

Beretning 2022

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo



Innhold

1	Innledning	3
1.2	Tillitsvalgte i perioden.....	5
1.2	Kontorforhold	6
1.3	Fagforeningens organisasjonsområde.....	6
1.4	Aktivitet i pensjonistutvalget.....	8
1.5	Opplæringstiltak i årsmøteperioden.....	9
1.6	Yrkesfaglige kurs og fagseminar	10
2	Etikk.....	11
3	Målsettinger og planer i perioden	12
3.1	Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller	12
3.2	Offentlig tjenester i egenregi	14
3.3	Organisasjonsbygging og tariffmakt	17
3.4	Fag, yrkes- og kompetanseutvikling.....	21
3.5	Miljø og klima	24
3.6	Organisasjonsutvikling i fagforeningen.....	25
3.7	Sosiale aktiviteter	27
3.8	Solidaritet.....	27

1 Innledning

Fagforeningens handlingsplan var årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for årsmøteperioden, Fagforbundet Oslo sine Mål og Tiltak 2021-2023, samt andre vedtak fattet i overordnede organer. Både Fagforbundets mål, strategier og handlinger for fagforeningen 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.

Året som har vært, har for våre medlemmer, tillitsvalgte og fagforeningen vært nok et spesielt år. Et år med krig i Europa, stor prisstigning, renteøkning og dyrtid. Forskjellene mellom folk blir større. Fattigdommen i det norske samfunnet har blitt mer synlig, med lange matkøer utfor fattighuset og andre frivillige organisasjoner. Derfor er fagforeningens arbeid for hele og faste stillinger så viktig. At folk har full stilling og fast jobb, er det beste virkemiddelet for å forhindre fattigdom og utenforskap. Dette arbeidet har hatt stort fokus i 2022, og vil fortsette med uforminsket styrke i 2023. Gjennom vårt arbeid med hele og faste stillinger har fagforeningen dokumentert at Oslo kommune bruker mer enn 1300 hele årsverk til ekstravakttimer og overtid. Dette er bare i pleie og omsorgstjenestene. Dette er penger som brukes, og her burde folk vært fast ansatt.

Våre medlemmer har gjort en formidabel innsats for byens befolkning. Det har vært tunge dager på jobb for mange. Disse snart tre årene med pandemi, har vist hvor viktige våre medlemmer er på jobb. Det er viktig å ha ansatte i hele, fulle stillinger. Dette for å utvikle kompetanse, hindre smittefare og for et trygt og godt arbeidsliv.

Fagforeningen har høstet mange erfaringer om hvordan fagforeningsarbeid kan tilpasses smittevernstiltakene i Oslo. Fagforeningens handlingsplan for 2022 bar preg av våre erfaringer og en del tiltak fra 2021 ble videreført i 2022. De første månedene i 2022 ble preget av pandemien, men i høst har fagforeningen hatt en voldsom aktivitet, med mange kurs og samlinger.

Fagforeningen har jobbet for å få valgt tillitsvalgte på alle områder. Mye av fagforeningens arbeid handler om skolering og veiledning av tillitsvalgte. De tillitsvalgte er vår viktigste medlemsfordel! De bidrar til konfliktløsning på arbeidsplassene, påvirker arbeidsmiljøet og utvikling av tjenestene. De utgjør en stor forskjell for enkeltmedlemmer som trenger bistand opp mot arbeidsgiver. Dette er noe de tillitsvalgte gjør helt frivillig, uten å kreve noe tilbake. De tillitsvalgte er også nøkkelen til rekruttering av nye medlemmer. På arbeidsplasser med aktive tillitsvalgte, kan vi også se en høy organisasjonsgrad. Fagforeningen fortsetter å synliggjøre de tillitsvalgtes viktige arbeid i året som kommer.

Klubber og tillitsvalgte som har utfordringer, skal fortsatt få ekstra bistand fra fagforeningen. Fra fagforeningens oppstart i 2014, har vi økt medlemstallet med nesten 3000 medlemmer. I Januar 2023 har fagforeningen 10430 medlemmer! Hovedårsaken til dette er aktive tillitsvalgte og aktive klubber.

Vi har et mye større aktivitetsnivå i klubbene, utvalgene, seksjonene og i fagforeningen generelt, enn vi hadde ved oppstart. Derfor vil fagforeningen gjøre organisasjonsutvikling i egen organisasjon til en fast del av fagforeningens arbeid. Vi må alltid være på jakt etter forbedringer.

Organisasjonsarbeidet vil fortsatt ha fokus på arbeidet med å utvikle fagforeningens digitale løsninger og egne rutiner for å bedre samhandling mellom klubber, fagforening og yrkesseksjoner, og

for å hjelpe klubber med store utfordringer. Innenfor det private området, har fagforeningen utfordringer med å rekruttere medlemmer, skaffe og beholde tillitsvalgte, og å følge med på oppkjøp og andre omorganiseringer.

2022 har vært et år med hovedoppgjør. Det betyr at fokuset på konflikthåndtering har vært stort i alle fagforeningens tariffområder. Fagforeningen må hele tiden ha et oppdatert medlemsregister. De tillitsvalgte og de ansvarlige for medlemsregisteret i fagforeninga har jobbet tett sammen om dette. Det er et viktig arbeid for at vi skal ha en best mulig konfliktberedskap til enhver tid. Enkelte tariffområder har også jobbet med lokale lønnsforhandlinger som er en viktig og prioritert oppgave for fagforeningen. I vårt største organisasjonsområde, Oslo kommune, endte tarifforhandlingene heldigvis uten lokale lønnsforhandlinger og hele potten fordelt sentralt. Resultatet av lønnsoppgjøret i de fleste tariffområdene har vært akseptabelt. Men på grunn av økte matvarepriser, strømpriser og rentehevinger har vi ikke hatt noen reallønnsvekst i år. Det er vanskelige tider for mange, og da er det positivt at Fagforbundet vedtok å sette ned fagforeningskontingenten på landsmøte i år.

Det ble rødgrønn valgseier i 2021. Det må sies at den nye regjeringen har fått en litt vanskelig start med fortsatt koronasmitte, ny nedstenging, skyhøye strømpriser og høyere renter og matpriser. Siden 2013 har vi hatt en borgerlig regjering, og 8 år med høyrepolitikk har satt sine spor. Fagforeningen har jobbet ivrig med å endre kursen. Vi mener at pleie- og omsorgstjenesten er tjent med venstresidens politikk, både for arbeidsgivere, ansatte og brukeren av tjenestene. I Oslo har byrådet jobbet med å reservere konkurranseutsetting av sykehjem til ideelle. Vi ser at anbud og konkurranseutsetting gjør at ideelle tjenestetilbydere blir tvunget til å opptre mer og mer som kommersielle tjenestetilbydere. Hvis vi skal ha ideelle i pleie og omsorgssektoren, må vi se på andre måter å løse dette på. Fagforeningen opplever samarbeidet med «vår» byrådsavdeling som godt. Det er viktig for utviklingen av våre tjenester og arbeidsplasser. Bydelsklubbene har jobbet opp mot politikerne i bydelsutvalgene.

Fagforbundet er stolte av å drifte en SOS-barneby i Huambo i Angola. Fagforeningen mener at dette er et flott prosjekt for å vise solidaritet i praksis. I 2022 har vi fortsatt arbeidet med å få flere faste bidragsytere til barnebyen vår. I tillegg til barnebyen har fagforeningen ønsket å bidra til Norsk Folkehjelps arbeid, både i Palestina og andre deler av verden. Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens hjelpeorganisasjon. De driver seriøst og langsiktig hjelpearbeid i flere deler av verden. Derfor mener fagforeningen det viktig at det nettopp er Norsk folkehjelp vi støtter. Når krigen startet i Ukraina ga fagforeningen 50.000,- til Flyktninghjelpens arbeid i Ukraina. Pensjonistene hadde loddsalg til inntekt for SOS Barnebyer i Ukraina og fikk inn 4700,-

1.2 Tillitsvalgte i perioden

I årsmøteperioden har man hatt følgende tillitsvalgte i Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo 2022:

Fagforeningsstyret:

Leder	Siri Follerås
Nestleder:	Fredrik Olstad (trukket seg i november)
Opplæringsansvarlig:	Tim Sørensen
Kasserer/Fane 2:	Ove Buvarp
Sekretær/Fane2:	Irene Trygg Gjestvang
Sekretær:	Bashiruddin Ahmed Khawaja
Leder SHS:	Fatmira Maksuti
Nestleder SHS:	Erle Therese Lund Bru
Leder SKA:	Ragnar Asting
Leder SST:	Predrag Palvovic
Ungdomstillitsvalgt:	Jørgen Aanerud
Nestleder:	Esben Renbjør
Pensjoniststillitsvalgt:	Unni Svendsen
Nestleder:	Gerd Kristiansen
Styremedlem	Kjartan Goksøyr
Styremedlem	Britt Dalby Holand
Styremedlem	Eva Margarethe Bye
Styremedlem	Ajras Akhtar
Styremedlem	Asma Said

Styremedlemmer SHS:

Anja Caroline Kolden
Anne Hilleren
Kristin Greaker
Ane Sekkelsten Skjølsvik
Amina Ahmed Ibrahim

Pensjonistutvalg:

Turid Simensen
Inger Lise Amundsen
Peter Hoefs

Vara:

Hege Valland
Anne-Kathrine Lien

Ungdomsutvalg:

Alexandra Fjeld

Revisorer:

Agathe Loukou
Karin EdsbergLøkken

Vara

Trude Bruvod

Valgkomite:

Pål Fuglseth Tautra (leder)
El Hassan Ouguir
Dorthea Bråten
Peter Hoefs
Tertit Henriksson
Claudia Stansiu

Fagforbundet Oslos representantskap:

Siri Follerås (regionstyret)
 Fredrik Olstad
 Tim Sørensen
 Ove Buvarp
 Irene Trygg Gjestvang
 Bashiruddin Ahmed Khawaja
 Kjartan Goksøyr
 Britt Dalby Holand
 Eva Margarethe Bye
 Ajras Akhtar
 Asma Said
 Yvonne Holmeide
 Dorthea Bråten

Vara i rekke:

El Hassan Ouguir
 Ane Sekkelsten Skjølsvik
 Fredrik Lothe
 Heidi Bryhnisveen
 Laila Sakhi
 Mette Skjeppestad
 Neda Karimi
 Laila Bergli
 Claudia Stansiu
 Unni Svendsen
 Tertit Henriksson

1.2 Kontorforhold

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo har store moderne kontorlokaler i Hausmannsgate 6. med flere møterom og kurslokale. Deler av kontoret har i perioden blitt fremleiet til Fagforbundet avd.104 Teater og Scene.

1.3 Fagforeningens organisasjonsområde

Medlemmer og tillitsvalgte fordelt på tariffområder og medlemsutvikling i klubbene:

Fagforeningens klubber

		Tariff	2021	2022
1	Alna	OK	332	339
2	Bjerke	OK	273	262
3	Frogner	OK	162	174
4	Gamle Oslo	OK	197	197
5	Grorud	OK	187	207
6	Grünerløkka	OK	154	159
7	Nordre Aker	OK	229	244
8	Nordstrand	OK	250	252
9	Sagene	OK	195	193
10	St. Hanshaugen	OK	65	64
11	Stovner	OK	269	270
12	Søndre Nordstrand	OK	228	227
13	Ullern	OK	160	176
14	Vestre Aker	OK	227	228
15	Østensjø	OK	281	267
16	Sykehjemsetaten	OK	1699	1834
17	Unicare BAB	Spekter	119	130
43	Lovisenberg Omsorg AS	Spekter	257	396
44	Norlandia Care	Spekter	97	99
19	2CARE	Spekter	52	50
20	Lovisenberg Omsorg 2	Spekter		132

24	Furukollen Psyk. Senter	NHO	38	42
25	Aberia Omsorg AS	NHO	83	90
26	Grefsenhjemmet	NHO	62	62
27	Careium AS (Doro Catre)	NHO	26	32
28	Norlandia hjemmeomsorg	NHO	86	96
29	Frelsesarmeen (Ensjøtunet)	NHO	5	10
30	Ecura	NHO	161	157

Fagforeningens klubber

		Tariff	2021	2022
32	Uloba (Nasjonal Klubb)	Virke	249	275
34	Stiftelsen Radarveien	Virke	56	58
35	Stiftelsen Nordre Åsen	Virke	49	47
36	Diakonhjemmet Omsorg	Virke	194	314
37	Kirkens Bymisjon	Virke	186	94
38	Ragna Ringdals dagsenter	Virke	48	43
39	NKS Grefsenlia	Virke	9	10
40	Holmenkollen dagsenter	Virke	27	25
41	Fransiskushjelpen	Virke	3	3
33	Conrad Svendsen Senter	Virke	62	75

VIRKSOMHETER UTEN KLUBB

		Tariff	2021	2022
45	Omsorgspartner		36	42
47	Assistermeg		59	48
48	Vacant Helse		14	11
49	Nordic Care AS		6	7

MEDLEMSUTVIKLING I FAGFORENINGEN

		2021	2022
Yrkesaktive		7063	7203
Pensjonister/ uføre		1852	1965
Ungdom		1414	1583
Yrkesseksjonene helse og sosial		6907	7070
Yrkesseksjonen kontor og administrasjon		220	211
Yrkesseksjonen samferdsel og teknisk		201	201
Totalt		10046	10430

Koordineringsledd

Beskrivelse av fagforeningens deltakelse i koordineringsledd (KL), jfr. vedtektenes § 12.

- KL i 15 bydeler
- KL Aberia Healthcare
- KL Ecura
- KL Jag
- KL Kirkens bymisjon
- KL Frelsesarmeen
- KL Prima Omsorg

I tillegg til å delta i koordineringsledd i disse virksomhetene, har fagforeningen deltatt i et nasjonalt prosjekt som har sett på forskjellige måter å organisere vår aktivitet i forhold til virksomheter som har aktivitet over hele landet.

Vi har deltatt i to prosjekter: medlemmer i Aberia har vært delt opp i tre regioner hvor fagforeningen har hatt ansvar for en av disse tre regionene. På grunn av vår organisering i tre regioner, har det fortsatt vært nødvendig å organisere vår virksomhet gjennom et koordineringsledd med flere fagforeninger og fylker, i tillegg til å følge opp vårt klubbstyre. Uloba er et prosjekt hvor vi har en landsdekkende klubb knyttet til vår fagforening med medlemmer fra hele landet. I dette tilfellet har det vært nok for fagforeningen å følge opp klubben, det har ikke vært nødvendig med koordineringsledd mellom flere fagforeninger. Disse prosjektene skal evalueres første kvartal 2023.

1.4 Aktivitet i pensjonistutvalget

Pensjonistutvalget har gjennomført alle planlagte aktiviteter i 2022.

Det har vært stor pågang til lunsjen og vi har derfor hatt ca. 15 på venteliste til hver av lunsjene.

Det har vært arrangert 8 lunsjer med til sammen 455 deltakere.

4 dagsturer med til sammen 270 deltakere

Båttur til Kiel med 50 deltakere.

Det har også vært egne arrangement for uføre.

1.5 Opplæringstiltak i årsmøteperioden

Følgende opplæringstiltak har blitt gjennomført for tillitsvalgte i perioden

I tillegg kommer samling for klubbledere, oppfølging av klubber og bistand i enkeltsaker

Kurs	Dato	Kursdager	Deltakere
Turnus grunnopplæring	19-21. 01.22	3	15
Straksopplæring HTV	16.02.2022	1	5
Fase 1	02.-04. 03.2022	3	22
turnus høytid	09.03.2022	2	10
Skriftlig kommunikasjon	17.03.2022	1	14
Kurs i ferieloven	18.03.2022	1	10
turnus fordypning	21.-22.04.2022	2	10
Kurs i heltid	29.04.2022	1	10
turnus grunnkurs	11-13.05.2022	3	19
GAT kurs HTV	20.05.2022	1	7
Oslo kommune lønnsystem	25.05.2022	1	18
Kurs i ansettelser i oslo kommune	02.06.2022	1	23
Fase 1	08-10.06.2022	3	17
Kurs i ansettelser i oslo kommune	31.08.2022	1	7
Heltid for klubbledere	05-06.09.2022	2	15
Fase 1	07.-09.09.2022	3	12
Turnus Grunnopplæring	21.-23.09.2022	3	12
Turnus høytid	30.09.2022	2	15
Oslo kommune lønnsystem	20.10.2022	1	16
Fase 2	nov.22	10	20
Turnus fordypning	01.-02.12.2022	2	12
Fase 1	07.-09.12.2022	3	22
Tillitsvalgt Konferanse vår	06.05.2022	1	138
Tillitsvalgt konferanse Høst	25.11.2022	1	124
Kurs i veilederkompetanse	12.12.2022	1	9

Totalt i perioden

582 kursdeltakere

53 kursdager

262 Deltakere på konferanse

320 Deltakere på ordinære kurs

1.6 Yrkesfaglige kurs og fagseminar

Yrkesseksjonen Helse og sosial har i løpet av året 2022 gjennomført følgende kurs og fagseminarer:

Type kurs/fagseminarer	Antall deltakere	Antall studietimer	Dato gjennomført
Kurs for instruktører for helsefagarbeidere for ideell/private virksomheter	19	6	24.06.22
Forberedt til fagprøven for helsefag	20	6	28.06.22
Forberedt til fagprøven- praksiskandidater	26	6	18.08.22
Kurs i å lage pedagogiske tiltaksplaner	15	6	29.08.22
Kurs i å lage pedagogiske tiltaksplaner- lærlinger	13	6	22.09.22
Forberedt til fagprøven- praksiskandidater	35	6	21.10.22
Kurs i å lage pedagogiske tiltaksplaner	18	6	24.10.22
Fagseminar «En dag for verdighet» tema innen paliasjon med filmvisning på Vegascene	32	5	25.10.22
Fagseminar «Stolt og synlig assistent» BPA	5	6	09.11.22
Kurs for instruktører for helsefagarbeidere for Oslo Kommune og SYE	28	6	15.10.22
Fagseminar «Motiverende intervju»	31	6	21.11.22
Forberedt til fagprøven- praksiskandidater	11	6	29.11.22
	253 deltakere		

2 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, unnlaterse 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

3 Målsettinger og planer i perioden

Rapport fra Handlingsplanen i 2022:

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

Alt for mange av fagforeningens medlemmer jobber deltid. Fagforbundet mener at det må politisk vilje og mer kunnskap om de positive effektene for å endre pleie- og omsorgstjenestene til arbeidsplasser med en heltidskultur. Myten om at kvinner ønsker å jobbe deltid må avlives, og Oslo kommune må sørge for at det lyse ut flere heltidsstillinger.

Det er mange dimensjoner knyttet til heltid. For eksempel behov for arbeidskraft, likestilling og kvalitet på tjenestene. Heltid gir kontinuitet og kvalitet. Både arbeidsgivere, brukere og ansatte blir tryggere, og mer fornøyde. Ved å gi heltidskultur et enda sterkere fokus i 2022, har vi gode muligheter til å nå målet om at hele og faste stillinger skal være normen også i pleie- og omsorgstjenestene i Oslo

Pleie- og omsorgstjenestene i Oslo er preget av stramme budsjetter og lav bemanning. Drift av tjenestene hviler i alt for stor grad på bruk av ekstravakter og deltidsansatte som arbeider utover sin faste stilling. Arbeidsgiver har ut ifra økonomiske rammer og driftskultur i alt for liten grad vilje til å endre dagens praksis med deltid, til en heltidskultur. Fagforbundets utfordring er å samarbeide om å få til en heltidskultur med arbeidsgivere som systematisk arbeider mot at ekstravakter skal få fast stilling og at deltidsansatte skal få større stilling.

Arbeidsgiver har i mindre og mindre grad tatt ansvar for virksomhetens kompetanseutvikling gjennom skolering av arbeidstakere og oppgavedeling. Nye og endrede oppgaver som de ansatte kan bli satt i stand til å utføre gjennom kompetanseheving, blir i dag møtt med en strategi om å ansette flest med høyskoleutdanning. Dette har medført en motstand mot å ansette fagarbeidere, og har en direkte sammenheng med deltidsproblematikken. Alt for få arbeidsgivere har et systematisk arbeid med å kartlegge virksomhetens behov, oppgaveanalyse og kompetansekartlegging hos de ansatte. Dette er en utfordring når virksomhetene, etter vårt syn, må møte nye og endrede arbeidsoppgaver med oppgavedeling mellom yrkesgruppene og en rekrutteringsstrategi som nyttiggjør seg av alle faggrupper.

Utjevningen mellom menn og kvinners lønnsnivå går tregt. Slår vi sammen hel- og deltidsansatte er kvinners lønn 87,1 prosent av menns lønn. Halve forskjellen skyldes et kjønnsdelt arbeidsmarked, og pleie- og omsorgstjeneste i Oslo er kvinnedominerte arbeidsplasser. Lønnsuttellingen er lavere i yrker hvor det jobber mange kvinner. Det at langt flere kvinner enn menn jobber deltid, gir utslag på lønnsstatistikken. Lavlønsproblemet og deltidsproblematikk er derfor i stor grad også et likelønnsproblem. Likelønnsutfordringen må løses både i tariffoppgjør og gjennom politiske prosesser. Tilstrekkelig bemanning, kompetanseutvikling og å fremme heltid, vil løfte kvinneyrkene og fremme likelønn. Likelønnsprofil må videreføres i tariffoppgjøret 2022.

Utfordringer med likelønn for våre medlemmer er i stor grad knyttet til svært lave minstelønnsatser i enkelte tariffavtaler i vårt organisasjonsområde. I tillegg til å øke annerkjennelsen av pleie- og omsorgstjenestene gjennom heltidsarbeid, kompetanseheving og bemanning er en styrking av tariffavtalene avgjørende for våre medlemmer.

Mål og handlinger i 2022

Det er etablert en heltidskultur i alle våre virksomheter i vårt organisasjonsområde

Alle medlemmer har mulighet til fast ansettelse

Alle medlemmer har mulighet til hel stilling

Alle medlemmer innenfor pleie- og omsorgstjenestene har en lønn på nivå med sammenlignbare mannsdominerte tjenester.

Tiltak 3.1.1	Fagforeningsstyret utpeker en heltidsansvarlig som er fagforeningens representant i regionens koordinerende arbeid, og har ansvar for statusrapport 2 ganger i året til styret.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.03.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.2	Fagforeningsstyret sine innspill til retningslinjer for redusert bruk av deltid evalueres i samarbeid med klubbene.
Ansvar:	Heltidsansvarlig
Frist:	01.05.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.3	Fagforeningsstyret gjennomfører et prosjekt der tillitsvalgte frikjøpes for å informere, vurdere og bistå i krav om hele og faste stillinger for medlemmer i alle tariffområder.
Ansvar:	Heltidsansvarlig
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.4	Fagforeningen samarbeider med byrådsavdelingen for Helse, eldre og innbyggertjenester i Oslo kommune for å arbeide frem flere hele og faste stillinger
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.5	Fagforeningsstyret arrangerer medlemsmøte i fagforeningen om muligheten for hel og fast stilling
Ansvar:	Heltidsansvarlig
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.6	Fagforeningen viderefører arbeid med å innhente oversikt over bemanningen, og konsekvenser av denne i pleie- og omsorgsektoren
Ansvar:	Heltidsansvarlig
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.7	Fagforeningsstyret bidrar aktivt i regionens prosjekt om redusert arbeidstid
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.202
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.8	Fagforeningen gjennomfører opplæringstiltak for tillitsvalgte i kollektiv og individuelt heltidsarbeid, herunder grunnbemanningslæra og bruken av arbeidsgivers digitale turnusverktøy
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført

Tiltak 3.1.9	Fagforeningsstyret gjennomfører tillitsvalgtsamlinger i de aktuelle tariffområdene i forkant av lokalt lønnsoppgjør, med sikte på å oppnå likelønn.
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.10	Klubben krever at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.11	Klubben gjennomfører drøftingsmøter i sin virksomhet minst en gang i løpet av året vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer for redusert bruk av deltid.
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	01.08.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.1.12	Klubben fremmer krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført

3.2 Offentlig tjenester i egenregi

Arbeidet mot privatisering og konkurranseutsetting gir resultater. Oslo kommune tar tilbake flere tjenester i egenregi, som renovasjon og sykehjem. Målet er at det i 2023 ikke skal være kommersielle driftere av sykehjem i Oslo, kun kommunale og ideelle.

Vi ser dessverre at konkurranseutsetting og anbudsregime er i ferd med å gjøre de ideelle driverne av tjenester mer og mer lik de kommersielle. De overtar dårlige tariffavtaler etter de kommersielle og sparer penger på de ansattes lønn og pensjon. Derfor vil fagforeningen jobbe aktivt for utvidet egenregi opp mot politikere og andre vi kan alliere oss med. Utvidet egenregi vil kunne sikre de ansattes lønns- og arbeidsforhold. I tillegg vil utvidet egenregi sikre full offentlighet rundt tjenestene, om økonomi, og det vil bli slutt på det som i dag kalles forretningshemmeligheter uten offentlig innsyn. Vi ser at vi nå har et mulighetsrom for å få til utvidet egenregi, med en rødgrønn regjering, samtidig som vi har et rødgrønt bystyre.

Presset mot den norske modellen henger sammen med reformene i offentlig sektor gjennom flere tiår. Kjennetegn er privatisering og konkurranseutsetting. Tjenester skilles ut eller splittes opp, og organiseres på en måte som svekker de kollektive tariffavtalene. Bemanningsbransjen er en stor utfordring for det organiserte arbeidslivet, og arbeidet med å få på plass en nasjonal standard med krav til arbeidsvilkår i offentlige innkjøp må fortsette. Oslo kommune har fra 2020 innført Oslo modellen også i pleie- og omsorgssektoren. Dette bidrar til å begrense useriøse forhold. Fagforeningen, med sine klubber, må følge nøye med på om Oslo modellen etterleves på sine områder.

Det er etablert en bred politisk allianse for å stoppe mulighetene for profitt i velferden. Når offentlig sektor privatiseres, forsvinner handlingsrommet til å omdisponere fellesskapets ressurser. Dermed svekkes styringsevnen. Privatisering og konkurranseutsetting kan også føre til samlet sett lavere skatteinntekter til staten gjennom skatteflytting til utlandet, og bruk av arbeidskraft ansatt i utlandet.

Egenregi er Fagforbundets alternativ til privatisering og konkurranseutsetting. Drift av de skatte- og avgifts finansierte tjenester i egenregi sikrer bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene, og gir muligheter for langsiktig planlegging av organisering, drift og kompetanseutvikling. Dette sparer kostnader knyttet til anbudprosesser.

Utvidet egenregi er fagforeningens svar når det gjelder at ideelle skal drifte offentlige tjenester. Dette vil sikre offentlig innsyn og styring med tjenestene, noe konkurranseutsatt drift ikke gjør.

Fagforeningens strategiske 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.
- Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.
- Følge opp lokal tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

Målsetting:

Offentlige finansierte tjenester skal ikke bli konkurranseutsatt, men drives i egenregi eller i utvidet egenregi.

Oslo kommune skal opprette og benytte ressurspool med faste ansatte.

Tiltak 3.2.1	Fagforeningen gjennomfører faste møter for fagligpolitisk samarbeid med Byrådsavdelingen for Eldre, helse og innbyggertjenester
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.1.2023
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.2.2	Fagforeningen arbeider for at utvidet egenregi blir et reelt alternativ til konkurranseutsetting av pleie- og omsorgstjenester.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført

Tiltak 3.2.3	Fagforeningen samarbeider med For Velferdsstaten og kommunekonsult/Fagforbundet om en samling for politikere og fagforeningsaktivister om utvidet egenregi og mulighetsrommet i EØS lovgivningen.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.04.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.2.4	Yrkesseksjonene utarbeider yrkesfaglig argumentasjon for egenregi av renholdstjenester til klubbene, basert på erfaring fra blant annet Vålerenga sykehjem
Ansvar:	Leder - Yrkesseksjon samferdsel og teknisk
Frist:	01.4.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.2.5	Yrkesseksjonene utarbeider yrkesfaglige argumentasjon for egenregi av pleie- og omsorgstjenester i aktuelle saker som behandles av klubbene etter hovedavtalen. Oversendes styret til behandling.
Ansvar:	Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial
Frist:	01.04.2022
Status:	Arbeid pågår
Tiltak 3.2.6	Klubber lager oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, hvilke tjenester som kjøpes inn, og bruken av vikarbyråer i sin virksomhet som oversendes fagforeningen
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	01.05.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.2.7	Fagforeningen undersøker om virksomhetene i klubbenes oversikt i tiltak 3.2.6 følger Oslo-modellen.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.11.2022
Status:	Dette er et tiltak styret har vedtatt å legge på is. Det er et tiltak som har vist seg å være veldig omfattende å følge opp.
Tiltak 3.2.8	Bydelsklubbene oppretter faste møtepunkter for fagligpolitisk samarbeid med bydelsutvalgene om egenregi, status vedrørende Oslo-modellen og øvrig utviklingsarbeid i bydelene
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	01.04.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.2.9	I de tilfellene som virksomheten vurderer konkurranseutsetting eller nye anbudsrunder av tjenester, skal klubben kreve at egenregi utredes som et alternativ.
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført

3.3 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Medlemsveksten i fagforeningen fortsetter å øke. De tillitsvalgte gjør en god jobb med å presentere Fagforbundet som det naturlige valget for alle arbeidstakere på våre organisasjonsområder. Målet på 2% netto medlemsvekst med yrkesaktive medlemmer har vist seg å være et mål som kan nåes. Rekrutteringsarbeidet i klubbene er der hovedinnsatsen må rettes.

Fagforeningen har etter 8 år gjort stadige nye erfaringer med de ulike tiltakene som settes i kraft med rekrutteringsarbeidet. På bakgrunn av disse erfaringene vil fagforeningen i enda større grad for 2022 få utløst det potensialet som er i klubb og fagforeningen.

Yrkesaktive medlemmer er den viktigste delen av Fagforbundets tariffmakt, men også for klubbens styrke i virksomhetene. Derfor vil 2022 brukes til å styrke og systematisere klubbens rettighets- og rekrutteringsarbeid. Sterke klubber, med kunnskap og evne til å kjempe igjennom medlemmenes faglige saker, rettigheter etter lov- og avtaleverk, og tarifforhandlinger, er det medlemmene er mest opptatt av. Fagforeningen anser sterke klubber som en av de viktigste suksessfaktorene for at fagforeningen kan nå sine målsettinger.

Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde dem vi har. Utmeldinger skal følges opp systematisk gjennom de etablerte rutinene. Erfaringen med dette er at mange velger å fortsette medlemskapet når fagforeningen tar direkte kontakt. Derfor vil fagforeningen fortsette med sitt arbeid rundt dette i 2022, men også ta initiativ til at Fagforbundet tar i bruk moderne teknologiske løsninger for å sette dette i system sømløst fra fagforeningen/klubb til den lokale plasstillitsvalgte.

Flere arbeidstakere har høyere utdanning. Skal Fagforbundet i framtida være en stor og bred arbeidstakerorganisasjon som forener de ulike yrkesgruppene og fremmer tverrfaglighet, må vi også rekruttere og gi yrkesgruppene tverrfaglige gode tilbud og synliggjøre dette på arbeidsplassene i større grad.

Det er en utfordring for fagforeningen at fortsatt mange velger andre forbund knyttet til sin særegne profesjon fremfor fellesskapet som Fagforbundet representerer. Derfor skal tariffmakten økes gjennom systematisk klubbarbeid og i sterkt samarbeid med de yrkesfaglige seksjonene i fagforeningen. På den måten at Fagforbundet representerer helheten i Oslos pleie- og omsorgssektor, og at solidaritet er vårt viktigste prinsipp som verveargument.

Med systematikk og gjennomføringskraft skal fagforeningen nå rekrutteringsmålet for 2022.

Fagforbundets overordna mål 2022

- Økt organisasjonsgrad i KS-området.
- Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.
- Minst 5 prosent nettoøkning av elev- og lærlingemedlemmer.
- Minst 5 prosent nettoøkning av studentmedlemmer
- Klubbstyrrer ved alle virksomheter
- Trygge tillitsvalgte med kompetanse til å ivareta oppgavene sine
- Tillitsvalgte skal benytte 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 strategiske 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.
- Gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen. Etablere og aktivisere klubbstyrer 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.
- Knytte mangfoldperspektivet til rekrutteringsarbeid og opplæring ved å iverksette tiltak i handlingsplanen for mangfold og inkludering.
- Ta i bruk digitale verktøy etter hvert som disse er tilgjengelige for fagforeningen.
- Fagforeningsstyrene må etablere møtepunkter for å styrke samhandling mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte valgt etter avtaleverket.

Målsetting:

Fagforeningen har netto økt medlemsantallet med 2% i alle tariffområder

Hele organisasjonen er aktiv med i det systematiske rekrutteringsarbeidet, fagforeningen skal ha en netto økning på 5% elev, lærling og student

Tiltak 3.3.1	Fagforeningen kartlegger rekrutteringspotensiale på alle tariffområder i samarbeid med klubbene, dette legger premisset for hvor fagforeningen skal legge fokus i 2023.
Ansvar:	Nestleder
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.2	Fagforeningen etablerer klubber i alle virksomheter hvor det er medlemsgrunnlag, og sørger for at alle medlemmer har en tillitsvalgt. Det lages rapport kvartalsvis til styret om fremdrift.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.3	Fagforeningen gjennomfører åpne digitale møter, eller arbeidsplassbesøk, i virksomheter uten tariffavtale tilhørende vårt organisasjonsområde.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.4	Fagforeningen synliggjør mangfoldet av tillitsvalgte med artikler og oppdateringer i sosiale medier.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført

Tiltak 3.3.5	Fagforeningen gjennomfører skolering av tillitsvalgte basert på kartlegging av opplæringsbehov og mål for perioden. Fagforeningsstyret behandler opplæringsplan for hvert semester
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.6	Fagforeningen arrangerer to konferanser for alle tillitsvalgte.
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.7	Fagforeningen arrangerer grunnskolering Fase1 hvert kvartal, og Fase2 en gang i året
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.8	Yrkesseksjonen kontor og administrasjon arrangerer et Excel-kurs pr semester.
Ansvar:	Leder yrkesseksjonen kontor og administrasjon
Frist:	01.12.22
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.9	Yrkesseksjonen kontor og administrasjon gjennomfører utdanningsettermiddag sammen med Høyskolen Innlandet. Med sikte på å informere om skolingstilbud som Fagforbundet og Høyskolen Innlandet samarbeider om
Ansvar:	Leder yrkesseksjonen kontor og administrasjon
Frist:	01.11.2022
Status:	Ikke gjennomført, dette arbeidet blir videreført i 2023
Tiltak 3.3.10	Fagforeningen gjennomfører rekrutteringskurs for medlemmer og tillitsvalgte der ungdomsutvalget og yrkesseksjonene bidrar
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.11	Fagforeningen gjennomfører rekrutteringsaktiviteter i virksomhetene som har organisasjonsgrad under 35%. Aktivitetene skal være målrettet og tilpasset klubben, for å øke antall medlemmer og tillitsvalgte i virksomheten. Tiltakene som prøves ut evalueres for å finne nye tiltak som treffer.
Ansvar:	Nestleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført

Tiltak 3.3.12	Fagforeningen gjennomfører rekrutteringsaktiviteter i virksomhetene, herunder Fagforbundsukene og stand, med frikjøpte tillitsvalgte. Fagforeningen har fokus på mangfoldperspektivet i planlegging og gjennomføringen av rekrutteringstiltakene.
Ansvar:	Nestleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.13	Fagforeningen gjennomfører introduksjonsmøter for nye medlemmer hvert semester
Ansvar:	Nestleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.14	Fagforeningens klubbledersamlinger benyttes til å styrke samhandling mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte valgt etter avtaleverket
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.15	Yrkesseksjonene og ungdomsutvalget skal organisere nettverk for student- og fagveiledere. Nettverket skal jobbe med student- og fagveilederes arbeidsvilkår, slik at disse blir Fagforbundets fremste ambassadører i kontakt med studenter- og lærlinger.
Ansvar:	Leder Yrkesseksjonen helse og sosial
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.16	Yrkesseksjonene og ungdomsutvalget gjennomfører patruljer for studenter i praksis og lærlinger i august og januar. Planen for patruljebesøk oversendes styret juni og desember.
Ansvar:	Leder Yrkesseksjonen helse og sosial
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.17	Fagforeningen gjennomfører en samling for unge tillitsvalgte sammen med yrkesseksjonene og ungdomsutvalget for å øke aktiviteten og rekruttering blant unge.
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.18	Klubbene skal lage en konkret rekrutteringsplan med aktivitet på alle tjenestesteder i sin virksomhet. Rekrutteringsplanen skal inneholde organisatorisk frikjøp til arbeidsplassbesøk med spesielt søkelys på helgearbeid
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	01.03.2022
Status:	Gjennomført

Tiltak 3.3.19	Klubbene har rekrutteringsplanen og systematisk rekrutteringsarbeid som fast punkt på plasstillitsvalgtsamlinger
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.3.20	Klubbene sørger for at plasstillitsvalgte kontakter nye medlemmer senest en måned etter innmelding.
Ansvar:	Klubbleder
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført

3.4 Fag, yrkes- og kompetanseutvikling

Undersøkelser viser at Norge i fremtiden vil trenge flere fagarbeidere, særlig innenfor helse, pleie- og omsorgssektoren.

For å sikre god rekruttering av fagarbeidere er det nødvendig at yrkesfagene får status som gjør dem attraktive både for ungdom og voksne. Det må derfor arbeides målrettet for å sikre kvalitet i utdanningene, hele stillinger og høyere lønn ved relevant kompetanseheving for våre medlemmer. På denne måten styrker man yrkesidentitet, stolthet og tilhørighet. Det er behov for arbeidstakere med både realkompetanse, fagutdanning og fagskole-, høyskole- og universitetsutdanning for å løse fremtidens behov.

For å lykkes med de omstillingsprosessen som mange av våre arbeidsplasser står ovenfor, er gode kompetanseplaner som planlegger for fremtiden og følges, et godt verktøy. Det er avgjørende for offentlige og private virksomheter at de kartlegger hvilken kompetanse som allerede finnes, og utvikler virksomheten videre på grunnlag av dette. En god kartlegging i forhold til arbeidsoppgaver og kompetanse en allerede har i bedriften gjør det lettere å drive en god og målrettet virksomhet. Medlemmene skal gis utviklingsmuligheter på arbeidsplassen. Relevant kompetanseheving skal gi uttelling i lønn.

Det er behov for å planlegge og tilrettelegge for kompetanseutvikling som kan møte behovene de neste årene. Arbeidsplassene er viktige læringsarenaer, og digitale løsninger benyttes i større grad enn tidligere. Dette er en utvikling Fagforbundet må være med å styre. Arbeidstakere må få mulighet til å oppdatere og bygge sin kompetanse gjennom hele arbeidslivet.

Det er viktig å jobbe for at de ansatte har gode rammebetingelser for yrkesutøvelsen. Det vil si at vi må sørge for at arbeidsgiver legger til rette for at alle får brukt sin kunnskap i sitt daglige arbeid, og at alle får mulighet til faglig påfyll. Vi må også jobbe for at lærlinger og studenter får den oppfølging de har behov for. De som blir satt til å veilede disse må få tid og rom for det. Dette ivaretas blant annet gjennom politisk påvirkningsarbeid og samarbeid, arbeid med bemanningsspørsmål, innspill til høringer om lover og forskrifter, arbeid med standarder, arbeid med etikkspørsmål og gjennom medvirkning i prosesser knyttet til digitalisering.

Tiltak:

- Sørge for at tillitsvalgte etter hovedavtalene etterspør yrkesfaglige argumenter fra argumenter fra yrkesseksjonen i arbeidet ovenfor arbeidsgiver
- Bistå tillitsvalgte etter hovedavtalene ved gjennomføring av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner

- Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstillings- digitaliserings- og utviklingsprosesser
- Arbeide for å etablere flere læreplaner og at flere tar fagbrev
- Sikre at medlemmene får faglig tilbud

Yrkesseksjonenes arbeid med tiltakene behandles i fagforeningsstyret

Tiltak 3.4.1	Yrkesseksjonene gir opplæring, veileder og sørger for at klubbene i alle tariffområder arbeider med systematisk kompetanseplaner og oppgavedeling i sin virksomhet og tar i bruk Fagforbundets verktøy som «HowSpace»
Ansvar:	Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.4.2	Yrkesseksjonene innhenter erfaringer og status i klubbene til fagforeningsstyret om arbeidet med kompetanseplaner og oppgavedeling for hvert kvartal
Ansvar:	Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial
Frist:	01.11.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.4.3	Fagforeningen med utvalgte klubber fortsetter samarbeidet med virksomheter om et implementeringsprosjekt av kompetanseplaner og oppgavedeling
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.11.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.4.4	Fagforeningen arrangerer en samling hvor arbeidsgiverrepresentanter samt eksterne samarbeidspartnere inviteres inn for å skape en felles forståelse av tematikken oppgavedeling
Ansvar:	Yrkesseksjonsleder Helse og Sosial
Frist:	01.05.22
Status:	Ikke gjennomført
Tiltak 3.4.5	Fagforeningen har kompetanseplaner som tema på samlinger og konferanse for tillitsvalgte
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.4.6	Yrkesseksjonene fortsetter utarbeidelse av en tiltaksplan for å sikre samarbeidet mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene i saker som berører medlemmenes yrkesfunksjon. Planen behandles av fagforeningsstyret.
Ansvar:	Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført

Tiltak 3.4.7	Yrkesseksjonen helse og sosial videreutvikler yrkesfaglig argumentasjon mot omgjøring av helsefagarbeiderstillinger til sykepleierstillinger og bistår klubbene i saker som behandles i virksomhetene etter hovedavtalen.
Ansvar:	Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial
Frist:	01.04.2022
Status:	Arbeid pågår
Tiltak 3.4.8	Yrkesseksjonene utarbeider en plan hvert semester for faglig tilbud til medlemmene. Deler av tilbudet skal brukes i fagforeningens rekrutteringsarbeid for høyskolegrupper Planen behandles av fagforeningsstyret
Ansvar:	Leder - Yrkesseksjon Helse og Sosial
Frist:	01.08.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.4.9	Yrkesseksjonene arranger samlinger for utvalgte yrkesgrupper for å utarbeide yrkesfaglig politikk (etter modellen «Sånn vil vi ha det»)
Ansvar:	Ledere - Yrkesseksjonene
Frist:	01.12.2022
Status:	Ikke gjennomført, men blir videreført i 2023
Tiltak 3.4.10	Yrkesseksjonen gjennomfører kvartalsvise kurs for medlemmer som vil bli helsefagarbeidere
Ansvar:	Leder Yrkesseksjon helse og sosial
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.4.11	Det gjennomføres en utdanningsettermiddag for ansatte innenfor pleie og omsorg med tema utdanningsmuligheter
Ansvar:	Yrkesseksjonsleder helse og sosial
Frist:	01.12.2022
Status:	Ikke gjennomført
Tiltak 3.4.12	Yrkesseksjonen utarbeider, i samarbeid med klubbene, en informasjonspakke til medlemmer uten formell kompetanse som trenger bistand til å ta fagbrev
Ansvar:	Yrkesseksjonsleder helse og sosial
Frist:	31.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.4.13:	Yrkesseksjonene kartlegger hvordan lærlingløpet fungerer og hvordan lærlingene blir ivaretatt etter endt utdanning. En tiltaksplan legges frem for styret.
Ansvar:	Yrkesseksjonsleder helse og sosial
Frist:	01.07.2022
Status:	Dette tiltaket er ikke gjennomført. Det har vist seg veldig vanskelig å få tak i noen oversikt over alle etter endt utdanning.

3.5 Miljø og klima

Fagforbundet har alle muligheter til å påvirke lokalt klima- og miljøarbeid, og bidra lokalt til det globale arbeidet mot klimaendringer. Som arbeidstakere kan vi være med å påvirke gjennom yrkesutøvelsen. Om vi arbeider med renovasjon og gjenvinning, innkjøp, arealplanlegging, transport, vann og avløp, eller sykehjem, hjemmetjenester og boliger, så kan vi være en del av dette arbeidet lokalt.

Flere virksomheter integrerer miljø- og klimaspørsmål i HMS-arbeidet, og kan vise til hvordan systematisk miljøinnsats gir resultater. Gjennom partssammensatte utvalg, og med de tillitsvalgte og verneombud som pådrivere, kan de ansatte gjøre en stor og viktig forskjell.

En vellykket klimapolitikk er mer enn bare utslippskutt. En vellykket klimapolitikk sikrer ren luft, trygghet fra naturkatastrofer, et sosialt sikkerhetsnett som muliggjør omstilling, næringspolitikk som skaper trygge jobber, utjamning av inntekt, mer fritid og mindre arbeid.

Tiltak 2022:

- Sette lokalt klima- og miljøarbeid på dagsorden i møter med medlemmene
- Bruke veilederen for lokalt klima- og miljøarbeid i det fagligpolitiske arbeidet.
- Bidra til å framheve medlemmenes fagkompetanse i lokalt klima- og miljøarbeid
- Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet
- Følge opp retningslinjer for organisasjonens kutt i egne utslipp, og sørge for klimavennlige innkjøp

Målsetting 2022:

Fagforeningen har et bevist forhold til eget klimaavtrykk

Klubbene bidrar i partssammensatt arbeid om miljø- og klimatiltak har startet arbeidet med kompetanseplaner i virksomheten.

Klubbene bidrar aktivt i partssammensatt arbeid om miljø- og klimatiltak i sin virksomhet.

Fagforeningen bidrar i Fagforbundets miljø og klimaarbeid i Oslo kommune

Tiltak 3.5.1 Fagforeningen bidrar aktivt i regionens arbeid om miljø- og klimatiltak i Oslo

Ansvar: Fagforeningsleder

Frist: 01.12.2022

Status: Gjennomført

Tiltak 3.5.2 Fagforeningen har redusert miljø- og klima avtrykk som et av kriteriene ved innkjøp av materiell

Ansvar: Nestleder

Frist: 01.12.2022

Status: Gjennomført

Tiltak 3.5.3 Yrkesseksjon helse og sosial arrangerer kurs i matsvinn på arbeidsplassen.

Ansvar: Yrkesseksjonen helse og sosial

Frist: 01.12.2022

Status: Gjennomført

Tiltak 3.5.4	Yrkesseksjonene innhenter kunnskap om miljøvennlige renholdsprodukter og kartlegger bruken av disse
Ansvar:	Yrkesseksjonen samferdsel og teknisk
Frist	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.5.5	Yrkesseksjonene kartlegger hvilke virksomheter i vårt organisasjonsområde som ikke er Miljøfyrtårn og bidrar til kunnskap om dette arbeidet
Ansvar:	Yrkesseksjonen kontor og administrasjon
Frist	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.5.6	Fagforeningen har et økt fokus på å redusere matsvinn på sine kurs, konferanser og møter.
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.5.7	Fagforeningen har et økt fokus på å redusere klimaavtrykket ved behandling og oppbevaring av digitale dokumenter
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført

3.6 Organisasjonsutvikling i fagforeningen

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo har siden sammenslåingen i 2014 vært igjennom et stort kvalitetsforbedringsarbeid i organisasjonen. Det er store variasjoner innad i egen organisasjon hva angår digital kompetanse. Det fordrer at fagforeningen tar grep som setter fagforeningen og klubbene i stand til å kunne møte fremtiden som stadig krever flere og mer komplekse digitale løsninger for å nå Fagforbundets mål.

Fagforeningen ser et behov for at klubbene for intensiv opplæring i god og effektiv saksbehandling i Klubbstyrets arbeidsrom (heretter: KL*AR)

Fagforeningen har i samarbeid med Fagforbundet nasjonalt og underleverandører utviklet KL*AR som et godt verktøy for å sikre trygg og god saksbehandling for klubbledere. KL*AR har blitt rangert som topp tre av Fagforbundet nasjonalt digitale satsninger. For at den videre utviklingen av KL*AR skal kunne tilpasses våre klubbers behov og ved dette sikre at det blir brukt etter hensikter ser fagforeningen behov for et større fokus rundt dette i 2022.

Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo ser utvikling av egen organisasjon som et av de viktigste grepene vi kan gjøre for å møte fremtidens utfordringer. Fagforbundet Pleie og Omsorg Oslo forankret i 2020 arbeidsverdiene Tydelig, Modig og Etterrettelig for alle fagforeningens tillitsvalgte, slik at verdiene kan fungere som et kompass for tillitsvalgte i hverdagens mange beslutninger.

Gjennom bunnsolid fagforening- og klubbarbeid vil vi sammen kunne sette dagsorden i fremtiden om Oslos pleie- og omsorgssektor.

Målsetting

Fagforeningen skal ha gode rutiner og maler for å forenkle det organisatoriske arbeidet, gjennom dette tilegne seg kunnskap fra hele tillitsvalgtapparatet. Fagforeningen har tatt i bruk nye digitale løsninger som bistår klubbene i sin arbeidsflyt og saksbehandling. Fagforeningen har nok ressurser til å bistå eksisterende klubber og opprette nye klubber.

Tiltak 3.6.1	Det gjennomføres en forenkling av rutinehåndboken til fagforeningen. Dette innebærer utarbeidelse av maler og prosedyrer. Ny forenklet rutinehåndbok godkjennes av styret.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.06.2022
Status:	Arbeid pågår
Tiltak 3.6.2	Klubbledere skal ta i bruk KL*AR for saksbehandling
Ansvar:	Klubbledere
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.6.3	Fagforeningen gjennomfører en erfaringskonferanse for bruken av KL*AR med klubbene
Ansvar:	Nestleder
Frist:	01.06.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.6.4	Fagforeningen utvikler et praksisfellesskap for fagforeningens kursveiledere.
Ansvar:	Opplæringsansvarlig
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.6.5	Fagforeningen deltar aktivt i Fagforbundets prosjekt med en nasjonal klubb for medlemmer i ULOBA
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.6.6	Arbeidsutvalget har jevnlig felles møter med yrkesseksjonsledere og leder av ungdomsutvalget for sammen å utvikle yrkesfaglig politikk og tilbud.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført

3.7 Sosiale aktiviteter

Målsetting

Alle fagforeningens medlemmer får tilbud om sosialt samvær i fagforeningens regi, innenfor gjeldende smittevern

Tiltak 3.7.1	Pensjonistutvalget utarbeider en plan per semester med aktiviteter for pensjonister- og uføre
Ansvar:	Pensjonisttillitsvalgt
Frist:	01.03.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.7.2	Ungdomsutvalget utarbeider en plan per semester med aktiviteter, informasjon og arrangementer for unge medlemmer
Ansvar:	Leder ungdomsutvalget
Frist	01.03.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.7.3:	Fagforeningen har et koronatilpasset 1. mai arrangement for medlemmer.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.05.2022
Status:	Gjennomført

3.8 Solidaritet

Målsetting

Fagforeningen øker antall givere til Fagforbundets SOS-barneby i Angola

Tiltak 3.8.1:	Fagforeningsstyret velger en ansvarlig for å promotere Fagforbundets barneby på samlinger og arrangementer i fagforeningen
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.03.2021
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.8.2:	Fagforeningen arrangerer medlemsaktiviteter for Barnebyen i Angola
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.12.2022
Status:	Gjennomført
Tiltak 3.8.3:	Fagforeningen deltar aktivt i Oslo Pride i LO-seksjonen, dersom det gjennomføres.
Ansvar:	Fagforeningsleder
Frist:	01.07.2022
Status:	Gjennomført