

# Årsberetning 2020 for Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo

Avd. Gamle Oslo Klubben



Årsberetning ble vedtatt på klubbens årsmøte den 11.11.2020

## **Innhold**

### 1. Innledning3

### 2. Gamle Oslo klubben sine utfordringer på kort og lang sikt5

#### 2.1. Yrkesfaglige utfordringer6

#### 2.2. Politiske utfordringer8

#### Utfordringer i egen organisasjon9

### 3. Målsettinger og planer i perioden11

#### 3.1. Arbeidsliv, tariff og pensjon11

#### 3.2. Offentlig tjenester i egen regi13

#### 3.3. Tariffmakt, organisering og organisasjonsbygging15

#### 3.4. Ideologisk skolering17

#### 3.5. Fag- kompetanse- og yrkesutvikling18

#### 3.6. Miljø og klima 20

#### 3.7. Sosiale aktiviteter i fagforeningen20

#### 3.8. Internasjonalt arbeid21

## **Innledning**

Klubbens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til klubbstyret 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 medlemsmøter, info på mail, på klubben sin gruppe på Workspace 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 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, 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**



## Gamle Oslo klubben sine utfordringer på kort og lang sikt

### 2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

- Vi har en utfordring i bydel Gamle Oslo i og med at vi har fått ny bydelsdirektør i 2018. Det er en bydelsdirektør med store ambisjoner for bydelen vår. Dette er selvfølgelig bra, samtidig opplever vi at han er veldig kjapp i svingene. Det fører til at vi må være obs på de forandringer som skjer, og passe på at de foraene der vi har størst mulighet til medvirkning fungerer som de skal.
- Samarbeidet med bydelsdirektør fungerer nå bedre, selv om avgjørelser fortsatt går veldig kjapt. En utfordring vi har hatt i år er at det har vært store omorganiseringer i bydelen. Det er ikke alltid vi som klubb blir hørt i store avgjørelser.
- Bydelen har flere satsningsområder blant annet områdeløft på Tøyen og Grønland. Områdeløft skal bidra til at Grønland og Tøyen oppleves som trygt og inkluderende, med aktive innbyggere som gjerne vil og kan bli boende. Klubben vil følge med på utviklingen til områdeløftene. Informasjon om Tøyen og Grønland områdeløft finnes på bydelen sin hjemmeside.
- Pga stramt bydelbudsjett og covid-19 avvikles det ung arena tjenestetilbud. Det medfølges avvikling av 6 100% stillinger.
- Gamle Oslo klubben skal jobbe for å øke kunnskapen om arbeidsforhold på tvers av områdene og tjenestestedene, slik at vi ser bydelen som en helhet og bistå de plasstillitsvalgte med politiske og faglige argumenter i arbeidet opp mot arbeidsgiver.
- Vi må bistå plasstillitsvalgte til å styrke rollen sin på arbeidsplassen, og ivareta medlemmene opp mot arbeidsgiver. Viktig at de tillitsvalgte bidrar til et godt og konstruktivt arbeid i det part sammensatte organet som kalles trekanten i vår bydel. Dette samarbeidet skal gagne arbeidsmiljøet.
- Her har vi fortsatt en vei å gå, pga covid-19 har det for eks. Ikke blitt gjennomført planlagte nødvendige kurs for ptv.
- Vi opplever noe at ledere i bydelen vår ikke overholder lov- og avtaleverk, og ikke innlemmer tillitsvalgte i drøftinger før avgjørelser skal tas. Vi ser også at bydelen benytter seg av private selskaper for å utføre oppgaver man kunne drevet i egen regi.
- Det er fortsatt bruk av vikarbyråer på mange områder i bydelen. Vi mener dette er en måte for arbeidsgiver å omgå 3-4 års reglen.
- Arbeidsgiver har i løpet av året kjørt hardt på med oppsigelser i forhold til sykefraværsoppfølging. Vi opplever at de prøver å presse våre medlemmer for å si opp eller av stillingen eller komme tilbake 100% i jobb. Vi har vært inne i alle saker og også fått bistand fra forening og Region.

- En annen utfordring ovenfor arbeidsgiver er når det fremmes krav om fast ansettelse, ønsker arbeidsgiver å ansette i deltidsstillinger lik prosentandel de har jobbet. Dette strider mot byrådet og fagforbundets politikk om heltidskultur.
- Det har vært vanskelig for våre klubbstyremedlemmer å få godkjent permisjon for å delta på skolering, kurs og møter. Det råder også en viss forskjellsbehandling innenfor samme arbeidsplass hvem som får og ikke. Dette har resultert i at vi sjeldent er samlet som fullt styre.

### Fritidsklubber

Vi har en stor utfordring i fritidsklubbene i bydelen. Arbeidsgiver mener at ansatte i fritidsklubber ikke ligger under turnusordningen. Dette medfører at de ansatte ikke får utbetalt kveldstillegg på 40%, klubben mener at dette har de ansatte krav på i følge arbeidsmiljøloven.

- Det har blitt protokollført at arbeidsgiver at alle nå får 40% kveldstillegg.

### Grunnbemanningsavtalen

Oslo kommune har skrevet under på en avtale med fagforbundet og utdanningsforbundet. Avtalen regulerer minimum antall ansatte per barnegruppe, størrelse på barnegruppene og bruk av vikar. Det er en utfordring at denne avtalen sees på som en maksimumsavtale ikke minimum. Det betyr at antall ansatte sammen med barna i løpet av dagen er maks det som står i avtalen ikke minst. Det er også problematisk at i den delen som omhandler vikarbruk er det brukt et «bør» istedenfor «skal» når det handler om når det skal settes inn vikar. Dette fører til at dette blir et tolkningsspørsmål, og vurderes ulikt av arbeidsgiver og ansatte. Arbeidsgiver har i tillegg gått ut med at det nå skal strammes inn på vikarbruk hvilket medfører av ansatte går underbemannet store deler av arbeidstiden. Konsekvenser av dette er at de som er igjen hverken får utført arbeide som er planlagt og klubben er redd for at dette vil påvirke sykefraværstatistikken i barnehagene. Klubben mener derfor at arbeidsgiver bryter avtalen.

- Vi opplever ikke noe forbedring her. Det oppleves at vi er underbemannet ofte. Det blir ofte “brannslukking” når man flytterpersonalet på tvers av basene. Vi opplever at smitteveilederen ikke blir fulgt opp i mange barnehager (Personalet blir flyttet rundt ved fravær).
- Vi opplever at møter og samlinger blir prioritert fram for sikring av nok personalet til stedet med barna.

## Pedagognorm og Styrerressurs

\*\*\*Bydelen vil se på dimensjoneringen av lederressursene i barnehagene. Bakgrunner er at dagens organisering er skjevt fordelt med et lederspenn fra 12-23 ansatte per teamleder. Kartleggingen av styrerressursene i Oslo kommune viser at gjennomsnittet i byens barnehager ligger fra 17-27. Bydelen ønsker å sammenligne med bydel Sagene, Alna og Grünerløkka for å se på hvordan de løste problemet med dimensjoneringen.

Se vedlegg ang omorganisering av styrerressursene i barnehage enheten

## **Yrkesfaglige utfordringer**

### Alle skal med

Fagforbundet organiserer alle yrkesgrupper. Den største gruppen vi har er medlemmer i barnehagene. Vi må fokusere på å få flere medlemmer innen fritidsklubber, barnevern, helsestasjon. Vi må ivareta de renholdere vi fortsatt har, og målet vårt må være å ta tilbake flere renholdere i kommunale stillinger. Vi skal bidra til at alle kan føle stolthet i jobben, og at alle skal ha en tilhørighet til Klubben i Gamle Oslo og Barn og Oppvekst.

- Renholderne har fått sin egen avdeling i bydelen.
- Vi har prøvd å rekruttere vikarer og studenter til å bli medlemmer. Utfordringen med det er at de er innom i korte perioder, vanskelig å få huke tak i de.
- Pga Covid-19 så har vi ikke fått til å besøke arbeidsplasser i år.

### Kompetanse

Arbeidslivet er i endring og velferdstjenestene krever stadig ny kompetanse. For å møte framtidige og bydelens utfordringer er det avgjørende for fagforbundets medlemmer at de oppdateres faglig og at det legges planer i samarbeid med arbeidsgiver for å møte morgendagens kompetansebehov. Det er viktig for klubben at den kompetansen som ligger hos medlemmene blir synliggjort. Samtidig opplever vi at medlemmer som arbeider som vikarer blir pushet ut pga manglende språk kunnskaper. Klubbens oppfatning er at vi er en bydel med mange språk representert og dette burde ses på som en styrke, ikke en svakhet.

- Det er en utfordring med at “seniorene “ faller ut og det blir ikke tilrettelegging. Dårlig veiledning og opplæring nye systemer/ tekniske plattformer. Arbeidsgiver forventer at man skal finne fram selv.
- Medlemmer blir fortsatt “tvangsflyttet” pga manglende norskerferdigheter.
- Ved nedsatt funksjonsevne opplever vi at det blir lite tilrettelagt på arbeidsplassen , men at medlemmene heller blir pushet til å gå ned i stillingsprosent.

- Det er en utfordring med arbeidsgiver i forhold til kompetansekartlegging. Vi opplever at arbeidsgiver ikke klarer å se utover arbeidsplassen mtp tilrettelegging.
- Attføringsutvalget blir ikke brukt.

### Høyskolegrupper

Gamle Oslo klubben må jobbe for å rekruttere og beholde høyskolegrupper som medlemmer. Fagforbundet har vært med på å fremforhandle avtalen for ABLU studenter. Viktig at vi beholder de som våre medlemmer når de er ferdige med studiene. Målet til bydelen er å ansette flere barnehagelærere etter Grunnbemanningsavtalen. Vi må sørge for at de blir våre medlemmer.

- Utfordringen er at vi ikke har oversikt over opptaket til ABLU.
- Utredning i Fagforbundet Oslo.
- Finne ut av hvor mange disp vi har i bydelen.

### Barn og ungdomsarbeideren

Klubben skal jobbe for at vi får flere BUA i barnehagene.

Klubbens medlemmer skal få kjennskap til hvordan man kan fullføre fagbrevet. Klubben vil også oppfordre barnehagemedarbeidere til å ta Fagbrev som Barn og Ungdomsarbeidere (BUA).

Vi må påse at fagarbeiderne får de ansvarsoppgavene og lønn som stillingen tilsier. Vi må påse at arbeidsgiver følger Grunnbemanningsavtalen.

- Vi har oppnådd målet om 25% BUA i barnehagene.
- Utfordringer er ansvarsoppgaver og lønn.
- Medlemmer som har tatt utdanning på AOF Fagskole får ikke noe høyere lønnstrinn etter fullført studie. Vi mener at det mangler en stillingskode til dette. Dette skal tas med videre med Yrkesseskjonen og Fagforbundet sentralt.

### **Politiske utfordringer**

\*\*\*BU består av MDG, SV, Arbeiderpartiet og Rødt. Utfordringer er at MDG, SV og AP ikke ønsker noe samarbeid med rødt. MDG er ny samarbeidspartner for Fagforbundet. Noe som kommer til å være utfordrende ved innkalling til møter, er at MDG ikke ønsker noe samarbeid. Derfor må disse partiene inviteres til 2 møter, et med SV, AP og Rødt, og et med bare MDG.

- Ingen endring

## «Oslo-hjelpe»

Byrådet for barn og unge Inga-Marte Thorkildsen har startet opp en satsning for barn og unge i alle bydelene, satsningen heter «På vei mot Oslo-hjelpe- Tidlig innsats i barnehagen». Målgruppen for Oslohjelpa er i første omgang barn fra null til seks år og deres familier. Det skal legges til rette for at barn og deres familier får hjelp når de har behov for det, i første omgang i barnehagene.

Oslohjelpa skal ta utgangspunkt i folks egenopplevde behov og egne ressurser. Formål og føringer for tiltaket er blant annet:

- En dør inn for familiene – tjenestene skal arbeide sammen.
- Rask og riktig hjelp til familier med sammensatte behov.
- Familiene kan få hjelp uten henvisning, diagnose og enkeltvedtak, det er behovet som avgjør.
- Hjelpen gis der barna er – i barnehagene.
- Tilbudet skal bygge på verdier, prinsipper og arbeidsformer i Mitt Liv, Barnehjernerne og Stangehjelpen.

Både barnehagene, helsestasjon og barnevernet er institusjoner som allerede ligger under stor press. Det er et poeng for klubben at satsningen ikke vil påvirke våre medlemmer negativt i form i form av enda større press i arbeidshverdagen deres.

- Dette er i evalueringsfasen

## Fagforbundets politikk

Vi må skolere våre plasstillitsvalgte til å begrunne sine verdier og politiske ståsted ovenfor medlemmer og arbeidsgiver.

- Vi jobber med å kartlegge kompetansen til plasstillitsvalgte i bydelen.
- Vi oppdaterer og utarbeider kontrakt mellom arbeidsgiver og plasstillitsvalgt.
- Vi ønsker også å redigere teksten i fullmakt-skjemaet.

## **2.4.Utfordringer i egen organisasjon**

### Interne rutiner

Vi har pr i dag 371 medlemmer i Gamle Oslo Klubben. Vi må ha en god kommunikasjon mellom hovedtillitsvalgt, klubbstyre og plasstillitsvalgte. Klubbstyre skal være oppdatert på politiske beslutninger og endringer som skjer innenfor vårt område. Vi må ha eller innhente kunnskap om lov og avtaleverk som ligger til vårt mandat i de enkelte saker eller beslutninger

som berører våre medlemmer. Vi må jobbe for at det er aktive plasstillitsvalgte på alle tjenestestedene.

- Per dags dato har vi 392 medlemmer.
- Vi øker sakte men sikkert antall medlemmer i bydelen.
- Det oppleves at det er lite respons og engasjement fra plasstillitsvalgte i bydelen.

### \*\*\*Rutine/Sjekkliste for klubben

\*Plasstillitsvalgt skal senest 01.12 få opplysninger om hovedtillitsvalgt i klubben.

\*Klubben avholder medlemsmøte for arbeidsplasser uten plasstillitsvalgt.

\*Plasstillitsvalgte velges for 2 år, eller etter gjeldende hovedavtale.

\*Senest 1 måned etter melding om at vedkommende er valgt, skal hovedtillitsvalgt ha gjennomført en velkomstsamtale med nyvalgt tillitsvalgt.

I denne samtalen gjennomgås:

Tillitsvalgt rutiner

Opplæringsbehovet til den plasstillitsvalgte

Informasjon og registrering i din side, samt info om forbundets nettsteder

Se vedlegg “Rutinehåndboka”

Den plasstillitsvalgte skal få følgende dokumenter:

Prinsipp- og handlingsprogram og vedtekter

Hovedavtalen

Tariffavtalen

Arbeidsmiljøloven

Gjeldende rutiner for klubb og fagforening

Kontaktinformasjon til klubb og fagforening

Det er klubbstyret som har ansvaret for at plasstillitsvalgte følger rutinene. Det vil også si at klubbstyret har ansvar for å veilede plasstillitsvalgte som ikke følger rutinene.

## Kunnskap og utvikling

Det er viktig at vi jobber for at alle tjenesteder har plasstillitsvalgte.

Klubben har ansvar for å følge opp plasstillitsvalgte, og påse at de fungerer etter vedtektene. Vi må trygge de gjennom skolering, slik at de går i dialog med arbeidsgiver og prøver å løse uenigheter og finner gode løsninger gjennom samarbeid med arbeidsgiver på det enkelte tjenestested.

- Vi har 7 arbeidsplasser uten PTV.

## Medlemsvekst

Vi er avhengig av å beholde og rekruttere nye medlemmer for å kunne være en slagkraftig organisasjon opp mot arbeidsgiver og politisk. Vervearbeidet kan ha forskjellige former. De lokale tillitsvalgte ute på arbeidsplassen er det viktigste leddet. Dette er personen som står medlemmene nærmest. Den tillitsvalgte skal være bindeledd mellom medlemmet og arbeidsgiver, samt bindeledd mellom medlemmet og HTV og klubbstyret. Vi må jobbe for å ha stolte og trygge plasstillitsvalgte som utøver sitt verv etter fagforbundets prinsipper.

Gamle Oslo klubben vil i handlingsplanen sette av tidspunkt for besøk på tjenestesteder. Det er viktig for medlemmene at vi er synlige, da dette kan fremme medlemsveksten i forhold til verving.

- Pga Covid-19 så har vi ikke hatt muligheten til å arbeidsplassbesøk i år.
- Vi ser en økning i antall medlemmer men vi ønsker mer engasjerte plasstillitsvalgte.

## Målsettinger og planer i perioden

### **Overordna mål 2020**

Alle Kommuner etablerer en heltidskultur

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

Hovedoppgjøret sikrer reallønnsvekst for alle, og bidrar til å minske lønnsforskjellene.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinnens kompetanse verdsettes høyere og gir økt lønnsmessig uttelling.

### **Overordna strategier:**

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2020 på en måte som fremmer likelønn.

Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

3.1.

### *Heltid og likelønn*

## **Fagforeningens tiltak**

- Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
- Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang pr. år vedrørende 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

## **Klubbens målsettinger 2020:**

### **Tiltak/aktivitet 1: Klubben vil gjennomføre medlemsmøte med tema forsikring og godkjenning av handlingsplan.**

Ansvar: HTV/ Styret

Frist: April 2020

- Utsatt pga Covid-19

### **Tiltak/aktivitet 2: Klubben/ HTV vil kreve drøftingsmøter om bruk av midlertidig ansettelse og bruk av bemanningsforetak jf. lov og avtaleverk.**

Ansvar: HTV/ vara

Frist: løpende

- Vi har fremmet krav og fått gjennom hele stillinger på Villa Habibi. (46 ansatte)

### **Tiltak/aktivitet 3: Fremme krav etter arbeidsmiljøloven Kap. 14- Krav om fast ansettelse etter 3/4 års regelen.**

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

- 7 – ok !

### **Tiltak/aktivitet 4: Kreve 40% kveldstillegg for ansatte i fritidsklubb**

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

- Har gått gjennom og fått enighetsprotokoll.

**Tiltak/aktivitet 5: Kartlegge medlemmer som ønsker utvidet stilling og kreve drøftingsmøte med arbeidsgiver vedrørende uønsket deltid § 14-1 a**

Ansvar: HTV

Frist: Løpende

- Villa Habibi- se link fra fagbladet

**Tiltak/aktivitet 6: Holde medlemmer med høyt sykefravær oppdater over risiko for varsling om oppsigelse.**

Ansvar: HTV

Frist: Løpende'

- Formidlet til de det gjelder

**Overordna mål 2020**

Offentlig finansierte tjenester blir ikke konkurranseutsatt, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives i egenregi.

Gjennom vedtatte tiltaksplaner fjernes muligheten for sosial dumping og arbeidsmarkeds-kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak.

**Overordna strategier**

Synliggjøre fordeler og muligheter med 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 til drift av offentlige tjenester i egenregi.

Ta initiativ til vedtak om trepartssamarbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å iverksette tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkeds-kriminalitet.

1.2

**Offentlig tjenester i egenregi**

3.

## **Fagforeningens tiltak**

- Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting.
- Kartlegge alle tjenester i kommuner, fylkeskommuner og sykehus, og lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt.
- Ha en offensiv strategi med å formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.
- Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt faglig-politisk samarbeid.
- Foreslå trepartssamarbeid som arbeidsform i omstilling og utviklingsarbeid.
- Kreve tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

## **Klubbens mål 2020:**

### **Tiltak/aktivitet 1: Styret tar kontakt med aktuelle bydelspolitikere i saker som er viktige for oss og som skal behandles i BU**

Ansvar: Styret

Frist: Løpende og i forkant av behandling i BU

- **Avlyst pga Covid-19 (hadde et digitalt møte)**

### **Tiltak/aktivitet 2: Innkalle politikerne til møte i budsjettforhandlinger**

Ansvar: HTV

Frist: Når forslag på budsjett foreligger

- **Møte 28.09**

**Overordna mål 2020**

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst 5 prosent økning i antallet elever og lærlinger.

Minst 5 prosent økning i antallet studenter.

Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser innen forbundets organisasjonsområde.

Tillitsvalgte skal benytte forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

**Overordna strategier**

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Verve arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Gjennomføre tillitsvalgtskolering for alle tillitsvalgte.

Skolere plassertillitsvalgte som kan bistå medlemmer om aktuelle spørsmål som er viktige for Fagforbundet.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering gjennom digitale plattformer som gjør det mulig å kommunisere med yrkesgruppene.

Tillitsvalgte skoleres i kommunikasjonsarbeid, med fokus på hvordan nå ut med budskapet i digitale kanaler.

3.3.

## *Organisasjonsbygging og tariffmakt*

1

2

3

1.

### **Fagforeningens tiltak**

- Besøke alle arbeidsplasser der en har medlemmer i løpet av året. Medlemmer som ikke nås på arbeidsplassen må nås på andre måter.
- Kartlegge vervepotensial på alle tariffområder.
- Kontakte alle nye medlemmer senest en måned etter innmelding, og alle medlemmer som melder seg ut, eller som står i fare for å bli strøket.
- Aktivt jobbe for å rekruttere flere arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning, og gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.
- Etablere klubber på arbeidsplassene, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt.
- Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet.
- Være synlige i sosiale medier.

**Mål:** Fagforeningen har som mål å øke antall medlemmer med 250 stykker, herunder ligger en målsetting Om å øke med 150 yrkesaktive medlemmer, samt 30 barnehagelærere. Vi har som mål å øke antall medlemmer i private barnehager med 15%, i tillegg ønsker vi å øke antall elever, lærlinger og studenter med 10%.

- **Klubbens mål 2020**

- 1. Alle PTV har oversikt over medlemmer på egen arbeidsplass og at lister kontinuerlig oppdateres**

**Tiltak/aktivitet 1:** HTV sender ut liste hver måned fra medlemsregister og påser at denne oppdateres ute på arbeidsplassene

Ansvar: PTV/HTV

Frist: løpende

- **Ok**

- 2. Øke medlemsantall i bydelen, verve og beholde medlemmer**

**Tiltak/aktivitet 1:** Arbeidsplassbesøk

Ansvar: HTV/ styret/ptv

Frist: Løpende

- **Jobbes med kontinuerlig. Arbeidsplassbesøk avlyst pga. Covid-19**

**Tiltak/aktivitet 2:** Gjennomføre 2 medlemsmøter med aktuelle temaer

Ansvar: Styret

Frist: Løpende

- **Utsatt pga. Covid-19**

- 3. Bistå medlemmer i saker opp mot arbeidsgiver**

Ansvar: HTV

Frist: løpende

- **Ok**

### *3.4.Ideologisk skolering*

**Overordna mål 2020**

Flest mulig tillitsvalgte skal ha gjennomført ideologisk skolering for å få økt kunnskap og trygghet til å ivareta medlemmenes interesser i faglige og politiske saker.

**Overordna strategier**

Systematisk kunnskapsoppbygging om Fagforbundets ideologi og politikk for å belyse hvordan politiske utviklingstrekk påvirker rammene for arbeidslivet.

Tillitsvalgte, med særlig vekt på plassstillitsvalgte, gis opplæring i Fagforbundets politiske, faglige og ideologiske budskap.

**Fagforeningens tiltak**

- Sikre at alle tillitsvalgte deltar på skolering.
- Formidle kunnskap om aktuelle temaer og Fagforbundets politiske, faglige og ideologiske budskap på yrkes- ungdoms - og tillitsvalgtsamlinger.

**Klubbens mål 2020:**

**Tiltak/aktivitet 1: Oppfordre PTV til å delta på PTV samlinger i regi av forening samt arrangere egne PTV samlinger**

Ansvar: HTV/ styret

Frist: løpende

- Gjennomføres digitalt

### *3.5. Fag –Yrkes og kompetanseutvikling*

**Overordna mål 2020**

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.

Rammebetingelsene for og anerkjennelsen av medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Økt antall læreplasser i alle sektorer.

Fagforbundet er et naturlig valg for arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

**Overordna strategier**

Bruke trepartssamarbeidet lokalt for å sikre faglig utvikling for alle medlemmer.

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

Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.

Påvirke og bidra i tilretteleggingen for læreplasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp

Samfunnskontrakten.

Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

**Fagforeningens tiltak**

• Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariff-områder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.

• Jobbe for at flere tar fagbrev.

• Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling- og utskillingsprosesser.

• Samarbeide med arbeidsgiver for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor, og bidra til at veileder har kompetanse til å gi et godt faglig opplæringstilbud til lærlingen.

• Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

**Mål:** Fagforeningens medlemmer skal få kunnskap om muligheten og fordelen ved å ta fagbrev. Fagforeningen skal sørge for at medlemmer som tar fagbrev får lønn og tittel som fagarbeider iht. tariffbestemmelsene.

**Klubbens mål 2020:**

**Jobbe for at flere gjennomfører fagbrev som BUA i bydelen**

### **Tiltak/aktivitet 1: Innhente og opplyse om Fagforbundet sitt samarbeid med AOF.**

Ansvar: HVT/ PTV

Frist: Løpende

- **Kontinuerlig**

### **Tiltak/aktivitet 2: Informere om Ablu-studiet til medlemmene**

Ansvar: HTV/PTV/Styre

Frist: Løpende

- **Dette kunne vi ha informert om mer.**

### **Tiltak/aktivitet 3: Informere om Spir til medlemmer**

Ansvar: HTV/ styret

Frist: medlemsmøte høsten 2020

- **Vi har informert om dette ved fraværsoppfølging**

## ***3.5.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser***

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

Type kurs/konferanse Målgruppe Tidspunkt:

|                        |     |                |
|------------------------|-----|----------------|
| Ferieloven             | PTV | Mars           |
| Hovedavtalen og dok 25 | PTV | Mai, september |
| Midlertidig ansettelse | PTV | Juni           |
|                        |     |                |
|                        |     |                |

## **3.1. Miljø og klima**

### **Overordna mål 2020**

Miljø- og klimapolitikken til Fagforbundet er kjent blant tillitsvalgte og medlemmer.

Fagforbundet har kartlagt eget karbonavtrykk, og lagt fram en plan for hvordan redusere det.

### **Overordna strategier**

Systematisere og konkretisere Fagforbundets miljø- og klimapolitikk.

### **Fagforeningens tiltak**

- Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å konkretisere en offensiv miljø- og klimapolitikk.
- Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.
- Sette lokalt miljø- og klimaarbeid på dagsorden på medlemsmøter.

**Mål: Fagforeningen skal i løpet av 2020 forminske vårt karbonavtrykk. Vi skal informere våre medlemmer om våre klima- og miljøtiltak for å øke bevisstheten blant medlemsmassen.**

### **Klubbens mål 2020:**

Tiltak/aktivitet 1: Klubben skal ikke bestille eller kjøpe materiell som bidrar til økte miljøbelastninger.

Ansvar: Klubbstyre

Frist: Kontinuerlig

- **Kontinuerlig**

Tiltak/aktivitet 2: Alle sakspapirer til møter som avholdes i egenregi skal kun sendes ut elektronisk.

Ansvar: HTV/ klubbstyre

Frist: kontinuerlig

- **Kontinuerlig**

## ***3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen***

### **Klubbens mål 2020:**

Tiltak/aktivitet 1: Arbeidsplassbesøk ifm fagforbunds uke

Ansvar: HTV/ klubbstyre

Frist: Vår 2020

### *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.

#### **Klubbens mål 2020:**

Tiltak/aktivitet 1 : Informere medlemmer om Fagforbundets barneby i Angola på årsmøte, kurs og sosiale arrangementer.

- Ok

Ansvar: HTV/styret

Frist: Kontinuerlig