



FAGFORBUNDET

Handlingsplan 2021 for Fagforbundet Barn og oppvekst, Oslo Avd. 072



Vedtatt på årsmøtet 21.01.21

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.....	6
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 mot økt ulikhet.....	9
3.2 Offentlig tjenester i egenregi.....	10
3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt	12
3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte.....	13
3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling	14
3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser	15
3.5 Miljø og klima	15
3.6 Valgkamp og alliansebygging.....	16
3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen	17
3.8 Internasjonalt arbeid	17

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 e-post. Medlemsmøter og informasjon på fagforeningens sosiale medier 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, 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 opptrer ærlig og rettskaffent møte med medlemmene, samarbeidspartnere og hverandre. Vi er bevisst på personvernet og taushetsplikten, er lojal mot forbundets mål og strategier og bidrar til at de menneskelige og økonomiske ressursene brukes på best mulig måte. Der man opptrer som representant for forbundet skal tillitsvalgte og ansatte kjennetegnes på at man er en verdig representant. Tillitsvalgte og ansatte skal ikke opptre synlig beruset.

Brudd på etisk standard vil medføre reaksjoner

2 Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

Vår kjerneverdi er at våre medlemmer skal ha en jobb å leve med, og en lønn å leve av. Mange av våre medlemmer jobber ufrivillig deltid eller går i midlertidige stillinger. Fagforeningen jobber for at våre medlemmer skal ha større forutsigbarhet i form av hele og faste stillinger.

Våre tillitsvalgte gis grundig opplæring i lov- og avtaleverk slik at de står rustet til å legge inn krav om hele og faste stillinger. Vi har i løpet av det siste året sett en strammere linje fra arbeidsgivers side med tanke på oppfølging av sykemeldte og ansatte på arbeidsavklaringspenger. Det er en økning i antallet henvendelser fra medlemmer som gjelder bestridelse av sykemelding. Det er en opplevelse av liten vilje til tilrettelegging hos en del arbeidsgivere og en økende frykt for å miste jobben hos medlemmene.

Vi opplever at arbeidsgivere har manglende forståelse av lov- og avtaleverk, eksempelvis medbestemmelsesavtalen i Oslo kommune. Dette medfører at vi mister innflytelse og at saker som skal behandles partssammensatt blir vedtatt uten påvirkning fra arbeidstakersiden. I enkelte virksomheter ser vi at byrådets vedtak og politiske føringer ikke følges. Vi opplever stadig brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, som eksempelvis bruk av ulovlig midlertidighet, manglende overtidbetaling, ulovlige kontrakter og brudd på stillingsvern. Det er riktignok et skille mellom kommunale og private virksomheter, der enkelte av de private utpeker seg i negativ retning.

Vi ser at kommunen benytter seg av private selskaper til å utføre oppgaver man kunne drevet i egen regi. Fagforeningen vil fortsette å jobbe for at renhold tas tilbake i egen regi igjennom godt yrkesfaglig arbeid i samarbeid med Fagforbundet Oslo. I 2020 ble det satt i gang et prosjekt med ressurspool i tre av bydelene i Oslo kommune. Dette arbeidet følger vi tett sammen med de hovedtillitsvalgte. Her er det bekymringer knyttet til om prosjektet er skalert slik at det vil ha en positiv erfaring med seg.

I Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo har vi medlemmer i over 190 forskjellige private virksomheter, mange av disse er små bedrifter med få ansatte. I noen av disse opplever vi at arbeidsgiver mangler grunnleggende kunnskap om lov- og avtaleverk. Medlemmene har kontrakter som ikke er i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven, lav avlønning og i tillegg står de uten tariffavtale. Mange meddeler at de føler seg utnyttet og trenger hjelp til å få gjennom det de har krav på. Manglende tillitsvalgts apparat hos nevnte arbeidsgivere gjør dette utfordrende for foreningen. Vi ser at mangelen på tillitsvalgte gjør arbeidet med å få på plass tariffavtale ekstra krevende. Det vil derfor være vesentlig å ha økt fokus på organisasjonsbygging og tillitsvalgtstruktur i det private.

Vi vil i 2021 ha økt ressursbruk knyttet til arbeidet i Utdanningsetaten. Erfaringene fra 2020 har vist oss at det er stort behov for en tydeligere organisering samt en klarere struktur på arbeidet som gjøres. Utdanningsetaten er fagforeningens største klubb og har over 2000 medlemmer. Behovet for skoloring av de tillitsvalgte både ute på den enkelte arbeidsplass samt tillitsvalgte i klubbstyret er stort. Klubben har også hatt vanskeligheter i samarbeidet med etaten og har måttet legge ned store ressurser i å bli hørt og anerkjent av arbeidsgiver.

2.2 Yrkesfaglige utfordringer

I Oslo kommunes tariffavtale er det en avtalefestet rett å få avlønning som fagarbeider etter avlagt og bestått fagprøve. Innenfor de private områdene har dette fram til hovedoppgjøret i 2020 ikke vært en avtalefestet rett. Både i PBL og Spekter (Norlandiabarnehagene) har det nå kommet inn avtaletekst som muliggjør avlønning som fagarbeider for praksiskandidater. Realiseringen av dette må det jobbes videre med i 2021.

Lovendringer med tanke på bemanning i barnehagene har ført med seg nye utfordringer. Disse knytter seg til organisering på den enkelte arbeidsplass og noe overtallighet/omplussing. Ved økt pedagognorm ser vi at timene med full bemanning på en gjennomsnittlig avdeling er 2,5 timer per dag. Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo er opptatt av økt grunnbemanning i hele åpningstiden i barnehagen.

Vi lever i en tid der flere og flere tar høyere utdanning, i tillegg til at arbeidslivet setter høyere krav til formell kompetanse. I tillegg til dette viser statistikk at andelen organiserte er høyere innenfor gruppen med ansatte med formell kompetanse. Det er derfor viktig vi gjør oss synlig og aktuelle for de som tar høyere utdanning. Dette gjør vi gjennom å ha stand på ulike utdanningsinstitusjoner, samt etablering av faggrupper/nettverk for de ulike yrkesgruppene. Fagforbundet er derfor avhengig av å være et reelt alternativ til profesjonsforbundene. Vi vil derfor ha et fortsatt fokus på et likeverdig tilbud til alle yrkesgrupper.

Innenfor barnevern er det et høyt antall private aktører. Oslo kommune har over tid benyttet seg av private alternativer fremfor kommunale. Fagforeningen mener at det er viktig at Oslo kommune selv tar ansvar for barnevernstilbudene til de utsatte barna, og vil jobbe for at kommunen tar dette ansvaret på alvor. Velferdstjenestene skal være fri for profitt, og dette sikrer vi kun ved å ta ansvar for disse tjenestene selv. Vi må, sammen med kommunen, sikre god kvalitet på de tilbudene som gis til barn, enten det er på institusjon eller hjemme.

Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo har over tid hatt utfordringer med å få godt fungerende yrkesseksjoner utover yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst. De tre øvrige yrkesseksjonene har et mindre antall medlemmer og jobben med å få på plass engasjerte tillitsvalgte har vist seg utfordrende.

For å ivareta medlemmene i de tre mindre yrkesseksjonene faglig må vi tenke nytt og jobbe fram en struktur som ivaretar deres interesser.

2.3 Politiske utfordringer

Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo opplever det som utfordrende at dialogen med byrådet foregår på nivået over oss. Fagforbundet er en stor organisasjon og informasjonsflyten går dermed ikke så raskt som man skulle ønsket.

Det er fortsatt noen utfordringer med tanke på at administrasjonen i enkelte virksomheter, samt enkelte bydelsutvalg, ikke handler i tråd med byrådets føringer.

Opplevelsene av at budsjettene er for stramme og at kriteriesystemene ikke er hensiktsmessige er fortsatt til stede.

Det er vesentlig at samarbeidet mellom Fagforbundet og det lokale politiske styret er til stede. For at dette samarbeidet skal være hensiktsmessig er vi avhengig av at de lokale tillitsvalgte forstår viktigheten av det politiske samarbeidet. Det er et ønske om et styrket samarbeid, så arbeidet i kommende periode vil ha fokus på å oppnå dette. Dette må følges opp i det enkelte koordineringsledd.

Det er et stort antall private aktører innenfor vårt område i Oslo. Det sittende byrådet har rekommunalisert en del av byens barnehager, men andelen private er fortsatt høy.

2.4 utfordringer i egen organisasjon

Fagforeningen har oppgaver jmf. vedtektenes § 11.

Arbeidsoppgaver i forhold til organisasjonsarbeid, yrkespolitisk arbeid, fagligpolitisk arbeid og politisk arbeid, medlemsverving og oppfølging, sørge for at tillitsvalgtordningen fungerer, driftsoppgaver, organisasjonsskolering samt gi et yrkesfaglig tilbud.

Sett i lys av pandemien som traff oss i 2020 vil vi måtte legge om en del av vår aktivitet ettersom smittesituasjonen endrer seg. Dette byr på en noe uforutsigbar fremtid som må håndteres fortløpende.

Interne rutiner

Med over 11 000 medlemmer og 600 tillitsvalgte er det en utfordring å finne gode informasjonsrutiner. Det jobbes kontinuerlig med at kommunikasjonen mellom plasstillitsvalgte, klubbstyret, hovedtillitsvalgte, foreningstyret og seksjon/utvalgstyret forbedres. Vi har i løpet av 2020 innført nye digitale løsninger for å bedre kommunikasjonen. Arbeidet med implementering av dette systemet vil ta mye tid i året som kommer.

Vi vil også i 2021 bruke mye tid på å innarbeide rutinehåndboken som ble ferdigstilt i foregående år. Her ligger det klare rutiner og forventninger til alle ledd i fagforeningen.

Målet er at vi skal holde løpende oversikt over hvilke virksomheter/arbeidsplasser foreningen har medlemmer i/på. Vi må sørge for at medlemmer blir riktig registrert i Fane2*, og kontinuerlig be våre tillitsvalgte om tilbakemelding på evt. endringer.

Medlemsportalen er et verktøy der medlemmene selv kan gå inn og registrere eller endre kontaktinformasjon. Vi må sørge for å skolere tillitsvalgte i mulighetene som ligger i medlemsportalen, slik at de kan ta med seg kunnskapen tilbake på arbeidsplassen.

Fagforeningen skal til enhver tid være oppdatert på politiske beslutninger og endringer som skjer innenfor våre områder. Vi må ha kunnskap om alle tariffavtaler og annet lovverk, vi skal ha inngående kjennskap til kommunale og private arbeidsplasser og hvilke utfordringer våre medlemmer møter hos sin arbeidsgiver.

Foreningen skal sørge for at vi har klubber og hovedtillitsvalgte i alle virksomheter, samt plasstillitsvalgte på arbeidsplassene. Det er foreningens oppgave at disse fungerer i sine verv. I en stor organisasjon er det mange tillitsverv med ulike funksjoner som skal fylles. Det er en utfordring å trygge alle og klargjøre forventninger og krav til de ulike vervene. Foreningen er helt

avhengig av å ha nok tillitsvalgte til å kunne fordele arbeidsoppgaver og ansvar for å få dekket alle mål og tiltak foreningen skal gjøre i løpet av året.

Vi må fordele arbeid/oppgaver på alle verv i fagforeningsstyret, og det er viktig at vi får alle seksjoner og utvalg til å fungere. Dette vil styrke foreningens arbeid, både faglig, politisk og opp mot arbeidsgiver.

Kunnskap og utvikling

Utfordringen i en stor fagforening, med over 600 tillitsvalgte, er å gi alle en like god skoling. Alle medlemmer skal ha et like godt tilbud uavhengig av hvor, og for hvilken arbeidsgiver, vedkommende jobber. Medlemmene skal oppleve nærhet til foreninga. Dette krever at vi har godt skolerte tillitsvalgte innenfor alle virksomheter, arbeidsplasser og avtaleområder.

Vi skal sende ut målrettet informasjon og kurstilbud til aktuelle medlemmer jevnlig via Fane2-systemet* vårt. Foreningen har ansvar for å følge opp klubbene. Vi skal påse at disse fungerer etter vedtektene, arbeider godt opp mot arbeidsgiver og gir plasstillitsvalgte en god oppfølging. Klubbene må utarbeide gode rutiner for å oppnå målet om tett oppfølging.

Fagforbundet Barn og Oppvekst skal påse at det opprettes nettverk for tillitsvalgte hos private arbeidsgivere.

Vi vil også i året som kommer jobbe aktivt for å hindre en indre profesjonskamp innad hos våre medlemsgrupper. Det vil være vesentlig at vi er en positiv stemme for å skape lagfølelsen i arbeidslivet.

Medlemsvekst

Vi er avhengig av å beholde og rekruttere nye medlemmer for å kunne være en slagkraftig organisasjon opp mot arbeidsgiver, samt 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 tillitsvalgte i klubb og forening. Vi må jobbe for å ha stolte, trygge og godt skolerte plasstillitsvalgte som utøver sitt verv etter fagforbundets prinsipper.

Arbeidsplassbesøk er tidkrevende, men viktig i vervearbeidet. Det er en fin måte å møte nye potensielle medlemmer, samtidig som man får muligheten til å snakke med gamle medlemmer og bli kjent med arbeidsplassene. Det er mye nyttig informasjon å hente fra besøk på arbeidsplassene.

Sosiale medier er en god arena å treffe medlemmer i. Vi skal bestrebe at hjemmesiden og facebooksidene vår oppdateres jevnlig. Vi skal gjøre medlemmene kjent med at vi finnes i disse kanalene og oppfordre dem til å følge oss der.

*Fane2-systemet: Medlemsregisteret

3 Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økt ulikhet

Overordna mål 2021

Alle kommuner har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur.
Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele stillinger.
Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.
Kvinnens kompetanse verdsettes høyere og gir økt lønnsmessig uttelling.

Overordna strategier:

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.
Utforme kravene i mellomoppgjøret 2021 på en måte som reduserer ulikhet 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.

Målsetting (ønsket resultat):

Sørge for at tillitsvalgte har kunnskap nok til å løse saker som omhandler lønn, heltid og faste stillinger ute i virksomhetene. Bevisstgjøre tillitsvalgte på å ha med seg Fagforbundets lønns- og heltidspolitikker samt kampen mot økt ulikhet i møte med medlemmer og arbeidsgiver.

Tiltak/aktivitet 1: Hovedtillitsvalgtsamling med heltid som tema

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 01.06.21

Tiltak/aktivitet 2: Skolere hovedtillitsvalgte i å fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14.

Ansvar: Opplæringsansvarlig/nestleder

Frist: 11.01.21

Tiltak/aktivitet 3: Innhente informasjon om lønnplassering i Barne- og Familieetaten og Utdanningsetaten

Ansvar: leder/nestleder

Frist: 01.06.21

Tiltak/aktivitet 4: Innhente oversikt over andel midlertidige tilsatte ute i de kommunale virksomhetene.

Ansvar: AU/Hovedtillitsvalgte

Frist: 01.08.21

Tiltak/aktivitet 5: Skolere hovedtillitsvalgte i kommunale virksomheter i lønnskrav etter dokument 25 §16.2.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 01.09.21

Tiltak/aktivitet 6: Skolere tillitsvalgte tilknyttet andre tariffavtaler for å øke kunnskap om lov og avtaleverk.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 01.10.21

Tiltak/aktivitet 7: Utarbeide tariffkrav med mål om å utjevne lønnsforskjeller.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 01.07.21

3.2 Offentlig tjenester i egenregi

Overordna mål 2021

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 arbeidsmarkeds kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak vedtas.

Overordna strategier

Synliggjøre fordelene og mulighetene 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 til drift av offentlige tjenester i egenregi.

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

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

Fagforeningens tiltak

- Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting.

- Lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, og hvilke tjenester som kjøpes inn og bruken av vikarbyråer.

- 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.

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo skal jobbe for å forhindre at kommunale tjenester blir konkurranseutsatt, eller privatisert. Samtidig skal vi jobbe for at konkurranseutsatte tjenester blitt tatt tilbake i egen regi.

Tiltak/aktivitet 1: Kartlegge hvilke av våre kommunale virksomheter som benytter seg av privat renhold, og hvor lenge kontraktene varer

Ansvar: Yrkesseksjon samferdsel og teknisk i samarbeid med tillitsvalgte.

Frist: 01.06.21 og 01.11.21

Tiltak/aktivitet 2: Kartlegge hvilke av våre kommunale virksomheter som benytter seg av private aktører, herunder bemanningsbyrå, private barnevernstjenester og konsulenttjenester.

Ansvar: Yrkesseksjon Helse og sosial i samarbeid med tillitsvalgte.

Frist: 01.06.21 og 01.11.21

Tiltak/aktivitet 3: Kartlegge bruk av bemanningsbyråer i skole og barnehage.

Ansvar: Yrkesseksjon Kirke, kultur og oppvekst i samarbeid med tillitsvalgte.

Frist: 01.06.21 og 01.11.21

Tiltak/aktivitet 4: Påse at vi har tillitsvalgt/kontaktperson på alle konkurranseutsatte/privatiserte virksomheter/arbeidsplasser.

Ansvar: Leder/Nestleder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 5: Gjennomføre arbeidsplassbesøk på de arbeidssteder som er varslet rekommunalisert.

Ansvar: Aktuell yrkesseksjon

Frist: Fortløpende

Tiltak/aktivitet 6: Dokumentere arbeidsplassbesøkene på rekommunaliserte tjenestesteder til nettsiden, og synliggjøre i sosiale medier.

Ansvar: Nestleder

Frist: Fortløpende

Tiltak/aktivitet 7: Følge opp arbeidet med ressurspool i aktuelle bydeler

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: Fortløpende

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Overordna mål 2021

Økt organisasjonsgrad i KS-området.
Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.
Minst fem prosent nettoøkning av elev- og lærlingmedlemmer.
Minst fem prosent nettoøkning av studentmedlemmer.
Klubbstyrrer ved alle virksomheter.
Trygge tillitsvalgte med kompetanse til å ivareta oppgavene sine.
Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Overordna strategier

Verve arbeidstakere med utdanning fra universitet eller høyskole gjennom LO for alle.
Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.
Gjennomføre relevant og tilpasset opplæring og utvikling av alle tillitsvalgte.
Utvikle og styrke kvaliteten på digitale støtteverktøy for tillitsvalgte.
Tillitsvalgte skoles i kommunikasjonsarbeid.

Fagforeningens tiltak

- Oppsøke alle arbeidsplasser innenfor strategiplanens satsningsområder der det er få/ingen medlemmer.
 - Kartlegge vervepotensial og lage en plan for å bevare og styrke forbundets posisjon på arbeidsplasser i tråd med strategiplanens satsningsområder.
 - Rekruttere arbeidstakere med utdanning fra universitet eller høyskole, blant annet gjennom deltakelse i LO for alle.
- Etablere og aktivisere klubbstyrrer hos flere arbeidsgivere, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt etter gjeldende hovedavtale.
- Gjennomføre opplærings- og utviklingstiltak som er tilpasset den enkelte tillitsvalgtes behov.
 - Ta i bruk digitale verktøy etter hvert som disse er tilgjengelige for fagforeningen.

Fagforeningens 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%.

Tiltak/aktivitet 1: Vi skal arbeide for at alle medlemmer har en tillitsvalgt på sin arbeidsplass.

Ansvar: Leder/nestleder
Frist: Fortløpende

Tiltak/aktivitet 2: Vi skal sende ut et personlig velkomstbrev til alle nye medlemmer med informasjon om fagforeningen og hvem som er hens plasstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt.

Ansvar: Fane2
Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 3: Gjennomføre arbeidsplassbesøk på arbeidsteder med få medlemmer.

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Kartlegge vervepotensialet i oslo kommunes bydeler, Læringsverkstedet og private bhg uten tariffavtale.

Ansvar: Nestleder

Frist: 01.04.21

Tiltak/aktivitet 5: Markere tillitsvalgtuka i uke 44

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 01.09.21

Tiltak/aktivitet 6: Involvere yrkesseksjon i skolering for tillitsvalgte.

Ansvar: Opplæringsansvarlig/yrkesseksjonene

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 7: Gjennomføre refleksjonsøvelser knyttet til mangfold med fagforeningsstyret og hovedtillitsvalgte.

Ansvar: Leder

Frist: 31.12.21

Tiltak/aktivitet 8: Sende inn tariffkrav til oppgjørene i alle våre områder.

Ansvar: Fagforeningsstyret

Frist: 01.10.21

Tiltak/aktivitet 9: Kreve tariffavtaler på arbeidsplasser der det er grunnlag for opprettelse.

Ansvar: Leder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 10: Fagforeningen skal gjennomføre minimum 6 samlinger for hovedtillitsvalgte i løpet av perioden.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 31.12.21

Tiltak/aktivitet 11: Skolere tillitsvalgte i fagforeningens rutinehåndbok.

Ansvar: Leder/nestleder

Frist: 31.12.21

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Grunnet at koronasituasjonen fortsatt er usikker og uavklart vil vi i 2021 prioritere å bistå tillitsvalgte på klubbnivå og tariffvis i private virksomheter med å gjennomføre samlinger for tillitsvalgte. Fagforeningen vil vurdere fortløpende hva som kan gjennomføres fysisk i tråd med retningslinjene fra helsemyndighetene.

Vi vil også utvikle digitale kursbolker til bruk i opplæring av tillitsvalgte, både under koronapandemien, og til senere anledninger.

Fagforeningen vil videreformidle kurstilbud fra Fagforbundet nasjonalt og Fagforbundet Oslo via nettsidene våre.

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Fase 1	Plasstillitsvalgte	6 ganger i løpet av året
Fase 2	Hovedtillitsvalgte og klubbstyremedlemmer	Mulig oppstart desember
Kurs innenfor spesifikke lovtekster	Hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte	Vår og høst
Veiledningskurs spesifikke tema	Hovedtillitsvalgte	April
Introkurs for nye medlemmer	Alle nye medlemmer	Vår og høst

3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling

Overordna mål 2021

Økt anerkjennelse og synliggjøring av yrkesgruppene.
Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.
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 mål (ønsket resultat): Øke tillitsvalgtes kompetanse om forskjellige yrker for å heve status på de forskjellige yrkene.

Tiltak/aktivitet 1: Yrkesseksjonsledere deltar på samlinger med hovedtillitsvalgte

Ansvar: Leder/nestleder og yrkesseksjonsledere

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Gjennomgå kompetanseplaner i samarbeid med hovedtillitsvalgte.

Ansvar: HTV/leder

Frist: 06.21

Tiltak/aktivitet 3: Opplæring av hovedtillitsvalgte i Opplærings- og Utviklingsavtalen med Oslo kommune.

Ansvar: AU

Frist: 12.2021

3.4.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt/f rist:
Webinar: hvordan snakke med barn og unge om pandemien	Alle medlemmer	12.01.21
Markering av samefolkets dag	Alle medlemmer	Januar/febru ar
Webinar med Manifest tankesmie om barnets beste	Alle medlemmer	Februar
Markering av morsmålsdagen	Alle medlemmer	Mars
Markering av barnehagedagen. Tema: «Små steg for kloden»	Medlemmer i barnehagen	Mars
Markering av fritidsklubbens dag. Tema: «Psykisk helse og ungdom»	Medlemmer i fritidsklubbene	April
Webinar om den nye «mobbeloven i barnehagen»	Medlemmer i barnehagen	April
Webinar med Manifest tankesmie om «offentlige tjenester i egen regi»	Alle medlemmer	April
Webinar «ta mobbing på alvor».	Alle medlemmer	Mai
Webinar om digitale verktøy i det pedagogiske arbeidet	Alle medlemmer	August
Webinar om klima- og miljøarbeid	Alle medlemmer	September
Barnehagelærernetverket diverse samlinger	Medlemmer med barnehagelærerutdanning eller ABLU-studenter	Månedlig
Samlinger med AKS-nettverk i samarbeid med Yrkesseksjon Kirke, kultur og oppvekst på region	Alle medlemmer i aktivitetsskolen	Hver 3. måned
Politiske debatter i forbindelse med Stortingsvalget 2021	Alle medlemmer	Mai/juni

3.5 Miljø og klima

Overordna mål 2021

Klima- og miljøpolitikken til Fagforbundet er kjent blant tillitsvalgte og medlemmer. Fagforbundet har kartlagt eget karbonavtrykk, og retningslinjer for kutt i utslipp er gjort kjent i organisasjonen.

Overordna strategier

Systematisere og konkretisere Fagforbundets klima- og miljøpolitikk.
Synliggjøre 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 mål (ønsket resultat): Bevisstgjøre og informere medlemmer om våre klimatiltak.

Tiltak/aktivitet 1: Ikke kjøpe profileringsartikler som gir økt miljøbelastning

Ansvar: AU

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Arrangere webinar om klima- og miljøarbeid

Ansvar: AU

Frist: 12.21

Tiltak/aktivitet 3: Ved innkjøp av profileringsartikler skal kvalitet og varighet på produktet vektes.

Ansvar: Styret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Profileringsartikler må søkes om til AU i forbindelse med innsending av handlingsplan for året.

Ansvar: AU

Frist: 01.03.21

3.6 Valgkamp og alliansebygging

Overordna mål 2021

Engasjerte tillitsvalgte som fremmer Fagforbundets politikk.

Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i stortingsvalget, og har stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.

Stortinget og regjeringen får en politisk sammensetning som støtter Fagforbundets mål og arbeid.

Bidra til at valgkampen preges av debatter og saker som har betydning for medlemmene våre.

Overordna strategier

Bygge allianser for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker.

Delta aktivt i den lange valgkampen og få fram det politiske budskapet som ivaretar medlemmene.

Formidle til medlemmene partienes holdninger til sentrale spørsmål og viktige saker for Fagforbundet.

Legge premisser i den offentlige debatten i valgkampen.

Fagforeningens mål (ønsket resultat): Bidra til at våre medlemmers interesser blir best mulig ivare tatt politisk, gjennom et regjeringsskifte.

Tiltak/aktivitet 1: Webinar/paneldebatt med politikere

Ansvar: AU

Frist: 30.04.21

Tiltak/aktivitet 2: Sende målrettet informasjon til medlemmer med oppfordring om å bruke stemmeretten.

Ansvar: AU/Fane 2

Frist: 10.09.21

Tiltak/aktivitet 3: Deltar aktivt i de arrangementer som kommer fra Fagforbundet nasjonalt og Fagforbundet Oslo

Ansvar: Styret

Frist: 10.09.21

Tiltak/aktivitet 4: Intervjue tre politikere om kjernesaker for våre medlemmer. Dette publiseres digitalt.

Ansvar: Nestleder

Frist: 01.09.21

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 1: 8. mars-arrangement. (Må tilpasses smittesituasjon og retningslinjer fra helsemyndighetene.)

Ansvar: Styret

Frist: 08.03.21

Tiltak/aktivitet 2: 1.mai-arrangement. (Må tilpasses smittesituasjon og retningslinjer fra helsemyndighetene.)

Ansvar: Styret

Frist: 01.05.21

Tiltak/aktivitet 3: Jubilantmarkering. (Må tilpasses smittesituasjon og retningslinjer fra helsemyndighetene.)

Ansvar: Styret

Frist: 01.12.21

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: Dele ut/sende solidaritetsbevis til innledere og forelesere på arrangementer i regi av fagforeningen.

Ansvar: Ansvarlig for arrangement

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Kjøpe gaver fra Palestinabutikken ved passende anledninger.

Ansvar: AU

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 3: Delta på støttemarkeringer knyttet til internasjonal solidaritet.

Ansvar: AU

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 4: Informere medlemmer om Fagforbundets barneby i Angola.

Ansvar: Kursholder/styret

Frist: Kontinuerlig

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.