at de tillitsvalgte ikke blir tidlig nok involvert på lavere nivå.

Selv om mange arbeidsgivere har en heltidspolitikk hvor heltid skal være normen ser vi at dette ikke er reelt. Det blir i større grad opprettet flere deltidsstillinger med lav stillingsprosent for å kunne løse helgeproblematikken. I tillegg er det også en for stor bruk av midlertidighet, her blir den store jobben for foreninga å kreve flere medlemmer fast ansatt og ha et større fokus på riktig grunnbemanning. En annen tilnærming til å løse heltidsproblematikken og heltidsfloka er å jobbe mer målrettet med oppgavedeling i virksomhetene.

Foreninga vil jobbe for den beste sykehuspolitikken for ansatte og pasientene. Spesielt vil arbeidet med Nye OUS fortsette videre utover i 2024, og være svært arbeidskrevende for tillitsvalgte på alle nivå.

Fagforeninga har mange enkeltstående medlemmer i private bedrifter. Det er en utfordring i enkelte av de private bedrifter at arbeidsgiver bytter arbeidsgiverorganisasjon når vi prøver å opprette tariffavtale.

2.2 Yrkesfaglige utfordringer

I våre virksomheter har det i mange år vært en trend at arbeidsgiver har omgjort stillinger med fagbrev til stillinger som krever 3-årig høyskoleutdanning. Vi ser nå en bevegelse i riktig retning, hvor politikere og toppbyråkrater gir signaler om at denne trenden må snu. Likevel opplever vi at det er langt fra festtalene til gulvet – signalene må omsettes til konkret handling som resulterer i en reell satsning på og økning av stillinger med fagbrev og fagskole. Antall lærlingeplasser må økes.

Det er derfor viktig å få på plass kompetanse- og bemanningsplaner på alle nivåer, for alle yrkesgrupper og innenfor alle fagområder. Fagforeninga vil jobbe videre med strategiske kompetanseplaner og oppgavedeling i 2024.

Våre arbeidsgivere må satse på de ansatte de allerede har, og løfte dem med intern eller ekstern opplæring, slik at de kan fylle arbeidsgivers kompetansebehov.

Til daglig oppleves utstrakt vikarbruk og innleie som meget utfordrende. Det kan til tider være flere vikarer enn faste ansatte på vakt. Vi ser behovet for en mer robust grunnbemanning.

Vi ser at videre- og etterutdanning for flere yrkesgrupper ikke blir prioritert. Dette gjelder både helsefag og ikke- medisinske tjenester. Vi opplever at de yrkesgruppene med lengst utdanning, også er de som blir tilbudt videre/etterutdanning. Dette medfører at mange av våre medlemmer blir hengende enda lenger etter når det gjelder kompetanseheving og lønn.

Foreninga skal jobbe for at alle ansatte uavhengig av yrkesbakgrunn skal behandles med anerkjennelse og respekt.

2.3 Politiske utfordringer

Det er krig, strømkriser og vanskelige økonomiske tider i verden nå, og dette gir vanskeligere hverdager også for våre medlemmer. Lønningene strekker ikke til, mange er bekymret og urolige. Det er krise i tilliten til den sittende regjeringa som tradisjonelt er våre politiske samarbeidspartnere. Det er i krisetider våre felles verdier som solidaritet, samhold og kamp for de svakeste er viktigst.

Den rød/grønne siden tapte kommunevalget og Oslo styres nå av partier som ønsker mer privatisering og konkurranseutsetting. Her står vi sammen med Fagforbundet Oslo i kampen for god offentlig sektor, mot nedskjæringer i tjenestetilbudet til Oslos innbyggere.

Det at vi har en Arbeiderparti/ Senterparti regjering betyr ikke at vi ikke har noen utfordringer. Dagens helseminister viser liten vilje til å lytte til folket som hun er valgt for og av, vi mener hun må byttes ut.

Dagens foretaksmodell er ikke egnet til å møte de oppgaver sykehusene står overfor. Den manglende politiske styringen gjør det vanskelig å sikre et godt og likeverdig tilbud til befolkningen. Vi vil arbeide for at spesialisthelsetjenesten igjen kommer under sterkere politisk styring og reell folkevalgt kontroll.

Hurdalsplattformen sier at de vil ha en styring av sykehusene der staten er enhetlig eier av spesialisthelsetjenesten, men med regional styring av ressursene.

Regjeringen vil gjennomføre konkrete endringer for å sikre demokratisk forankring i styring av sykehusene, redusere markedstenkingen og sikre faglig skjønn, ledelse og kultur i sykehusene. Dette er i tråd med det vi ønsker og arbeider for, men vi ser lite konkrete tiltak og handling så langt. Vi har i denne foreningen store utfordringer med at dagens regjering ikke støtter oss når det gjelder saker som Nye Oslo universitetssykehus og Helseforetaksmodellen.

Det er mange flotte ord, men helt uten handling.

Vårt politiske samarbeid når det gjelder disse sakene blir da med andre partier som SV og Rødt.

Hurdalsplattformen vil begrense midlertidighet og bruk av deltid i offentlig sektor, dette vil vi arbeide for at også gjennomføres i praksis.

Vi skal arbeide for at sykehusene ved anbud og oppdrag skal reise krav om at tilbyderne har tariffavtaler/pensjonsavtaler.

Det er en utfordring å sikre nødvendig samsvar mellom oppgaver og ressurser i våre fagforeningsområder. Vi mener at mangel på tilførte ressurser i forhold til oppgavene er en av hovedutfordringene i dagens sykehus. Dette gjør at vi aktivt vil søke å ta direkte kontakt med de partier som deler Fagforbundets grunnsyn om en sterk og levedyktig offentlig sektor.

Sykehussaken i Oslo området.

De store planene til Helse Sør-Øst med nedleggelse av Ullevål sykehus er fortsatt en stor utfordring. Det er en utfordring å få politikerne til å forstå alvoret og konsekvensen for hele Oslo universitetssykehus, dersom planene for Nye OUS gjennomføres slik det nå er lagt, blant annet med salget av Ullevålstomta, bygge kaos på Rikshospitalet de neste 10 årene. Dette har vi også i 2023 jobbet mye med og kampen vil fortsette inn i 2024.

Vi ser at disse planene går på bekostning av sykehusplaner og bygging i hele landet. Det er også en bekymring med den økende privatiseringsutviklingen innen helsesektoren som kommer som følge av trang økonomi i de offentlige sykehusene. Det skaper dårlige arbeidsvilkår noe som fører til at ansatte søker seg bort fra offentlig sektor.

Fagforeninga ser med bekymring på den økende aksepten for rasistiske holdninger og handlinger i samfunnet, og særlig at høyreekstreme krefter de siste årene har blitt mer synlige både på gater og internettet. Dette får negative konsekvenser for våre medlemmer både privat og i arbeidsmiljøene. Vi tar et klart standpunkt mot rasisme og diskriminering, og det er viktig for oss å jobbe aktivt mot denne tendensen i samfunnet. Vi vil jobbe for at arbeidsgiverne har tiltak for å motvirke rasisme og diskriminering på arbeidsplassene.

2.4 Utfordringer i egen organisasjon

Utfordringene innenfor opprettholdelse av aktive yrkesseksjoner og utvalg som bidrar til å gi medlemmene et yrkesfaglig tilbud og fokus er fortsatt til stede. Det er vanskelig for de medlemmene som tar på seg verv, å få tid til, og ha kapasitet til å utføre vervet. Søkelyset på samarbeidet mellom yrkesseksjoner og klubbene vil fortsatt være viktig. Et tiltak er å opprettholde et tett samarbeid med yrkesseksjoner og utvalg i fylke og andre foreninger.

Foreninga har medlemmer hos mange forskjellige arbeidsgivere, både innen privat og offentlig sektor. Alle våre medlemmer får det samme tilbudet, men mange av våre minste områder deltar i mye mindre grad på de tilbud de får.

Vi ser at medlemmene hos de små private driverne kun kontakter oss når de har alvorlige problemer med arbeidsgiver, ellers benytter de seg lite av foreningas tilbud.

Vi ser at det er vanskelig å få medlemmer til å engasjere seg i organisasjonsfaglig arbeid og å ta på seg tillitsvalgtverv, vi må derfor fortsette arbeidet med å rekruttere tillitsvalgte på alle områder. Fagforeninga ser at det er en utfordring at tillitsvalgtapparatet ikke gjenspeiler mangfoldet i medlemsmassen, dette gjelder særlig i fagforeningas sentrale verv. Vi vil jobbe for et større mangfold gjennomgående i organisasjonen, og fra 2024 vil vi ha en egen mangfoldkontakt i fagforeninga.

I 2024 vil vi fortsatt fokusere på arbeidsplassbesøk, og bedre kartlegging av arbeidsplasser hvor vi har medlemmer, men ikke tillitsvalgte. Rekruttering av tillitsvalgte vil også i 2024 være prioritert.

Tillitsvalgte etter hovedavtalen opplever et høyere press som ansatt på arbeidsplassene grunnet økt arbeidspress. Dette gjør at tiden som tillitsvalgt blir redusert kraftig som medfører mye dårlig samvittighet. Det er utfordrende at arbeidsgiver ikke respekterer rollen som tillitsvalgt nok til å overholde Hovedavtalen fullt ut. Dette gjør det vanskeligere å rekruttere nye tillitsvalgte.

Det er en utfordring i foreninga og ha møtepunkter for de forskjellige tillitsvalgte etter hovedavtalen og etter vedtektene. Dette er ressurskrevende og foreninga vil jobbe med å forbedre dette området i 2024.

3 Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Overordna mål 2024

Flere kommuner har startet med å etablert 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.

Overordna strategier

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger
Utforme kravene i hovedoppgjøret 2024 på en måte som reduserer forskjellene og 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 i året om 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 og utjevne lønnsforskjeller.

Målsetting: *Få oversikt over bruk av midlertidige ansettelser, innleie og deltidsstillinger.*

Tiltak/aktivitet 1: *Fremme krav etter kapitel 14 i AML og påse at alle krav følges opp/bli behandlet.*

Ansvar: Klubbleder/Hovedtillitsvalgt

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: *Kreve drøftingsmøter om bruk av innleie, deltid og midlertidige ansettelser. (jf. AML. § 14 – 1. a)*

Ansvar: Klubbledere/Hovedtillitsvalgte

Frist: 1.mars 2024

Tiltak/aktivitet 3: *Kurs i kap. 14 for tillitsvalgte – 14-4a + 14.9*

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. august 2024

3.2 Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Overordna mål 2024

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

Offentlig finansierte tjenester blir ikke konkurransutsatt, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives i egenregi. Tillitsbasert styring og ledelse er reetablert i offentlig sektor. En nasjonal tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak vedtas.

Overordna Strategier

Synliggjøre fordeler og muligheter ved offentlig eierskap og drift i egenregi. Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurransetsetting og privatisering, og vise sammenhengene mellom konkurransetsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet.

Følge opp og forplikte politiske partier lokalt, regionalt og nasjonalt i drift av offentlig tjenester i egenregi.

Bidra til vedtak om tillitsbasert styring og ledelse og trepartssamarbeid i stat, kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det fagligpolitiske samarbeidet til å vedta en nasjonal tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

Fagforeningens tiltak

- Kreve drift med egne ansatte framfor anbudsrunder for å sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår.
- Lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurransutsatt, hvilke tjenester som kjøpes inn og bruken av vikarbyråer for å kreve drift med egne ansatte.
- Formidle yrkesfaglig argumentasjon for å drifte offentlige tjenester med egne ansatte, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.
- Motvirke konkurransetsetting og privatisering gjennom aktivt fagligpolitisk samarbeid.
- Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse

Fagforeningens mål: Jobbe for at det ikke konkurransettes, og jobbe for mindre bruk av innleie. Klargjøre hvilke ressurser vi har rundt oss, hvordan bruke hverandre og når.

Tiltak/aktivitet 1: Opplæring av tillitsvalgte i bruk av Hovedavtalen innen medvirkning, samarbeid og medbestemmelse, samt informasjon og drøfting.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. august 2024

Dette kan også gjennomføres digitalt.

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Overordna mål 2024

Fagforeningens tiltak

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.

Overordna Strategier

Verve arbeidstakere med utdanning fra universitet og høyskole.

Bygge opp tillitsvalgts dekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Tillitsvalgte skolerer i kommunikasjonsarbeid.

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: Fagforeninga skal jobbe kontinuerlig med å øke medlemsmassen. Organisasjonen skal gjøres i stand til dette.

Tiltak/aktivitet 1: Jobbe for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser der fagforeninga har medlemmer.

Ansvar: Klubbleder og nestleder.

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Fagforeninga arrangerer stand.

Ansvar: Nestleder og klubbledere

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 3: Fagforeninga skal gjennomføre arbeidsplassbesøk i løpet av året.

Ansvar: Nestleder og klubbledere innenfor sitt område.

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Tilstedeværelse ved nyansattdager hos de arbeidsgivere som har det og introduksjonskurs for nye lærlinger i OUS.

Ansvar: Nestleder

Frist: 31. desember 2024.

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Fase 1/trinn 3	Nye tillitsvalgte	Februar/mai
Fase 1/trinn 3	Nye tillitsvalgte	Mai/ oktober
Fase 2	Tillitsvalgte med fase 1	Høst 2024
Turnuskurs	Alle tillitsvalgte	Vår/sommer
Tillitsvalgtsamling, AML kap.14	Alle tillitsvalgte	Høst
Tillitsvalgt og verneombudskonferansen	Tillitsvalgte og verneombud	Vår 2024

3.3.2 Mål for økt tariffmakt

Tariffområde	31.12.2023	Mål 2024
Spekter	3027	100
Virke	142	10

3.4 Fag- og tjenesteutvikling

Overordna mål 2024

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.

Overordna strategier

Synliggjøre verdien av det arbeidet de ulike yrkesgrupper utfører.

Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn.

Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.

Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

Fagforeningens tiltak

- Sørge for kobling mellom det yrkesfaglig og forhandlingsmessige.
- Sørge for at tillitsvalgte etter hovedavtalene etterspør yrkesfaglige argumenter fra yrkesseksjonen i arbeidet overfor arbeidsgiver.
- Bistå tillitsvalgte etter hovedavtalene ved gjennomføring av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner
- Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling, digitaliserings og utskillingsprosesser.
- Arbeide for at det etableres flere lære plasser og at flere tar fagbrev.
- Sikre at medlemmene får faglige tilbud.
 - Inkludere klima og miljøspørsmål i yrkesfaglig tiltak.

Fagforeningens mål:

Øke kunnskapen hos de tillitsvalgte om kompetanseplaner.

Tiltak/aktivitet 1: Digitalt kurs/innføring i kompetanseplaner og oppgavedeling.

Ansvar: Yrkesseksjon Helse og Sosial og opplæringsansvarlig

Frist: Høsten 2024

Fagforeningens mål:

Arbeide for at det etableres flere lære plasser.

Tiltak/aktivitet 1: De tillitsvalgte jobber opp mot arbeidsgiver for å øke antallet lærlinger.

Ansvar: Leder og hovedtillitsvalgte

Frist: Kontinuerlig

Fagforeningens mål: Jobbe for at flere medlemmer tar fagbrev/fagskole og informere om stipendordningen.

Tiltak/aktivitet 1: Informasjon om muligheten til å ta fagbrev/fagskole og mulighetene som finnes i forhold til stipend.

Ansvar: Yrkesseksjonsledere

Frist: Kontinuerlig

3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser

Se yrkesseksjonene sine handlingsplaner

3.5 Digitalisering

Overordna mål 2024

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

Fagforeningens tiltak

- Sørge for at arbeidsgiver gir tilstrekkelig opplæring i digitale verktøy, personvern og IT-sikkerhet.
- Sørge for at arbeidsgiver tilrettelegger for medvirkning ved anskaffelse av digitale løsninger.
- Tillitsvalgte skal bidra til å etablere lokale tiltak, blant annet Digihjelpen.

Fagforeningens mål: Få arbeidsgiver til å gi tilstrekkelig opplæring for medlemmer. Gjøre tillitsvalgte i stand til å bli med i medvirkning i digitaliseringsprosesser hos arbeidsgiver.

Tiltak/aktivitet 1: Ta opp temaer om opplæring i digitale verktøy, personvern og IT-sikkerhet.

Ansvar: Klubbledere/Hovedtillitsvalgte

Frist: Kontinuerlig

3.6 Antirasistisk arbeid

Fagforbundet er et forbund hvor alle skal behandles med respekt uansett hudfarge, religiøs eller kulturell bakgrunn. Norsk Folkehjelp samarbeider med LO for en mer inkluderende hverdag. Alle har et ansvar for å skape et godt miljø, og da må vi starte med våre egne holdninger.

Fagforeningens mål: Gjøre tillitsvalgte i stand til å jobbe antirasistisk og ha et økt fokus på rasisme på arbeidsplassen.

Tiltak/aktivitet 1: Jobbe for at arbeidsgiverne har tiltak for å motvirke rasisme og diskriminering på arbeidsplassene.

Ansvar: Klubbledere/Hovedtillitsvalgte

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Informere og oppfordre til å delta på antirasistiske demonstrasjoner som arrangeres av eller hvor LO og Fagforbundet er tilsluttet.

Ansvar: Informasjonsansvarlig

Frist: Kontinuerlig

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 1: Jubileumsfest for alle medlemmer.

Ansvar: Leder/Nestleder

Frist: 1.juni 2024

Tiltak/aktivitet 2: Pensjonist tur

Ansvar: Leder/Nestleder/Pensjonistutvalget

Frist: 1. oktober 2024

Tiltak/aktivitet 3: Jubileumsmarkering for medlemmer som har 25 år i Fagforbundet og 40 år i LO.

Ansvar: Leder/Nestleder

Frist: 1. mars 2024

Tiltak/aktivitet 5: Gave til medlemmer som fyller 75 år sammen med et informasjonsskriv.

Ansvar: Leder

Frist: Kontinuerlig

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: Informere om barnebyen i Angola på alle samlinger og arrangement.

Ansvar: Barnebykontakt

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Videreføre fadderordningen

Ansvar: Leder

Frist: 31. desember 2024

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.



FAGFORBUNDET

Fagforbundet Sykehus og Helse, Oslo avd.028
Seksjon Helse og Sosial

Handlingsplan 2024

Yrkesseksjonsstyret vil overordnet konsentrere seg om disse temaene i året som kommer:

- Økt samarbeid mellom yrkesseksjonen og klubbene i fagforeninga
- Oppgavedeling og strategiske kompetanseplaner
- Lærlinger og elever i vår forening
- Yrkesfaglig kompetanseheving og identitet for våre medlemmer
- Dagsaktuelle politiske diskusjoner som er relevante for våre medlemmer

Tiltak/aktivitet 1: Styremøter

Ansvar: Seksjonsleder/-styre

Frist: Kontinuerlig/ved behov

Tiltak/aktivitet 2: Kurs for medlemmer innenfor spesifikke fagområder

Ansvar: Seksjonsstyret

Frist: Høst

Tiltak/aktivitet 3: Fagseminarer for medlemmer

Ansvar: Seksjonsstyret i samarbeid andre fagforeninger i Oslo

Frist: Desember

Tiltak/aktivitet 4: Delta på stand under Fagforbundsukene

Ansvar: Seksjonsstyret sammen med styret avd.208

Frist: sommer og vinter

Tiltak/aktivitet 6: Besøke klubbstyremøter og delta i klubbledermøter i 028

Ansvar: Leder og nestleder

Frist: Høst

Fagforbundet Sykehus og Helse, Oslo, avdeling 028.

Bygg 37B – Ullevål sykehus, 4. Etg

post@fagforbundet028.no



Fagforbundet Sykehus og Helse, Oslo avd.028

Handlingsplan 2024 for Yrkesseksjonen samferdsel og teknisk

Yrkesseksjonen ser for seg noen punkter å jobbe med for året 2024:

- Følge med på omorganiseringer på arbeidsplassene og prosessen med nye OUS.
- Vi skal jobbe for å sikre et godt yrkesfaglig tilbud for Fagforbundets medlemmer.
- Etablere faste møtearenaer for seksjonsstyret.

Vi ser at 2024 og årene fremover vil bli preget av omorganiseringer og bygging av nye sykehus med tilhørende og stadige endringer. Det er viktig at vi er oppmerksomme og søker informasjon rundt endringer som påvirker våre medlemmer og deres arbeidsforhold.

Seksjonen skal arbeide for at våre medlemmer sikres kompetanseheving, kurs og utdanninger som er i tråd med fremtidens behov for arbeidskraft på den enkelte arbeidsplass. Å påvirke arbeidsgivere til å ta ansvaret med å kartlegge kompetansebehov og tilby etter- og videreutdanning. Digitalisering og bruk av ny teknologi vil ha en naturlig plass i dette arbeidet.

Vi ser at det er viktig å sikre god informasjonsflyt ut til medlemmene og formidle ut til medlemmene aktuelle konferanser, utdanninger og yrkesfaglige kurs. Samarbeid med arbeidsgivere gjennom tillitsvalgtordninga er også en del av planen.

Budsjett 2024:

Styret skal holde budsjettet og sørge for at budsjettmidlene kommer våre medlemmer til gode.

Styret i Yrkesseksjonen samferdsel og teknisk
Fagforbundet sykehus og helse, Oslo



Handlingsplan 2024 for Fagforbundet Ung Sykehus og Helse avd. 028

Handlingsplanen ble godkjent under et møte i ungdomsutvalget den 29. november 2023.

Handlingsplanen skal bygge på vedtektene § 11.7.8

«Klubbledelsens organisatoriske rolle er:

- Å rekruttere nye medlemmer
- Å formidle informasjon
- Å formidle forbundets politikk overfor arbeidsgiver
- Å utarbeide enkel beretning som inngår i årsberetningen til fagforeningen.»

I tillegg til dette skal handlingsplanen også fokusere på de prioriteringer som foreningen gjør i sin handlingsplan.

Ungdomsutvalgets mål:

Tiltak/aktivitet 1: Arrangere tre arrangementer i løpet av 2024.

Ansvar: Utvalgsleder.

Frist: 31. desember 2024

Tiltak/aktivitet 2: Bidra til lærlingarrangement i regi av Ungdomsutvalget i Oslo og eventuelt Yrkesseksjonen Helse og Sosial.

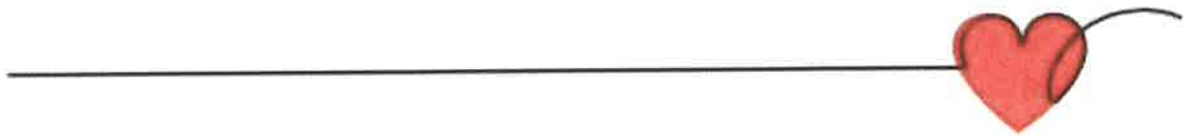
Ansvar: Utvalgsleder og nestleder.

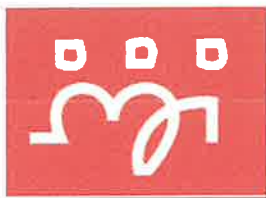
Frist: 1. oktober 2024

Tiltak/aktivitet 3: Gjennomføre minst fem utvalgsmøter.

Ansvar: Utvalgsleder.
Frist: 31. desember 2024

Tiltak/aktivitet 4: Informere og oppfordre til å delta på Pride og andre
lgbtqia+-markeringer, hvor LO og/eller Fagforbundet er tilsluttet.
Ansvar: Utvalgsleder.
Frist: 31. desember 2024





Fagforbundet
Sykehus og Helse, Oslo,
avd.028

Pensjonist og uføre utvalget.

Fagforeningskontoret: Bygg 37B, 4 etg,
Ullevål. Telefon: 22 11 82 33

E-post: fagforbundet@ous-hf.no

Nettside: <http://avd028.fagforbundet.no/>

Facebook: www.facebook.com/fagforbundet.ous.

HANDLINGSPLAN 2024

Pensjonist og uføre utvalget.

1. Heldagskonferanse

Tid: April 2024

Ansvar: Leder, utvalg

Budsjett: Kr. 15.000

2. Halvdagskonferanse for uføre i samarbeid med fylket

Tid: Høsten 2024

Ansvar: Leder, utvalg

Budsjett: Kr. 10.000

3. Årskonferanse

Avholdes sammen med Årsmøte i 028.

Ansvar: Leder, utvalg

4. Medlemskontakt.

Sende ut nyhetsbrev, sommer og julehilsen

Benytte Facebook for å legge ut små filmsnutter fra våre aktiviteter og konferanser

Målet er å jobbe for å nå Alle medlemmer med SMS og Mail. Delta på stands med Fagforeningen.

Tid: Kontinuerlig

Ansvar: Leder, utvalg

Budsjett: Kr. 3.000

5. Videreføre kontakten/samarbeidet med andre pensjonist- utvalg i fylket

Dele div. aktiviteter, utgifter, forslag på foredragsholdere etc.

Tid: Kontinuerlig

Ansvar: Leder, utvalg

6. Pensjonisttur (Overnatting) i regi av fagforbundet 028.

Tid: høsten 2024

Ansvar: Pensjonist/uføre utvalget og styret 028

7. Utvalgsmøter

Mål: 8-10 møter i 2024

Ansvar: Leder,utvalg

Budsjett: Kr. 15.000

Budsjett tilsammen kr. 43.000

Oslo November 2023.

Pensjonistutvalget.



Handlingsplan 2024 for klubb Psykisk helse og avhengighet

Tiltak/aktivitet 1: Klubbstyremøte en gang i måneden, fysisk eller digitalt.

Ansvar: Klubbleder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Samling for alle tillitsvalgte og verneombud som står i Fagforbundet i klinikken.

Ansvar: Klubbleder

Frist: Vår og høst

Tiltak/aktivitet 3: Medlemsmøter/arbeidsplassbesøk.

Ansvar: Lokal tillitsvalgt i samarbeid med klubbstyret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Jobbe for å få tillitsvalgte på alle arbeidsplasser og arrangere medlemsmøter med valg.

Ansvar: Klubbstyret i samarbeid med avdelingstillitsvalgte

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 5: Informasjon og verving. Vervemål 25 nye medlemmer.

Ansvar: Alle tillitsvalgte

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 6: Aktivitet i Fagforbundsukene, egen aktivitet i klinikken og delta på felles arrangementer i regi av fagforeninga.

Ansvar: Alle tillitsvalgte

Frist: Fagforbundsukene



Handlingsplan 2024. for HLK klinikken

Handlingsplanen er forfattet av undertegnede den 15.12. 23.....

Handlingsplanen skal bygge på vedtektene § 11.7.8

«*Klubbledelsens organisatoriske rolle er:*

- *Å rekruttere nye medlemmer*
- *Å formidle informasjon*
- *Å formidle forbundets politikk overfor arbeidsgiver*
- *Å utarbeide enkel beretning som inngår i årsberetningen til fagforeningen.»*

I tillegg til dette skal handlingsplanen også fokusere på de prioriteringer som foreningen gjør i sin handlingsplan.

Klubbens mål:

Jobbe for å få plass TV i klinikken

Tiltak/aktivitet 1:

Være aktiv i å engasjere medlemmene til å påta på seg verv som TV

Ansvar:

Hovedtillitsvalgt

Frist:

Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2:

Være synlig og dra på flere arbeidsplassbesøk

Ansvar:

Hovedtillitsvalgt

Frist:

Kontinuerlig

Klubbens mål:

Har 1-2 møter med medlemmer i løpet av året

Tiltak/aktivitet 1:

Tiltakene kommende år blir å øke innsatsen ved å besøke hvert enkelt medlem for å oppmuntre til økt deltagelse og engasjement i forhold til møter og valg. Informasjon om viktigheten av å være deltakende og engasjert i organisasjonsarbeid vil vektlegges.

Ansvar:

Hovedtillitsvalgt

Frist:

Høst 2024



Klubbens mål:

Bli bedre kjent å ha en god samarbeid med andre hovedtillitsvalgte.

Tiltak/ Aktivitet 2:

Være mer aktiv og delta på de forskjellige aktiviteter som arrangeres i regi av fagforbundet.

Frist:

Høst 2024



Handlingsplan for klubbstyret i Akuttklinikken

Vårt viktigste mål er fortsatt å forsterke tillitsvalgtapparatet i klinikken med grundig opplæring av både nye og gamle tillitsvalgte. Teknologisk utvikling stiller krav for oss med lang tillitsvalgt erfaring for å følge etter.

Verving av nye medlemmer i klinikken er en av våre viktigste aktiviteter og er avhengig av nye ansettelser.

I samarbeid med SHS lokalt og sentralt, Fagforbundets kompetanse sentret, fagskolen og ledelsen i klinikken og Spekter, få godkjent fag (autorisasjon) ved Utdanningsetaten for steriltforsynings teknikere i klinikken, hele OUS og Norge nasjonalt.



Handlingsplan 2024 for Prehospital klubb.

Handlingsplanen ble vedtatt på medlemsmøte med valg 13. desember 2023

Handlingsplanen skal bygge på vedtektene § 11.7.8

«Klubbledelsens organisatoriske rolle er:

- Å rekruttere nye medlemmer
- Å formidle informasjon
- Å formidle forbundets politikk overfor arbeidsgiver
- Å utarbeide enkel beretning som inngår i årsberetningen til fagforeningen.»

I tillegg til dette skal handlingsplanen også fokusere på de prioriteringer som foreningen gjør i sin handlingsplan.

Klubbens mål:

- I vareta og bistå medlemmene på best mulig måte.
- Formidle informasjon og arrangere medlemsmøter.
- Ha riktig antall tillitsvalgte. Beholde og skolere disse.

Tiltak/aktivitet 1: Arbeidsplassbesøk, medlemsmøter og sosiale arrangementer.

Viderefører markering av 1. mai.

Ansvar: HTV, TV

Frist: Snarest mulig og gjennom hele 2024.

Tiltak/aktivitet 2: Verving

Ansvar: HTV, TV

Frist: Løpende.

Tiltak/aktivitet 3: Regelmessige møter for tillitsvalgte og klubbmøter.

Ansvar: HTV, TV

Frist: Gjennom hele 2024.

Tiltak/aktivitet 4: Oppfordre tillitsvalgte til å ta skoling.

Ansvar: HTV

Frist: Løpende.





FAGFORBUNDET
Sykehus og Helse, Oslo avd.028

**Handlingsplan 2024 for klubb:
Klinikk for kirurgi, inflammasjonsmedisin og transplantasjon
Kreftklinikken**

Tiltak/aktivitet 1: Klubbmøter ca en gang pr. måned (minus sommerferie mnd.)
Ansvar: leder
Frist: 31.desember

Tiltak/aktivitet 2: Det skal avholde medlemsmøter lokalt
Ansvar: leder/lokale tillitsvalgte
Frist: 31.desember

Tiltak/aktivitet 3: Verving og arbeidsplassbesøk
Ansvar: klubben
Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Delta i Fagforbundsukene
Ansvar: leder/ klubben/lokale tillitsvalgte
Frist: Fagforbundsukene

Tiltak/aktivitet 5: Delta på Sykehuskonferansen til Fagforbundet
Ansvar: leder
Frist: våren -24

Klubbens mål:

- 1. Bistå medlemmene**
- 2. Få flere tillitsvalgt**
- 3. Skolering av tillitsvalgte**

Handlingsplanen ble vedtatt på medlemsmøte 27.11.23



Handlingsplan 2024 for klubb i klinikk for laboratoriemedisin (KLM) og klinikk for radiologi og nuklærmedisin (KRN)

Handlingsplanen ble vedtatt på medlemsmøte med valg 01.12.2022

Utfordringer med å få tak i tillitsvalgte på alle arbeidsplasser.

Klubbens mål: Flere plasstillitsvalgte, da spesielt i KLM

Tiltak/aktivitet 1: Fysisk besøk på de forskjellige avdelinger hvor man forteller om tillitsvalgte sin rolle, viktigheten i å ha plasstillitsvalg og høre om noen kan tenke seg dette. Ble sendt ut en info brev i 2023 til alle medlemmer med hva en tillitsvalgt gjør, noe som resulterte i en ny plasstillitsvalgt.

Ansvar: Klubbstyre/ hovedtillitsvalgt

Frist:

Tiltak/aktivitet 2: Avholde medlemsmøte i begge klinikker.

Ansvar: Klubbleder/hovedtillitsvalgt

Frist:

Klubbens mål: Bedre oversikt over bruk av midlertidighet, deltid og innleie.

Tiltak/aktivitet 1: Kreve drøfting i henhold til arbeidsmiljøloven, overenskomsten og hovedavtalen.

Ansvar: Tillitsvalgte etter hovedavtalen i klubben

Frist:

Klubbens mål: Få ut lokalinformasjon/ kurs til alle medlemmer.

Tiltak/aktivitet 1: Sende ut nyhetsbrev.

Ansvar: Klubbstyre

Frist:

Klubbens mål: Øke antall yrkesaktive medlemmer

Tiltak/aktivitet 1: Arbeidsplass besøk.

Ansvar: Klubbstyre

Frist:

Tiltak/aktivitet 2: Økt synlighet og aktivitet i Fagforbundsukene.

Ansvar: Klubbstyre

Frist:





Handlingsplan for 2024 for klubb Lovisenberg Diakonale Sykehus

Handlingsplanen ble vedtatt på klubbmøte 23.11.23

Klubbens mål:

Tiltak 1:

Klubbstyremøter x4-6; alle tillitsvalgte møtes.

Agenda: Dele kunnskap og erfaring opparbeidet gjennom saker, møter, kurs, konferanser m.m.

Tiltak 2:

Klubb/medlemsmøter x2 i året (165-170 medlemmer, forventer max 10% oppmøte, dvs 17 deltakere): Presentasjon av oss tillitsvalgte, samt noe nyttig kunnskap/påfyll.

Før sommeren: et etter-jobb-møte m/pizza og brus m/formidling av nyttig informasjon og sosial samling for medlemmene.

November: Medlemsmøte i lunsjtiden med årsberetning, handlingsplan og valg m/pepperkaker og twist (vurderer i 2024 å kjøpe inn noe lunsjmat for å lokke til medlemmer)

Tiltak 3:

Vervestand x2. I regi av Fagforbundsuka.

Foreningen stiller med representanter og stæsj for å gjøre Fagforbundet synlig, og lokale tillitsvalgte stiller opp.

Tiltak 4:

Vervetiltak: To ganger i året legges det ut liste over nyansettelser. Sende e-post til aktuelle kandidater med spørsmål om de er organisert, samt informasjon om Fagforbundet. Fanger der også opp eksisterende medlemmer som har glemt å melde endring av arbeidssted.

Tiltak 5:

Skaffe tillitsvalgt for KIR og ekstra tillitsvalgt for SPHR Døgn.

Kontakte medlemmer ved de ulike klinikkene og gi informasjon om vervet og sykehusets fremtid, og håper at noen kan bli interessert (nok) til å møte og melde seg som interessenter.

Tiltak 6 (gjøres dersom kommer forespørsel fra medlemmer):

Frokostmøte i kantina x4. Bordfane på bordet for å vise hvem vi er.

Uformell prat m/enkel servering (Go'Morgen, eple/banan og juicebokser)

Mvh

Kristin Kulø Skomsøy

HTV Fagforbundet

Lovisenberg Diakonale Sykehus



SUNNAAS – KLUBBEN 2024

Handlingsplan for Sunnaas klubben 2024:

KLUBBENS AKTIVITETER:

Tiltak/aktivitet 1: Klubbstyremøter ca. 1 gang pr. måned.

Ansvar: Leder

Frist: Hele året

Tiltak/aktivitet 2: Det skal avholdes minimum 4 medlemsmøter i løpet av året.

Sette opp aktuelle temaer på medlemsmøter.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: Innen desember 2024

Tiltak/aktivitet 3: Verving, arbeidsplassbesøk og delta på stand.

Ansvar: Leder/Klubben

Frist: Hele året

Tiltak/aktivitet 4: Aktiviteter i forbindelse med Fagforbund ukene.

Ansvar: Leder/klubben

Frist: Fagforbund ukene (juni og november/desember)

Tiltak/aktivitet 5: Feire merkedager, helsefagarbeider, portørene og helsesekretærene.

Ansvar: Leder

Frist: 31. desember 2024

Tiltak/aktivitet 6: Rekruttere flere/nye tillitsvalgte til avdelingene.

Nye tillitsvalgte gjennomfører fase 1 og 2.



SUNNAAS – KLUBBEN 2024

Turnus kurs

Ansvar: Leder/ Klubben

Frist: Innen 2024

Tiltak/aktivitet 7: Beholde medlemmer.

Medlemspleie/sommer- eller julelunsj.

Ansvar: Leder/klubben

Frist: Desember

Tiltak/aktivitet 8: Opprettholde lærlingplasser for helsefagarbeidere.

Samarbeide med veiledere, arbeidsgiver og Viken fylkeskommune.

Ansvar: Leder og tillitsvalgte

Frist: Hele året

Tiltak/aktivitet 9: Jobbe for hele og faste stillinger.

Kartlegge ufrivillig deltid og samarbeide med arbeidsgiver.

Ansvar: Leder/klubben

Frist: Hele året

Tiltak/aktivitet 10: Unngå omgjøring av helsefag – og hjelpepleierstillinger til

sykepleierstillinger.

Ansvar: Leder og tillitsvalgte

Frist: Hele året



FAGFORBUNDET
Sykehus og Helse, Oslo avd.028

Handlingsplan 2024 for klubb KVI og BAR

Klubbens mål 1 : Verve/beholde/ta vare på og bistå medlemmer på en best mulig måte. Være inkluderende for alle nye medlemmer og tv. Yte respekt, gi og få tillitt, overholde taushetsplikt. Støtte medlemmer på best mulig måte. Støtte TV på best mulig måte. Samarbeide med andre klubber, Helse og sosial seksjon og med arbeidsgiver på en måte som kommer fører til best mulig arbeidshverdag for alle.

Klubbens mål 2 : Få flere/beholde/skolere TV. Bidra til best mulig arbeidsvilkår for medlemme . Delta i grupper hvor vi kan påvirke.

Tiltak/aktivitet 1 : Medlemsmøte med valg HTV/Klubbleder. Ansvar :
Leder :Frist: 30/11-24

Tiltak/aktivitet 2 : Medlemsmøter - Messenger grupper, lunchmøter, klubbmøter ca. x 1 pr.mnd

Ansvar : Leder /Alle

Frist : Hele året

Tiltak /aktivitet 3 : Verving og arbeidsplass besøk

Ansvar : Leder/alle

Frist : Hele året

Tiltak/aktivitet 4 :Klubbmøter- Messenger «møter» og mobil kontakt

Ansvar: :Leder

Frist : Ved behov og mål om fysisk x1/mnd

Tiltak/aktivitet 5 :Delta i Fagforbundsukene

Ansvar : Leder/Klubben

Frist : Fagforbundsukene x 2 pr.år. Dato følger sentralt bestemte uker.

Tiltak/aktivitet 6 : Delta på Fagforbund møter og TV konferanser og Sykehuskonferanse.

Ansvar :HTV/Klubben

Frist : Hele året

Tiltak/aktivitet 7 :Sosial setting»/samling for klubben/TV1-2 ganger pr. år

Ansvar : Leder/klubben



Handlingsplan 20.. for Klubb Sophies Minde Ortopedi

Handlingsplanen ble vedtatt på medlemsmøte med valg «dato»

Klubbens mål: Forberedelse til hovedoppgjøret 2024

Tiltak/aktivitet 1: Arbeidsplassbesøk på Hamar

Ansvar: HTV og vara

Frist: Innen hovedoppgjøret 2024

Klubbens mål: Forberedelse til hovedoppgjøret 2024

Tiltak/aktivitet 2: Arbeidsplassbesøk i Drammen

Ansvar: HTV og vara

Frist: Innen hovedoppgjøret 2024

Klubbens mål: Inkludering av medlemmer i tillitsvalgtes arbeid

Tiltak/aktivitet 1: Medlemsmøter gjennom året/etter behov

Ansvar: HTV og vara

Frist: Innen årsmøte 2024

Henrik Strømsjordet. Hovedtillitsvalgt.

Ingrid Viken. Vara hovedtillitsvalgt





Handlingsplan 2024

Oslo sykehusservice og Teknologi- og innovasjonsklinikken

Handlingsplanen er vedtatt av klubbstyret november 2023

Handlingsplanen skal bygge på vedtektene § 11.7.8

«Klubbledelsens organisatoriske rolle er:

- Å rekruttere nye medlemmer
- Å formidle informasjon
- Å formidle forbundets politikk overfor arbeidsgiver
- Å utarbeide enkel beretning som inngår i årsberetningen til fagforeningen.»

Omorganiseringer og prosessene i prosjektet nye Radiumhospitalet, Rikshospitalet og nye Aker sykehus krever at vi følger med og involverer oss.

Tiltak: Oppfordre alle tillitsvalgte og medlemmer til å medvirke og si sin mening.

Ansvar: Klubbstyret

Følge med på klinikkens bruk av deltidsstillinger og midlertidige ansettelser.

Tiltak/aktivitet 1: Følge opp bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen om drøfting av bruk av deltidsstillinger og midlertidige ansettelser.

Ansvar: klubbleder

Frist: Vår og høst

Tiltak/aktivitet 2: Fremme Fagforbundets politikk om at det ansettes i henhold til det reelle behovet for arbeidskraft i klinikkene. Tydeliggjøre Fagforbundets syn og vise til grunnbemanningslæren.

Ansvar: klubbleder

Tiltak/aktivitet 3: Fortsette samarbeidet med klinikkledelsen og HR om at hovedregelen er hele og faste stillinger ved Oslo sykehusservice og Teknologi- og innovasjonsklinikken.

Ansvar: klubbleder

Alle tiltak rapporteres klubbstyret fortløpende.



Offentlige tjenester i egenregi, sikre ansattes lønn og arbeidsvilkår ved å motvirke ønsker om utsetting av tjenester.

Tiltak 1: Kreve at egenregi alltid utredes før det settes i gang arbeid med utsetting av arbeid eller bruk av innleid arbeidskraft.

Ansvar: klubbleder

Tiltak 2: Komme tidlig inn i prosesser hvor privatisering av ikke medisinske tjenester er et tema.

Ansvar: klubbstyret

Tiltak 3: Holde medlemmene informert om prosesser rundt privatisering.

Ansvar: klubbstyret

Frist: Så tidlig som mulig.

Vervemål: Klubben ønsker en økning i medlemsmassen.

Tiltak 1: Arbeide for at det velges tillitsvalgte på de arbeidsplassene som Fagforbundet har medlemmer.

Ansvar: klubbleder og nestleder

Frist: Rapportere i klubbstyret hvert kvartal.

Tiltak 2: Gjennomføre arbeidsplassbesøk minst 1 gang i løpet av året. Målet er å besøke flest mulig av våre medlemmer på deres arbeidsplass.

Ansvar: klubbstyret

Tiltak 3: Delta på fagforeningens planlagte stands, nyansattdager og karrieredager.

Ansvar: Klubbstyret

Tiltak 4: Kampanje «spør en kollega» om medlemskap i Fagforbundet.

Ansvar: Klubbstyret



Mål for våre tillitsvalgte på arbeidsplassene.

Vi ønsker at våre tillitsvalgte skal ha god kunnskap om lov og avtaleverk. Vi ønsker også at våre tillitsvalgte skal være en god samtalepartner for arbeidsgiver, dialog er vårt viktigste verktøy.

Tiltak 1: Sørge for at alle nye tillitsvalgte gjennomfører fase 1 innen det året de blir valgt og videre fase 2 når tillitsvervet krever det. Nytt opplæringsprogram (Fagforbundet sentralt) for tillitsvalgte erstatter fase 1 og 2 ved innføring.

Ansvar: klubbleder og nestleder

Frist: Kvartalsvis gjennomgang med rapportering til klubbstyret.

Tiltak 2: Etablere tillitsvalgtforum 2 ganger i året, hvor agenda tilpasses aktuelle tema.

Ansvar: Klubbleder

Frist: Hvert halvår og rapportering til klubbstyret.

Medlemsmøter, kurs og konferanser mv. for alle medlemmer i klubben OSS TIK.

Tiltak: Klubben ønsker arrangementer for alle medlemmer, f.eks. medlemsmøter og kurs på tvers av yrker. For 2024 er målet å gjennomføre 2 slike møter.

I tillegg skal det arbeides med å formidle informasjon om aktuelle utdanningstilbud.

Samarbeid med yrkesseksjonene er en nødvendighet.

Tiltak 2: Sende ut spørreundersøkelse for avdekke behov for og ønsker om kurs, seminarer mv.

Ansvar: Klubbstyret

Frist: vår og høst.

Samarbeidsmøter med ledere i OSS og TIK.

Tiltak: Bidra til å etablere en uformell arena, på alle nivåer, hvor partene kan møtes og ta opp dagsaktuelle tema. Kalles gjerne dialogmøter.

Ansvar: Klubbleder og nestleder

Klubbstyre.

Klubbstyret består i dag av 6 personer og vi ser det som en styrke å utvide styret.

Tiltak: Utvide klubbstyret for å bedre speile klubbens bredde og inkludere TIK mer. Dette vil kunne gi klubbstyret bedre forståelse for utfordringer og problemstillinger våre medlemmer



står overfor. Det gis mandat til dette arbeidet delegert til klubbleder og nestleder ved godkjenning av handlingsplanen.

Ansvar: Klubbstyret

Budsjett 2023

Klubbleder og nestleder har det overordnede ansvaret for å holde budsjett innenfor tildelt ramme og videre søke fagforeningen om utvidet ramme ved behov.

2023

Klubbstyret



Handlingsplan 2024 for klubb Oslo universitetssykehus

Handlingsplanen skal bygge på vedtektene § 11.7.8

«*Klubbledelsens organisatoriske rolle er:*

- *Å rekruttere nye medlemmer*
- *Å formidle informasjon*
- *Å formidle forbundets politikk overfor arbeidsgiver*
- *Å utarbeide enkel beretning som inngår i årsberetningen til fagforeningen.»*

I tillegg til dette skal handlingsplanen også fokusere på de prioriteringer som foreningen gjør i sin handlingsplan.

Klubbens mål: Informasjon til medlemmene.

Tiltak/aktivitet 1: Avholde 2 medlemsmøter i løpet av perioden

Ansvar: Klubbleder

Frist: Vår og høst

Tiltak/aktivitet 2: Avholde klubbstyremøter minimum 1 gang i måneden

Ansvar: Klubbleder

Frist: Månedlig

Tiltak/aktivitet: Delta på medlemsmøter/klubbmøter og arbeidsplassbesøk i klinikkene

Ansvar: Klubbledere i klinikkene

Frist: Ved forespørsel

Klubbens mål: Rekruttere nye medlemmer

Ansvar: Alle klubbstyremedlemmer

Tiltak/aktivitet 1: Delta på nyansattdager i Oslo universitetssykehus

Tiltak aktivitet 2: Sende ut velkomstbrev til nyansatte i Oslo universitetssykehus

Ansvar: Nestleder i klubben

Frist: Fortløpende

Tiltak/aktivitet: 3: Delta på stand og andre arrangementer i regi av fagforeninga

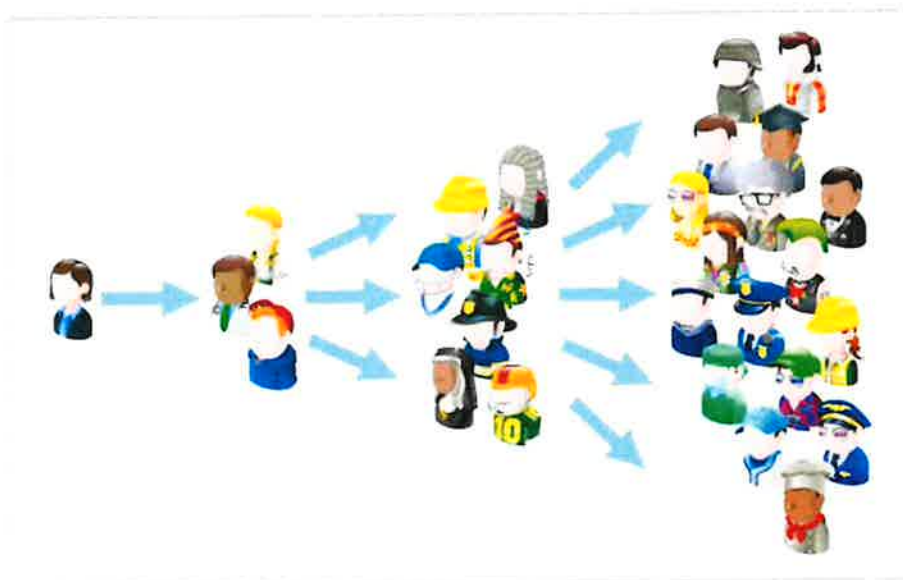
Frist: Kontinuerlig

I tillegg inngår handlingsplanene til klubbene i klinikkene i klubb Oslo universitetssykehus sin handlingsplan.





Informasjonsplan for Fagforbundet Sykehus og Helse 2024



Innledning

Fagforbundet Sykehus og Helse er en stor fagforening med mange medlemmer. Noe av det viktigste vi gjør er i tillegg til å ha gode tillitsvalgte, er å holde alle medlemmer informert om hva som skjer.

Vi ser at det å nå alle medlemmer via e-post ikke alltid er godt nok, vi må finne andre informasjonskilder som nettsiden vår.

Målet med denne planen er å være mere synlig i media og på nett.

Fagforbundet Sykehus og Helse har en egen nettside og en Facebook side. I 2024 er et av målene våre at både nettsiden og Facebook siden skal være mer oppdatert.

Dette krever ressurser og tid, men med hjelp fra alle i organisasjonen så er det mulig.

Vi ønsker for 2024 at vi kan legge ut flere glade saker. Men for at vi skal få til dette er vi avhengig av å få inn tips og saker fra de tillitsvalgte og i fra medlemmene.

Sak 4. Informasjonsplan 2024

INFORMASJONSSKRIV

Mål: Gi alle medlemmer informasjon om aktiviteten og endringer som skjer i foreninga, forbundet eller i lov- og avtaleverket. Oppdateringer om oppgjørene.

Tiltak 1: Sende ut informasjonsskriv til alle medlemmer hver 3. måned.

Ansvar: Leder

Frist: Kontinuerlig

Sak 4. Vedtak Handlingsplan og informasjonsplan for 2024

Styret fremmer følgende forslag til vedtak for årsmøte:

Fagforeningens Handlingsplan for 2024 og Informasjonsplan for 2024 godkjennes.

1. Fagforbundets barneby i Angola.

Styret foreslår å bevilge kr. 20.000 til drift av Fagforbundets barneby i Angola.

Forslag til vedtak: Årsmøte bevilger 20 000 kr til Barnebyen i Angola

Vedtak:

2. Søknad om økonomisk støtte til fotballbaner for jenter og gutter i den syriske byen Tabqa

Vi starta i 2016 innsamlingsarbeid for å bygge en kunstgressbane for jenter og gutter i den krigsødelagte byen Kobané, lengst sør i Syria. Responsen fra dere og mange andre var mye større enn vi håpet på. Det ble to baner i Kobané. Og når vi nå er i ferd med å slutføre arbeidet i den tredje byen; to kunstgressbaner i hver by.

Tusentalls unger i syria har satt utrolig pris på bidragene deres og andre foreninger og klubber har gitt til bygging av fotballbaner.

Nå starter vi innsamlingen til kunstgressbane for ungene i Tabqa, en krigsherjet bu på størrelsen med Sarpsborg. Dette blir det fjerde og siste prosjektet vårt.

Med erfaringene våre fra Kobané, Raqqa, Qamishlo er vi sikre på at fotballbanene vil gi en liten bedring i ungenes hverdag også i Tabqa.

Om foreningen vil gi et bidrag til barnefotball Syria , vil ungene i Tabqa ta imot med glede og takknemlighet.

Vår bank konto er : 1503.82.85391 eller vipps 74665

Vennlig hilsen

Foreningen fotballbaner for jenter og gutter i Kobané ,Raqqa, Qamishlo og Tabqa.

Forslag til vedtak: Årsmøte bevilger 5000 kr til fotballbaner for jenter og gutter i den syriske byen Tabqa,

Vedtak:

5. Søknad om økonomisk støtte til medisiner til Helsesenteret for papirløse migranter.

Vi ønsker med dette å søke om økonomisk støtte for bidra til papirløse pasienter kan få medisiner fra helsesentret for papirløse migranter

Helsesenteret eies og drives av kirkens bymisjon og Røde kors, og kan tilby tverrfaglig primærhjelp til personer uten oppholdstillatelse i Norge.

Senteret er basert på frivillig arbeid og til en hver tid bidrar til over 100 frivillige helsepersonell, sosialarbeidere og tolker for at sykes kal få den hjelpen de trenger.

Av helsepersonell finner vi blant annet

sykepleiere, psykologer, leger, fysioterapeuter, jordmødre, tannleger, farmasøyter, gynekologer m.m

Helsehjelpen ytes ut fra en tanke om at helsehjelpen er et grunnleggende menneskelig behov og menneskerett uansett.

Pasientene våre er asylsøkere med avslag. EU-borgere uten helsetrygdekort, personer som aldri har blitt registrert i Norge, eller personer som av en annen grunner befinner seg i Norge uten oppholdstillatelse. Vi får nærmere 600 pasienter årlig og utfører 2200 og 2500 konsultasjoner.

All helsehjelp på senteret er gratis ettersom flere av våre pasienter lever på et eksistensminimum. Selv små økonomiske beløp kan være en barriere for helsehjelp.

Helsesenteret betaler også i all hovedsak for medisiner til pasientene og dette utgjør opp mot 500 000kr i året. Pasientene som kommer til helsesenteret, er ikke medlemmer av folketrygden og får derfor ikke medisiner subsidiert eller på blå resept.

I tillegg til å yte helsehjelp jobber vi for at pasientene våre skal få rett og tilgang til helsehjelp og medisiner i det ordinære helsevernet. Vi har en vei å gå, men sørger gjennom møter med politikere og forvaltninger for å synliggjøre situasjonen for denne gruppen og behovet for å sikre en bedre helseoppfølging enn i dag.

Vi er takknemlig for alle bidrag!

Vennlig hilsen

Ragnhild Lerød
Virksomhetsleder

Forslag til vedtak: Årsmøte bevilger 15 000 kr til søknad om økonomisk støtte til Helsesenteret for papirløse migranter

Vedtak:

Sak 7 - Budsjett 2024

Fagforbundet Sykehus og Helse, Oslo

Budsjett 2024

Driftsinntekter

Kontingenter	4 500 000
Andre inntekter	85000
Kurs og Konferanser	10000
Forsikring Dikemark	
Sum Driftsinntekter	4 595 000

Lønnskostnader

Leder	800 000	
Opplæringsansvarlig	900 000	
Kasserer / Fane 2	800 000	
Ansatt	100 000	
Organisasjons tillitsvalgt 40 %	400 000	Note 1
Sum lønnskostnader	3 000 000	

Andre driftskostnader

Jubilanter/blomster/gaver	50 000,	
Bevilgninger	200 000,	
Årsmøtebevilgninger	60 000,	
1. mai arrangement	30 000,	
Pensjonisttur	100 000,	
Valgkamp		
Jubileumsfest	200 000,	
SHS-seksjon	65 000,	
SKA-seksjon	15 000,	
SST-seksjon	15 000,	
Ungdomsutvalg	30 000,	
Pensjonistutvalget	37 500,	
Klubb PHA	13 520,	
Klubb MED	10 950,	
Klubb NVR/OPK/HHA	11 700,	
Klubb KIT/KRE	11 550,	
Klubb HLK	10 370,	
Klubb AKU	11 670,	
Klubb KLM/KRN	11 610,	
Klubb OSS/TIK	19 370,	
Klubb KVI/BAR	11 940,	
Klubb Sophies Minde	10 390,	
Klubb Sunnaas	10 580,	
Klubb Lovisenberg	11 730,	
Klubb Diakonhjemmet	11 260,	
Klubb PRE	13 160,	
Medlemmer i privat sektor	12 660,	
Klubb OUS	10 160	
Tillitsvalgskolering	200 000,	
Konferanser	800 000,	Note 2
Nordisk psykiatrikonferanse	50 000,	
Kontingent LO	200 000,	

Kontingent Fagforbundet/Kompetansefond	240 000,	
Kontor/Telefon	300 000,	Note 3
Møte/reise	95 000,	
Medlemspleie	300 000,	
Forsikringspremie Dikemark	0,	
Sum andre driftskostnader	3 180 120,	
<hr/>		
Sum driftskostnader	6 180 120,	
<hr/>		
Driftsresultat	-1 585 120,	

Note 1 - Frikjøp organisasjonstillitsvalgt 40 %

Grunnet økte endringer i medlemsregisteret og økt fokus på verving trenger foreninga bistand til dette arbeidet.

Note 2 - Konferanser

Tillitsvalgt- og verneombudskonferansen 2024 ønsker vi å utvide til 3 dager grunnet jubileumsåret. Da får våre tillitsvalgte en dag til med faglig innhold.

Note 3 - Kontor/telefon

Alle foreninger i Fagforbundet Oslo skal samles under samme plattform. Det betyr at alle våre sentrale tillitsvalgte i foreninga får sitt eget e-post domene som er GDPR sikret.

Styret fremmer følgende forslag til vedtak til årsmøte:

1. Budsjett for perioden 1/1-2024 – 31/12-2024 godkjennes.
2. Styret gis fullmakt til å disponere innenfor budsjettets rammer forutsatt at totaliteten ivaretas.