



FAGFORBUNDET

Handlingsplan 2023

Fagforbundet ForSe – forvaltning og service



Vedtatt på årsmøtet 26. januar 2023

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
2.4 Utfordringer i egen organisasjon	5
2.5 Hjemmekontor	6
2.6 Utfordringer i utførelse av oppgaver i fagforeningsstyret.....	6
2.7 Utfordringer med rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte.....	6
3 Målsettinger og planer i perioden.....	8
3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller.....	8
3.2 Gode offentlige tjenester med egen ansatte	8
3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt.....	9
3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte	9
3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling.....	9
3.5 Alliansebygging og fagligpolitisk påvirkning.....	10
3.6 Digitalisering.....	10
3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen.....	11
3.8 Internasjonalt arbeid.....	11

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 i årsberetningen som bli fremlagt på årsmøtet. Som informasjonskanal i årsmøteperioden vil hovedsakelig e-post bli benyttet. Fagforeningen vil også være synlige på vår facebookside, gjennom medlemsmøter og informasjon på fagforeningens nettsider (<https://www.fagforbundet.no/fagforeninger/oslo/avd149>)

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 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

På enkelte arbeidsplasser opplever fagforeningen at vi har utfordringer med at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad tilrettelegger for at de tillitsvalgte skal kunne utføre vervet sitt.

Fagforeningen opplever at arbeidsgiver flere steder ikke forholder seg til gjeldende lov- og avtaleverk. Flere tillitsvalgte gir tilbakemelding til fagforeningen at de ikke oppleves som likeverdige parter. De tillitsvalgte får ikke tilstrekkelig informasjon på et tidlig nok tidspunkt. Enkelte steder blir de tillitsvalgte kun informert i etterkant av prosesser. De tillitsvalgte får dermed ikke utøvd medbestemmelse i henhold til avtaleverket.

Fagforeningen vil ha tydelige, synlige og aktive tillitsvalgte ovenfor arbeidsgiver i organisasjons- og lønnspolitiske spørsmål. For å få til dette skal vi ha godt skolerte, trygge og aktive tillitsvalgte. Medlemmenes interesser blir best ivarettatt gjennom tillitsvalgtes utøvelse av medbestemmelse og innflytelse lokalt. De tillitsvalgte skal sørge for at medlemmers arbeidsvilkår er i tråd med opparbeidede rettigheter i gjeldende lov- og avtaleverk.

2.2 Yrkesfaglige utfordringer

Foreningen har hovedsakelig medlemmer i yrkesseksjonene kontor og administrasjon, samt samferdsel og teknisk. Det er kun disse to yrkesseksjonene som er etablert i fagforeningen, og det er ikke etablert styrer i disse. Foreningen jobber for å etablere et godt yrkesfaglig tilbud for medlemmene og at yrkesseksjonene skal ha fungerende styrer og godt samarbeid.

Mange av medlemmene som er tilknyttet yrkesseksjon samferdsels og teknisk arbeider på kontor, og fagforeningen mener derfor at medlemmene vil få et bedre yrkesfaglig tilbud om yrkesseksjonene i fagforeningen samarbeider.

2.4 Utfordringer i egen organisasjon

Mye av styremedlemmenes tid blir brukt på KL-møter, tid som kunne vært brukt blant annet på å skolere tillitsvalgte. Dette mener vi er feil bruk av ressurser, både for foreningens del, og ovenfor medlemmene. Fagforeningen må være aktivt deltakerne i diskusjonen når forbundet nå skal evaluere strukturen rundt organiseringen av bydelene.

Det er og ett stort potensiale i å kunne ha erfaringsutveksling mellom hovedtillitsvalgte, gjerne på et eget fora.

2.5 Hjemmekontor

Vi ser nå at arbeidsgiver bruker erfaringen med hjemmekontor under pandemien til å innføre hjemmekontor som en fast ordning og på den måten spare penger på å redusere kontorplasser.

Fagforeningen vil i årsmøteperioden jobbe med at Fagforbundet skal utarbeide en politikk rundt bruken av hjemmekontor.

Fagforeningens holdning er at dersom hjemmekontor skal benyttes må dette være på frivillig basis, arbeidsplassen (også hjemme) må tilrettelegges og oppfølgingen av de ansatte både sosialt og faglig skal være like god som om de ville vært på arbeidsplassen.

Videre er fagforeningen opptatt av skillet mellom fritid og arbeidstid, der arbeidstakerne skal ha rett til å logge av.

2.6 Utfordringer i utførelse av oppgaver i fagforeningsstyret.

Fagforeningen har utfordringer med å få utført alle sine oppgaver. Dette gjelder blant annet deltakelse på koordineringsledd, verveaktiviteter på arbeidsplassene og det å skaffe hovedtillitsvalgte. Dette er oppgaver som må løses i arbeidstiden, men gir ikke rett til permisjon med lønn fra arbeidsgiver. Dette fører til at medlemmer av styret benytter sin opparbeidede fleksitid og fagforeningen har som et tiltak vedtatt at vi dekker delvis den tapte lønnen.

2.7 Utfordringer med rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte

Fagforeningen mener det får uheldige konsekvenser for våre medlemmer at Fagforbundet i Oslo er organisert noen steder etter arbeidsgiver og noen steder etter yrke. Organiseringen er særlig uheldig der fagforeningen har veldig få medlemmer. I bydelene mangler fagforeningen hovedtillitsvalgte i 6 av 15 bydeler. Organiseringen fører til dårligere ivaretagelse av medlemmene.

Fagforeningen organiserer hovedsakelig kontoransatte, og i mange tilfeller ansatte som jobber tett med arbeidsgiversiden. I kombinasjon med at arbeidsgiver omorganiserer, slik som sentralisering av lønns- og regnskapstjenester og arkivtjenestene i Oslo kommune, gjør dette at fagforeningens medlemsmasse reduseres, og det blir enda vanskeligere å få tillitsvalgte og klubbstyrer.

Fagforeningen opplever at det er utfordringer med rekruttering av medlemmer med høyere utdanning.

For å møte disse utfordringene skal fagforeningen fortsette arbeidet med å få valgt tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i vårt organisasjonsområde. Fagforeningen vil følge opp disse utfordringene i møter med Fagforbundet Oslo.

3 Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

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 eventuelle lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller.

Tiltak/aktivitet 1: Arbeide for å sette tillitsvalgte i stand til å arbeide for kun faste stillinger, med kurs i arbeidsmiljøloven og relevante regler/forskrifter.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: første halvår 2023

Tiltak/aktivitet 2: Styrke de tillitsvalgtes forhandlingskompetanse.

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: i løpet av 2023, før forhandlingene i 2023 begynner.

3.2 Gode offentlige tjenester med egen ansatte

Overordna mål 2023

Bekjempe konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskapsoppbygging og tillitsvalgtsskolering.

Færre offentlig finansierte tjenester konkurranseutsettes, og en større andel av tjenestene i virksomhetene drives med egne ansatte.

Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og trepartssamarbeid.

Tiltak mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet i virksomhetene gjennomføres.

Fagforeningens tiltak

- Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.
- Gjennomføre tiltak mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

(angis i form av hvor mange medlemmer i de forskjellige tariffområder fagforeningen skal øke med i årsmøteperioden)

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Tiltak/aktivitet 1: Kartlegge vervepotensialet

Ansvar: Verveutvalget

Frist: første halvår 2023

Tiltak/aktivitet 2: Opprette ungdomsutvalg

Ansvar: Styret

Frist: første halvår 2023

Tiltak/aktivitet 3: Ferdigstille vervebrosjyre

Ansvar: Verveutvalget

Frist: første halvår 2023

3.3.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Lov og avtaleverk (mest relevante)	Klubbstyrene	1. halvår
Lokale forhandlinger	Klubbstyrene	2. halvår
Fase 1	Nye tillitsvalgte	2. halvår

3.4 Fag,- yrkes- og kompetanseutvikling

Handlingsplan for yrkesseksjon kontor og administrasjon i Fagforbundet ForSe 2023

ForSe vil i 2023 holde to eller flere dagsaktuelle kurs/temamøter for medlemmene med yrkesfaglig innhold.

3.5 Alliansebygging og fagligpolitisk påvirkning

Overordna mål 2023

Engasjere medlemmer og tillitsvalgte til å fremme Fagforbundets politikk. Flertallet av Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i kommune- og fylkestings-valget, og stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.

Bygge kunnskap og allianser for klima- og miljøsaken nasjonalt og lokalt.

Fagforeningens tiltak

- Jobbe kontinuerlig med fagligpolitisk arbeid i lys av samarbeidsavtalene. Etablere allianser om felles politiske saker.
- Påvirke partiprogrammer for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker.
- Delta aktivt i valgkampen med tydelige utfordringer til politikerne.
- Møte medlemmene gjennom valgkampaktivitet som arbeidsplassbesøk, medlemsmøter og bruk av sosiale medier

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Tiltak/aktivitet 1:

Møte med partiene vi har samarbeidsavtale med

Ansvar: AU

Frist: 1. halvår

Tiltak/aktivitet 2:

Gjennomføre medlemsmøter med kommunevalg som tema

Ansvar: Styret

Frist: 1. halvår

Tiltak/aktivitet 3:

Oppfordre klubbene til å avholde møter med lokalpolitikere

Ansvar: Hovedtillitsvalgte

Frist: 1. halvår

3.6 Digitalisering

Overordna mål 2023

Nasjonal/offentlig skytjeneste vedtas.

Digitale løsninger i offentlig sektor er integrert i partssamarbeidet.

Det er satt i gang arbeid for å motvirke digitalt utenforskap.

Forbedret digital kompetanse hos tillitsvalgte.

Tillitsvalgte har enklere tilgang til relevant informasjon for å utøve vervet

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.

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Tiltak/aktivitet 1:

Medlemsmøte hvor personvernombudet inviteres til å snakke om personvern

Ansvar: Styret

Frist: 1. halvår

Tiltak/aktivitet 2:

Hovedtillitsvalgtsamling med personvern og GDPR som tema

Ansvar: Opplæringsutvalget

Frist: 2. halvår

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 1:

1. mai

Ansvar: Sosialkomiteen

Frist: 1. mai

Tiltak/aktivitet 2:

Jubileumssamling

Ansvar: Sosialkomiteen

Frist: innen utgangen november

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: Gavekort til barnebyen

Ansvar: Styret

Frist: løpende

Tiltak/aktivitet 2: Presentere barnebyens arbeid på medlemsmøte

Ansvar: Styret

Frist: i løpet av 2023