



Fagforbundet Sykehus og Helse, Oslo avd.028

Handlingsplan 2019

Innhold

1. Innledning.....	3
Etikk 4	
2. Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt.....	5
2.1. Utfordringer overfor arbeidsgiver.....	5
2.2. Yrkesfaglige utfordringer	5
2.3. Politiske utfordringer	6
2.4. Utfordringer i egen organisasjon	6
3. Målsettinger og planer i perioden.....	8
3.1. Arbeidsliv, tariff og pensjon	8
3.2. Offentlig tjenester i egen regi.....	9
3.3. Tariffmakt, organisering og organisasjonsbygging.....	10
3.4. Ideologisk skolering	12
3.5. Fag, - kompetanse- og yrkesutvikling.....	13
3.6. Valgkamp og faglig-politisk påvirkning	15
3.7. Sosiale aktiviteter i fagforeningen	16
3.8. Internasjonalt arbeid	16

Handlingsplanen ble vedtatt på fagforeningens årsmøte den 31.01.2019.

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. Både Fagforbundets mål, strategier og handlinger for fagforeningene og regionens målsettinger for perioden er tatt inn under hvert kapittel slik at det skal være enklere å se sammenhengen mellom vår innsats i lokal fagforening og det som er vedtatte målsettinger for hele forbundet.

Medlemmene vil bli orientert om resultatene av arbeidet fortløpende i form av informasjonsskriv, medlemsmøter og informasjon på fagforeningens nettsider (<http://avd.028.fagforbundet.no/>), Facebook Sykehus og Helse, Oslo og helhetlig i form av årsberetning.

Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett.

Etikk

For tillitsvalgte og ansatte i Fagforbundet.

Omfatter også medlemmer og andre som deltar på arrangementer i Fagforbundets regio

Fagforbundet skal være en trygg organisasjon for alle. Fagforbundet skal kjennetegnes på våre verdier som er omtanke, solidaritet og samhold.

Tillitsvalgte og ansatte skal aktivt fremme disse verdiene i sitt virke for forbundet, og opptre i tråd med allmenetiske normer og verdier som respekt for menneskets verdighet. Brudd på følgende etiske retningslinjer anses å være i strid med forbundets verdier og vedtekter.

Trygghet og tilhørighet

Det skal ikke forekomme noen form for mobbing, diskriminering eller trakassering, herunder seksuell trakassering. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom. Seksuell trakassering omfatter også uønsket seksuell oppmerksomhet.

Likeverd og respekt:

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

Ansvarlighet:

Vi 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.

2. Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1. *Utfordringer overfor arbeidsgiver*

De største arbeidsgiverne er Oslo universitetssykehus, Sunnaas sykehus HF, Sophies Minde Ortopedi AS, Lovisenberg Diakonale sykehus og Diakonhjemmet sykehus.

På alle disse stedene er det utfordringer knyttet til budsjett, noe som gir forskjellige utfordringer, for eksempel gir utslag i antall stillinger, stadige organisasjonsendringer, samt at det blir vanskeligere å få innvilget permisjoner. Mindre mulighet for kompetanseheving og et mer brutalisert arbeidsliv.

Det oppleves at ledere på flere nivåer har lite kunnskap om lov- og avtaleverk, noe som kan være utfordrende for lokale tillitsvalgte.

På Diakonhjemmet og Lovisenberg gjør mindre forhold det enklere å medvirke.

I prosessene på Sunnaas involveres de tillitsvalgte så sent at medvirkning umuliggjøres.

Fagforeninga har mange enkeltstående medlemmer i private bedrifter. Disse når vi i hovedsak via mail og sms. Vår opplevelse er at medlemmene er «redde» for å oppgi/bruke oss inn i saker. De kontakter oss i hovedsak når det oppstår alvorlige problemer i arbeidsforholdet.

Vi ser at regjeringens politikk også påvirker arbeidsgivers tenkesett. Arbeidsgiver fokuserer mer og mer på outsourcing/privatisering.

2.2. Yrkesfaglige utfordringer

Hjelpepleier / helsefagarbeider stillinger omgjøres fortsatt til sykepleier stillinger, tross uttalt vilje om det motsatte fra sentral ledelse ved Oslo universitetssykehus.

På Diakonhjemmet ansattes ikke lenger hjelpepleiere. Ved Diakonhjemmet er det et økt nedbemanningsfokus.

Til daglig oppleves utstrakt vikarbruk som meget utfordrende. Det kan til tider være flere vikarer enn faste ansatte på vakt. Unntaket er Diakonhjemmet og Lovisenberg.

Vi ser at videre- og etterutdanning for flere yrkesgrupper ikke blir prioritert. Dette gjelder både helsefag og ikke medisinske tjenester. Vi opplever at de yrkesgruppene med lengst utdanning, også er de som blir tilbudt videre/etterutdanning. Dette medfører at mange av våre medlemmer blir hengende enda lenger etter når det gjelder kompetanse og lønn.

Vi ser at det er en utvikling i sykehusene hvor det kreves høyskole utdanning til stadig flere stillinger.

Mange av medlemmene i de yrkesgruppene vi organiserer flest av, opplever varierende grad av respekt fra andre yrkesgrupper. I OUS ble det i 2018 igangsatt en kampanje for å adressere dette problemet, og vår fagforening har samarbeidet tett med denne. Erfaringene herfra vil også bli formidlet til de andre sykehusene.

2.3. Politiske utfordringer

Dagens foretaksmodell er ikke egnet til å møte de oppgaver sykehusene står overfor. Den manglende politiske styringen gjør det vanskelig å sikre et godt og likeverdig tilbud til befolkningen. Videre gjør den markedsøkonomiske tankegangen det utfordrende å trygge mange arbeidsplasser. Vi vil arbeide for at spesialisthelsetjenesten igjen kommer under sterkere politisk styring og reell folkevalgt kontroll.

Med fortsatt ”blåblå” regjering vil den politiske situasjonen fremover bli ekstra krevende med økte krav om privatisering. I tillegg har vi stadige endringer som gjøres i arbeidsmiljøloven. Vi skal arbeide for at sykehusene ved anbud og oppdrag skal reise krav om at tilbyderne har tariffavtaler/pensjonsavtaler.

Det er en utfordring å sikre nødvendig samsvar mellom oppgaver og ressurser i våre fagforeningsområder. Vi mener at mangel på tilførte ressurser i forhold til oppgavene er en av hovedutfordringene i dagens sykehus. Dette gjør at vi aktivt vil søke å ta direkte kontakt med de partier som deler Fagforbundets grunnsyn om en sterk og levedyktig offentlig sektor.

Den nye inntektsmodellen innen psykisk helse, gjør at osloområdet taper flere hundre millioner i budsjett. Dette vil gå sterkt utover de svakeste pasientgruppene. Det vil være en prioritert oppgave for fagforeninga å arbeide for å endre dette.

2.4. Utfordringer i egen organisasjon

Utfordringen innenfor opprettholdelse av aktive yrkesseksjoner som bidrar til å gi medlemmene et yrkesfaglig tilbud og fokus er fortsatt til stede. Vi ser det er vanskelig og få medlemmer til å engasjere seg for å ta på seg denne type verv. Yrkesseksjon Kontor og Administrasjon er i dag den mest aktive seksjonen. Jobben for 2019 blir å få Yrkesseksjon Helse og Sosial opp å stå igjen og jobbe videre med Yrkesseksjon Samferdsel og Teknisk.

Fagforeninga har medlemmer innenfor flere tariffområder, det er fortsatt en utfordring knyttet til å gi disse medlemmene et likt tilbud, herunder å komme i kontakt med medlemmer, og rekruttere tillitsvalgte. Dette gjelder spesielt private drivere utenfor sykehus. Hos flere av disse ser vi en tendens til at medlemmene søker å skjule at de er organisert. Dette gjør også at de nøler med å benytte seg av de tilbud foreninga kan tilby, og at de kun kontakter oss når de har alvorlige problemer med arbeidsgiver.

Vi ser at det er vanskelig å få medlemmer til å engasjere seg i organisasjonsfaglig arbeid og å ta på seg tillitsvalgt verv, vi må derfor fortsette arbeidet med å rekruttere tillitsvalgte på alle områder. I 2019 vil vi fortsatt fokusere på arbeidsplassbesøk, og bedre kartlegging av arbeidsplasser hvor vi har medlemmer, men ikke tillitsvalgte.

Det har vist seg at det er vanskelig å gjennomføre tillitsvalgtforum i den form som tidligere. Vi må derfor i 2019 legge en plan for oppfølging av tillitsvalgte.

I styrets arbeid har vi opplevd at enkelte har hatt vansker med å få permisjon til styremøtene. Det har også til tider vært vanskelig å skille verv, som for eksempel styremedlem kontra hovedtillitsvalgt kontra klubbleder. Dette bør være et område å søke å tydeliggjøre i langt større grad i 2019.

SAK 4: Handlingsplan for perioden 31.1.19 – 31.12.19

Klubbledermøtene har hatt varierende grad av frammøte.

Av praktiske årsaker har vi vært nødt til å benytte oss av OUS sine tekniske IKT-løsninger. Dette medfører at vi har vansker med å hente ut dokumentasjon fra klubbliderne. Særlig når disse går av med pensjon, fratrer verv, eller er langtidssykemeldte. Dette må adresseres i tiden framover.

3. Målsettinger og planer i perioden

3.1. Arbeidsliv, tariff og pensjon

Overordna mål 2019

Medlemmer i alle områder sikres en lønnsutvikling som minst opprettholder kjøpekrafta. Tillitsvalgte etter hovedavtalene skal håndtere eget tariffområde. Fagforeningene må sikre at ulike tariffområder håndteres.

Tjenestepensjonsordninger tariffestes i flere tariffområder.

Flere av Fagforbundets medlemmer jobber heltid.

LO legger fram et første utkast til en plan for arbeidstidsreduksjon.

Overordna strategier:

Gjøre krav og prioriteringer i mellom oppgjøret kjent for medlemmer og opinionen.

Bygge kompetanse for å håndtere ulike tariffsystemer.

Arbeide for tariffesting av tjenestepensjonsordninger i flere tariffområder.

Etablere allianser om pensjonssaken.

Øke kunnskapen om pensjonsspørsmålene, og sammenhengen mellom tariffhopping og press på lønns - og arbeidsvilkår.

Arbeide for en heltidskultur.

Følge opp LO - kongressens vedtak om en plan for en arbeidstidsreform.

Fagforeningens tiltak

- Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger.
- Avholde minst ett medlemsmøte med pensjon som tema.
- Kreve drøftingsmøter om bruken av midlertidige ansettelser og bruk av Bemanningsforetak, jamfør lov og avtaleverk.
- Gjennomføre drøftingsmøter vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.
- Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
- Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
- Ivareta medlemmenes rettigheter i forbindelse med kommune - og fylkessammenslåinger.

Målsetting: Få oversikt over bruk av midlertidige ansettelser, innleie og deltidsstillinger.

Tiltak/aktivitet 1: Kreve drøftingsmøter om bruk av innleie, deltid og midlertidige ansettelser (jf. Aml. §14-1.a)

Ansvar: Klubbledere/Hovedtillitsvalgte

Frist: 1. mars 2019

Tiltak/aktivitet 2: Retten til hele og faste stillinger. Klubbene/tillitsvalgte skal gjøre medlemmene oppmerksom på «retten» til hele faste stillinger.

Hovedtillitsvalgte/klubbledere skal drøfte dette særskilt med arbeidsgiver.

Ansvar: Klubbledere/Hovedtillitsvalgte

Frist: 1. mars 2019

Tiltak/aktivitet 3: Økt kompetanse om pensjon hos de tillitsvalgte. Kurs med generell informasjon om de forskjellige pensjonskasser.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. April 2019

3.2 *Offentlig tjenester i egenregi*

Overordna mål 2019

En større andel offentlige tjenester drives i egenregi.

Offentlige tjenester blir ikke konkurranseutsatt.

Alle kommuner, fylkeskommuner og helseforetak har innen utgangen av 2019 vedtatt tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

Ved utgangen av 2019 bruker flere kommuner og fylkeskommuner trepartssamarbeid aktivt som metode.

Politiske partier lokalt, regionalt og nasjonalt forplikter seg til drift av offentlige tjenester i egenregi.

Overordna strategier

Synliggjøre fordeler og muligheter med drift i egenregi.

Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og vise sammenhengene mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet.

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

Følg opp vedtak om lokalt trepartssamarbeid.

Utøve politisk påvirkningsarbeid for å beholde og ta tilbake offentlige tjenester i egenregi.

Fagforeningens tiltak

- Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns - og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting eller privatisering.
- Ha en offensiv strategi for å formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi.
- Bruke det faglig - politiske samarbeidet til å kreve tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO - forbund.
- Foreslå trepartssamarbeid som arbeidsform i omstilling og utviklingsarbeid.

- Bruke det faglig - politiske samarbeidet til å motvirke konkurranseutsetting og privatisering, gjennom å kreve at politiske partier forplikter seg til å jobbe for at offentlige tjenester skal drives i egenregi.

Fagforeningens mål: Gi de tillitsvalgte økt kompetanse rundt konkurranseutsetting og privatisering.

Tiltak/aktivitet 1: Hvordan skal de tillitsvalgte være/komme tidlig nok inn i en prosess? Hva kan man som tillitsvalgt stille spørsmål ved?

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. August 2019

Fagforeningens mål: Et økt samspill mellom yrkesseksjonene, klubbene og medlemmene innen konkurranseutsetting og privatisering.

Tiltak/aktivitet 1: Klargjøring av hvem vi har rundt oss, hvordan bruke hverandre og når.

Ansvar: Alle

Frist: Kontinuerlig

3.3 Tariffmakt, organisering og organisasjonsbygging

Overordna mål 2019

Fagforbundets organisasjonsgrad skal øke med minst 2 prosent i KS - området.

Fagforbundets organisasjonsgrad skal øke med minst 2 prosent i Spekter helse.

Antallet yrkesaktive medlemmer med høyskole - og universitetsutdanning skal øke med minst 10 prosent .

Fagforbundet skal øke antallet elever og lærlinger med minst 5 prosent.

Fagforbundet skal øke antallet studenter med minst 5 prosent.

Overordna strategier

Bygge ut tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Styrke medlemsaktiviteten lokalt.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering ved å etablere digitale plattformer som gjør det mulig å kommunisere med de enkelte yrkesgruppene.

Styrke satsingen på å verve medlemmer og tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

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

Fagforeningens tiltak

- Sørge for at alle medlemmer har en tillitsvalgt de enkelt kan kontakte.
 - Sette egne vervemål på alle tariffområder .
 - Gjennomføre regelmessige arbeidsplassbesøk for å sikre kontakt med medlemmene og verve nye.
 - Etablere klubber på arbeidsplassene og følge opp disse .
 - Sikre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.
 - Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet.
 - Sikre at Fagforbundets kommunikasjonsstrategi ivaretas
-
- **Fagforeningens mål: Fagforeninga skal jobbe kontinuerlig med å styrke medlemsmassen. Organisasjonen skal gjøres i stand til dette.**

Tiltak/aktivitet 1: Jobbe for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser der fagforeninga har medlemmer.

Ansvar: Klubbleder og nestleder

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Fagforeninga skal avholde stand hver måned. Dette skal rulleres på de forskjellige lokalisasjonene.

Ansvar: Nestleder

Frist: 1. gang pr. måned.

Tiltak/aktivitet 3: Fagforeninga skal gjennomføre kontinuerlige arbeidsplassbesøk i løpet av året.

Ansvar: Nestleder og klubbledere.

Frist: 31. desember 2019

Tiltak/aktivitet 4: Tilstedeværelse ved nyansatt dager og karrieredagen.

Ansvar: Nestleder

Frist: 31. desember 2019

Tiltak/aktivitet 5: Kurs i hvordan bli en bedre verver.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. September 2019

Overordna mål 2019

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

Overordna strategier

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

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

3.4 *Ideologisk skolering*

Fagforeningens tiltak

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

Fagforeningens mål: Skolerte tillitsvalgte på arbeidsplassene.

Tiltak/aktivitet 1: Sørge for at alle tillitsvalgte gjennomfører Fase 1 og Fase 2.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 31.desember 2019

Tiltak/aktivitet 2: Kurs i drift av klubber.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. mai 2019

Tiltak/aktivitet 3: Sørge for at alle tillitsvalgte fullfører digital tillitsvalgtskolering.

Ansvar: Leder/klubbledere

Frist: 31. desember 2019

Tiltak/aktivitet 4: Kurs i ideologi og ”den norske modellen”.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. mai 2019

Overordna mål 2019

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.

Økt anerkjennelse av og respekt for yrkesgruppene.

Rammebetingelsene for medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Fagforbundet fremstår som en sentral utdanningspolitisk aktør på alle utdanningsnivå.

Økt antall lære plasser i alle sektorer.

Overordna strategier

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

Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn. Synliggjøre verdien av det arbeidet de ulike yrkesgruppene utfører.

Videreutvikle og synliggjøre Fagforbundets utdanningspolitikk.

Påvirke og bidra i tilretteleggingen for lære plasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp Samfunnskontrakten.

Utvikle og tilrettelegge for yrkesfaglige tilbud.

3.5. Fag, - kompetanse- og yrkesutvikling

Fagforeningens tiltak

- Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.
- Arbeide opp mot arbeidsgiver og andre aktører for å øke antall lære plasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor.
- Jobbe for at flere voksne tar fagbrev.
- Bidra til medvirkning knyttet til digitalisering og IKT - løsninger på arbeidsplassen.

Fagforeningens mål: Øke kunnskapen hos de tillitsvalgte om kompetanseplaner.

Tiltak/aktivitet 1: Seminar om kompetanseplaner.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: 1. april

Tiltak/aktivitet 2: Opplæring i helsepersonell loven

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist:

Tiltak/aktivitet 3: De tillitsvalgte jobber opp mot arbeidsgiver for og bibeholde og øke antallet lærlinger. Dette i form av å gjøre tillitsvalgtapparatet i stand til å drøfte dette opp mot arbeidsgiver.

Ansvar: Leder

Frist:

Fagforeningens mål: Jobbe for at flere voksne tar fagbrev og informere om stipendordningen.

Tiltak/aktivitet 4: Informasjonsskriv om muligheten til å ta fagbrev og muligheten som finnes i forhold til stipend.

Ansvar: Yrkesseksjonsledere

Frist: 31. Desember 2019

3.5.1 Yrkesfaglige kurs og konferanser

Planlagte yrkesfaglige kurs og konferanser:

Se yrkesseksjonene handlingsplan

Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Type kurs/konferanse	Målgruppe	Tidspunkt:
Tillitsvalgt og verneombudskonferansen	Alle tillitsvalgte + verneombud som er medlemmer av Fagforbundet.	14. – 15.03
Fase 1	Alle nye tillitsvalgte	Februar
Fase 1	Alle nye tillitsvalgte	September
Fase 2	Alle tillitsvalgte med Fase 1 skolering	Våren/ sommeren
Turnuskurs	Alle tillitsvalgte	April
Kurs i klubbledelse	Klubbledere	Mai

3.6 Valgkamp og faglig-politisk påvirkning

Overordna mål 2019

Engasjere egne medlemmer til å fremme Fagforbundets politikk lokalt og sentralt. Flertallet av Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i kommune - og fylkestingsvalget, og har stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeide. Oppnå et valgresultat som medfører at flest mulige kommunestyre og fylkesting har en politisk sammensetning som støtter Fagforbundets mål og arbeid.

Overordna strategier

Påvirke partiprogrammer og bygge allianser for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker. Delta aktivt i valgkampen med tydelige utfordringer til politikerne. Formidle til medlemmene partienes holdninger til sentrale spørsmål og viktige saker for Fagforbundet.

Fagforeningens tiltak

- Utpeke fagforeningens valgkampansvarlige
- Etablere allianser og videreutvikle det faglig - politiske samarbeidet.
- Jobbe fram lokale, politiske saker som medlemmene synes er viktige i valgkampen.
- Gjennomføre faglig - politisk skoleing for tillitsvalgte.
- Møte medlemmene gjennom valgkampaktivitet som arbeidsplassbesøk, medlemsmøter og bruk av sosiale medier.

Fagforeningens mål (ønsket resultat):

Tiltak/aktivitet 1: Lage paroler og mobilisere til 1. mai 2019.

Ansvar: Leder

Frist: 01. mai 2019

Tiltak/aktivitet 2: Jobbe politisk/fagpolitisk mot de partier som det er naturlig å samarbeide med.

Ansvar: Leder

Frist: 31. desember 2019

Tiltak/aktivitet 3: Utarbeide en valgkampstrategi.

Ansvar: Nestleder

Frist: 1. april

3.7 *Sosiale aktiviteter i fagforeningen*

Her er det naturlig og neven medlemsaktiviteter av sosial karakter, for eksempel sommerfester, julefester, merkeutdeling osv.

Tiltak/aktivitet 1: Sommerarrangement for alle medlemmer.

Ansvar: Leder

Frist: 01. juni 2019

Tiltak/aktivitet 2: Pensjonisttur

Ansvar: Leder og Elin

Frist: 30. mai 2019

Tiltak/aktivitet 3: Julebord for alle medlemmer

Ansvar: Leder

Frist: 01. desember 2019

**Tiltak/aktivitet 4: Jubileumsmarkering for medlemmer som har 25 år i
Fagforbundet og 40 år i LO.**

Ansvar: Leder og Elin

Frist: 01. oktober 2019

**Tiltak/aktivitet 5: Gave til medlemmer som fyller 75 år sammen med et
informasjonsskriv.**

Ansvar: Elin

Frist: Kontinuerlig

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: Informere om barnebyen i Angola på alle stand, samlinger og arrangement.

Ansvar: Barnebykontakt

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 2: Videreføre fadderordningen.

Ansvar: Leder

Frist: 31. desember 2019