



**FAGFORBUNDET**

# Handlingsplan 2022 for Fagforbundet, Teknisk Fagforening Oslo avdeling 6



Vedtatt på årsmøtet 27.01.2022

# Innhold

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 .....	5
2.4 Utfordringer i egen organisasjon .....	6
3 Målsettinger og planer i perioden .....	7
3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller.....	7
3.2 Offentlig tjenester i egenregi .....	8
3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt.....	9
3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte.....	10
3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling.....	10
3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser .....	10
3.5 Miljø og klima .....	11
3.6 Sosiale aktiviteter i fagforeningen .....	12
3.7 Internasjonalt arbeid.....	12
4. Yrkesseksjon kontor og administrasjon .....	13
5. Yrkesseksjon samferdsel og teknisk.....	13
6. Ungdom.....	13
7. Pensjonist.....	14

## 1 Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningstyret for kommende periode. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for årsmøteperioden, samt andre vedtak fattet i overordnede organer. Både Fagforbundets mål, strategier og handlinger for fagforeningene 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.

Medlemmene vil bli orientert om resultatene av arbeidet fortløpende i form av informasjonsskriv, medlemsmøter og informasjon på fagforeningens nettsider (<https://www.fagforbundet.no/fagforeninger/oslo/avd006>), 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 regio

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, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering omfatter også uønsket seksuell oppmerksomhet.

### **Likeverd og respekt:**

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

### **Ansvarlighet:**

Vi 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

Styret i fagforeningen har ingen formell tilknytning til en spesifikk arbeidsgiver, men vil bistå klubbene og hovedtillitsvalgte samt medlemmer uten tillitsvalgt i enkeltsaker.

### 2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

Hovedutfordringene våre på kort sikt vil være:

- Ta tilbake renholdstjenester som er satt ut på anbud.
- Kreve tariffavtaler for våre medlemmer i dyreklinikker
- Få administrasjonene i etatene til å etterleve byrådets politikk
- Gjennom medlemsdemokratiet synliggjøre bedre organisering og drift av tjenestene Oslo kommune leverer
- Følge opp medlemmer hos private arbeidsgivere uten tillitsvalgs apparat
- Følge opp nyvalgte tillitsvalgte

Hovedutfordringene våre på lengre sikt vil være:

- Markedsstyring av offentlig sektor og bestiller/utførermodellen
- Sosial dumping
- Privatisering/konkurranseutsetting
- Offentlig-privat samarbeid
- Arbeidsgivers forståelse og etterlevelse av lov- og avtaleverk
- Forringelse av lov- og avtaleverk
- Arbeidsgiver tar i bruk nye kontroll- og overvåkingstiltak som skaper et behov for sterkere søkelys på ivaretagelse av personvernet
- Re-kommunalisere oppgaver og bygge kommunale driftsavdelinger
- Bygge fagforeningens organisasjon opp mot private arbeidsgivere

### 2.2 Yrkesfaglige utfordringer

Fortsette arbeidet med å styrke det faglige fokuset og utvikle arbeidsformer som setter organisasjonen i stand til å etablere nettverk for ulike yrkesgrupper. Dette for å nyttiggjøre oss deres faglige kompetanse i den politiske debatten om kvalitet i tjenestene og konsekvenser for medlemmenes faglige utvikling.

En yrkesfaglig utfordring for fagforeningen er å utvikle kompetanseplaner i samarbeid med arbeidsgiverne. Disse tar for seg framtidig kompetansebehov og bemanningsbehov på arbeidsplassen, og må legge til rette for utvikling av tjenestene og egenutvikling av arbeidstakerne.

### 2.3 Politiske utfordringer

Jobbe med at regjeringen fortsetter å styrke sentrale bestemmelser i lov- og avtaleverket, som for eksempel normalarbeidsdagen, midlertidige ansettelser, stillingsvern og kollektiv søksmålsrett. Dette vil forsterke solidariteten og samholdet. Regjeringen går inn for en generell og systematisk styrkning av fagbevegelsens innflytelse over samfunnsutviklingen.

Oslo kommune styres nå i 2 periode av et rød/grønt flertall. Utfordringen er å bli invitert tidlig inn i politiske prosesser.

Vi veit av erfaring at privatisering og konkurranseutsetting ikke hever kvaliteten på tjenestene, samtidig som det svekker lønns- og arbeidsvilkår og pensjonsbetingelser. Den eneste muligheten kommersielle aktører har for å tjene penger, er kutt i lønn og pensjon og/eller redusert kvalitet. Derfor jobber vi for at politikerne skal re-kommunalisere tjenester når kontrakter med private entreprenører går ut.

Våre hovedutfordringer er:

- Styrke samarbeidet med byrådet og samarbeidspartier for at de skal sette våre saker på dagsorden
- Bli involvert tidlig i politisk vedtak
- Politisk engasjement og bevissthet blant medlemmene

## **2.4 Utfordringer i egen organisasjon**

Utfordringen for fagforeningen vil fortsatt være å videreutvikle den nye organisasjonen. Medlemmene skal oppleve at de får et likt tilbud. Medlemmenes interesser i arbeidslivet skal ivaretas yrkesfaglig, politisk og opp mot den enkelte arbeidsgiver.

Fagforeningen skal være en slagkraftig politisk organisasjon!

Hovedutfordringer for fagforeningen blir:

- Jobbe for at klubber og hovedstyret utvikles i samme retning
- Få tillitsvalgte på alle områder der vi har medlemmer
- Nærhet til medlemmene gjennom aktive tillitsvalgte
- Følge opp medlemmer der vi ikke har tillitsvalgte
- Godt samarbeid med region Oslo i Fagforbundet og LO Oslo
- Etterleve rutiner og retningslinjer
- Aktivisere og engasjere tillitsvalgte og medlemmer
- Søkelys på yrkesspørsmål gjennom yrkesseksjonene
- Utvikle det fagligpolitisk samarbeidet gjennom samarbeidsavtalene.
- Verving og organisasjonsutvidelse
- Velfungerende kommunikasjonslinjer og informasjonsflyt innad i organisasjonen og ut til medlemmene
- Rekruttering av tillitsvalgte som gjenspeiler medlemsmassen
- Sørge for at tillitsvalgte etter både vedtekter og hovedavtalene får god og relevant skoling samt oppfølging

## 3 Målsettinger og planer i perioden

### 3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

#### **Overordna mål 2022**

Alle kommuner har etablert en heltidskultur

Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele stillinger

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinnens kompetanse skal verdsettes høyere, og gi bedre lønnsmessig uttelling

#### **Overordna strategier**

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2022 på en måte som reduserer forskjellene og fremmer likelønn.

Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

#### **Fagforeningens tiltak**

##### **Målsetting (ønsket resultat):**

**Tiltak/aktivitet 1:** Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele og faste stillinger.

**Ansvar:** Hovedtillitsvalgte

**Frist:** Kontinuerlig

**Tiltak/aktivitet 2:** Gjennomføre drøftingsmøte minst en gang i året om bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.

**Ansvar:** Hovedtillitsvalgte

**Frist:** Innen Juni

**Tiltak/aktivitet 3:** Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.

**Ansvar:** Hovedtillitsvalgte

**Frist:** Når krav kan fremmes

## **3.2 Offentlig tjenester i egenregi**

### **Overordna mål 2022**

Offentlig finansierte tjenester blir ikke konkurranseutsatt, 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 arbeidsmarkedskriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak vedtas.

### **Overordna Strategier**

Synliggjøre fordeler og muligheter ved offentlig eierskap og drift i egenregi.

Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og vise sammenhengene mellom konkurranseutsetting, 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 nasjonalt tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet.

### **Fagforeningens tiltak**

#### **Fagforeningens mål (ønsket resultat):**

**Tiltak/aktivitet 1:** Lage en lokal tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund

**Ansvar:** Klubbleder

**Frist:** Inne juli

**Tiltak/aktivitet 2:** Lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, og hvilke tjenester som kjøpes inn og bruken av vikarbyråer.

**Ansvar:** Klubbleder

**Frist:** Innen mai

**Tiltak/aktivitet 3:** Formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.

**Ansvar:** Yrkesseksjonene

**Frist:** Ved behov

**Tiltak/aktivitet 4:** Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt faglig-politisk samarbeid.

**Ansvar:** Klubbledere, KL representanter

**Frist:** Kontinuerlig

**Tiltak/aktivitet 5:** Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.

**Ansvar:** Klubbledere

**Frist:** Kontinuerlig



**Tiltak/aktivitet 6:** Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting.

**Ansvar:** Klubbledere og KL representanter

**Frist:** Kontinuerlig

### 3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

**Overordna mål 2022** Øke organisasjonsgrad i KS / Oslo kommune

Øke organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst fem prosent økning av elevmedlemmer.

Minst fem prosent økning av lærlingmedlemmer.

Minst fem prosent økning av studentmedlemmer.

Klubbstyret ved flere virksomheter

Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

#### Overordna Strategier

Verve arbeidstakere med utdanning fra universitet og høyskole.

Bygge opp tillitsvalgsdekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Tillitsvalgte skoler i kommunikasjonsarbeid.

#### Fagforeningens tiltak

##### Fagforeningens mål

Kartlegginga i 2021 ga et mål på 96 nye yrkesaktive medlemmer

**Tiltak/aktivitet 1:** Kartlegge vervepotensial og lage en plan for å bevare og styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene.

**Ansvar:** Nestleder

**Frist:** Innen august

**Tiltak/aktivitet 2:** Verve medlemmer med utdanning fra universitet og høyskole.

**Ansvar:** Alle tillitsvalgte

**Frist:** Kontinuerlig

**Tiltak/aktivitet 3:** Gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.

**Ansvar:** Seksjoner og ungdom

**Frist:** Når regionen melder ifra om skolebesøk

**Tiltak/aktivitet 4:** Etablere og aktivisere klubbstyret hos flere arbeidsgivere, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt etter gjeldende hovedavtale.

**Ansvar:** Leder

**Frist:** Gjennomføre tillitsvalgts uka

**Tiltak/aktivitet 5:** Etablere møtepunkter for å styrke samhandling mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte valgt etter avtaleverket.

**Ansvar:** Leder

**Frist:** 1 mai

### **3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte**

Hovedfokus er fase1 og fase2 samt tillitsvalgt samlinga, for øvrig se egen opplæringsplan

## **3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling**

### **Overordna mål 2022**

Øke anerkjennelse og synliggjøring av yrkesgruppene.

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassene.

Bedre rammebetingelser for medlemmenes yrkesutøvelse.

Fagforbundets politikk for høyere utdanning er kjent i hele organisasjonen.

### **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**

#### **Fagforeningens mål (ønsket resultat):**

**Tiltak/aktivitet 1:** Sørge for at tillitsvalgte etter hovedavtalene etterspør og innarbeider yrkesfaglige argumenter fra yrkesseksjonen i arbeidet overfor arbeidsgiver.

**Ansvar:** Leder

**Frist:** Kontinuerlig

**Tiltak/aktivitet 2:** Bistå tillitsvalgte etter hovedavtalene ved gjennomføring av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.

**Ansvar:** Seksjonskontakter i klubb

**Frist:** 1 juni

**Tiltak/aktivitet 3:** Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling-, digitaliserings- og utskillingsprosesser.

**Ansvar:** Seksjonskontakter

**Frist:** Ved behov

**Tiltak/aktivitet 4:** Arbeide for at det etableres flere lære plasser og at flere tar fagbrev.

**Ansvar:** Klubbledere

**Frist:** Kontinuerlig

### **3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser**

Se egen opplæringsplan

### 3.5 Miljø og klima

#### Overordna mål 2022

Klima- og miljøpolitikken til Fagforbundet blir gjort kjent blant tillitsvalgte og medlemmer.

Fagforbundet skal redusere eget karbonavtrykk med 50 prosent gjennom retningslinjer for mindre reising, mer digital møtevirksomhet, og ved å reise smartere og mer miljøvennlig.

#### Overordna strategier

Systematisere og konkretisere Fagforbundets klima- og miljøpolitikk.

Synleggjøre hvordan Fagforbundets medlemmer påvirker det lokale klima- og miljøarbeidet.

Bidra til at alle yrkesutøvere utvikler en miljødimensjon som en integrert del av sitt fag.

#### Fagforeningens tiltak

##### Fagforeningens mål (ønsket resultat):

**Tiltak/aktivitet 1:** Sette lokalt klima- og miljøarbeid på dagsorden i møter med medlemmene.

**Ansvar:** Klubbleder

**Frist:** 1 november

**Tiltak/aktivitet 2:** Bruke veilederen for lokalt klima- og miljøarbeid i det faglig-politiske arbeidet.

**Ansvar:** Klubbleder

**Frist:** Kontinuerlig

**Tiltak/aktivitet 3:** Bidra til å framheve medlemmenes fagkompetanse i lokalt klima- og miljøarbeid.

**Ansvar:** Klubbleder

**Frist:** Kontinuerlig

**Tiltak/aktivitet 4:** Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å innlemme det ytre miljø i HMS-arbeidet.

**Ansvar:** Klubbledere

**Frist:** Kontinuerlig

**Tiltak/aktivitet 5:** Følge opp retningslinjer for organisasjonens kutt i egne utslipp, og sørge for klimavennlige innkjøp.

**Ansvar:** Leder

**Frist:** Kontinuerlig

### **3.6 Sosiale aktiviteter i fagforeningen**

#### **Fagforeningens tiltak:**

##### **Tiltak/aktivitet 1:**

Merkefest for medlemmer med 25 års medlemskap i Fagforbundet og 40 års medlemskap i LO.

**Ansvar:** Leder

**Frist:** 01.10.2022

##### **Tiltak/aktivitet 2:**

Avholde 1. mai-arrangement.

**Ansvar:** Arrangementskomiteen

**Frist:** 01.05.2022

### **3.7 Internasjonalt arbeid**

Fagforbundets barneby (SOS barnebyer) i Huambo, Angola gjør en god jobb innenfor sine områder. Fagforbundet har bygget en barneby der det er opprettet et eget lokalsamfunn med skole, lege og andre utviklingstiltak. Prosjektet er fortrinnsvis rettet mot foreldreløse barn, men gir også tilgang til lege og skole for barn som bor i nærheten av barnebyen. Når prosjekter av denne art er satt i gang er det viktig at de får gode rammevilkår til driften, så det ikke blir en kortsiktig innsats som blir glemt etter en stund. Barnebyen finansieres ikke over kontingenten, men av givere blant Fagforbundets medlemmer.

##### **Tiltak/aktivitet 1:**

Gjøre barnebyen i Angola kjent for medlemmene gjennom solidaritetsbevis til eksterne foredragsholdere.

**Ansvar:** Leder

**Frist:** 30.12.2022

##### **Tiltak/aktivitet 2:**

Dele ut innmeldingsblankett til barnebyen på alle medlemsmøter og få 20 nye faste bidragsyttere

**Ansvar:** Leder

**Frist:** 31.12.2022

##### **Tiltak/aktivitet 3:**

Informasjon om Ship to Gaza på samling for tillitsvalgte.

**Ansvar:** Arbeidsutvalget

**Frist:** 01.10.2022

#### 4. Yrkesseksjon kontor og administrasjon

Yrkesfaglige tillitsvalgte skal legge til rette for godt og engasjerende fagligpolitisk og yrkespolitisk arbeid i fagforeningen og klubbene. Yrkesseksjonsutvalget er en viktig bidragsyter i vervearbeidet og vil derfor inkluderes i fagforeningens og klubbenes planlagte medlemsaktivitet.

**Tiltak/aktivitet 1:**

Lage egen handlingsplan med tiltak som engasjerer ulike faggrupper innenfor sine områder.

**Ansvar:** Yrkesseksjonsleder

**Frist:** 01.03.2022

#### 5. Yrkesseksjon samferdsel og teknisk

Yrkesfaglige tillitsvalgte skal legge til rette for godt og engasjerende fagligpolitisk og yrkespolitisk arbeid i fagforeningen og klubbene. Yrkesseksjonsutvalget er en viktig bidragsyter i vervearbeidet og vil derfor inkluderes i fagforeningen og klubbenes planlagte medlemsaktivitet.

**Tiltak/aktivitet 1:**

Lage egen handlingsplan med tiltak som engasjerer ulike faggrupper innenfor sine områder.

**Ansvar:** Yrkesseksjonsleder

**Frist:** 01.03.2022

#### 6. Ungdom

Ungdomstillitsvalgte skal legge til rette for godt og engasjerende ungdomsarbeid i fagforeningen og klubbene. Ungdomsutvalget er en viktig bidragsyter i vervearbeidet og vil derfor inkluderes i fagforeningens og klubbenes planlagte medlemsaktivitet.

**Tiltak/aktivitet 1:**

Lage egen handlingsplan med tiltak som engasjerer ungdom innenfor organisasjonsområdet, eksempler: verving, arbeidsplassbesøk, studentpatrolje og lærling patrolje og oppfølging av unge arbeidstakere.

**Ansvar:** Ungdomstillitsvalgt

**Frist:** 01.03.2022

## 7. Pensjonist

Pensjonisttillitsvalgte skal legge til rette for godt og engasjerende arbeid for pensjonister og utføre i fagforeningen. Pensjonistutvalget er en viktig bidragsyter i fagforeningsarbeidet med sin erfaring og kompetanse.

### **Tiltak/aktivitet 1:**

Lage egen handlingsplan med tiltak som engasjerer pensjonister og utføre (herunder å benytte pensjonistenes kompetanse i tillitsvalgtopplæringen og den lange valgkampen).

**Ansvar:** Pensjonistutvalget

**Frist:** 01.03.2022

### **Vedlegg:**

1. Opplæringsplan
2. Informasjonsplan
3. Verve plan