

Innledning

Strategiplanen er landsstyrets prioritering av arbeidet i hele organisasjonen. Et hovedmål for Fagforbundet er økt tariffmakt. Det gir oss styrke til å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivere og i samfunnet. Verdien av en sterk fagbevegelse har blitt tydelig som følge av koronapandemien. Konsekvensen av dette må bli at flere slutter opp om et organisert arbeidsliv med sterke fagforeninger. Rettferdig fordeling, sterk styring av fellesskapets midler, klima og bærekraft, og internasjonal solidaritet er viktigere enn på lenge.

Ved valget i 2021 fikk vi en regjering som er på lag med fagbevegelsen og fører en politikk som langt på vei er i tråd med Fagforbundets politikk for offentlig sektor. For Fagforbundet vil det være avgjørende å jobbe for at det fortsatt er et stortingsflertall etter valget i 2025 som jobber for heltid, rettferdig fordeling, klimakampen og gode offentlige tjenester med egne ansatte. Fagforbundet skal være tydelig på betydningen av offentlig sektor, og bidra aktivt i overgangen til et lavutslippssamfunn. Fagforbundet er ledende i å kutte egne utslipp.

Fagforbundet vil jobbe for å videreutvikle det fagligpolitiske samarbeidet i alle kommuner og fylker i strategiplanperioden. Digitalisering vil påvirke og utfordre oss på alle måter, i egen organisasjon, som arbeidstaker og innbygger. Dette vil stille nye krav til kompetanse, og det er behov for å koordinere virksomheten.

Fagforbundet går foran i kampen for et anstendig arbeidsliv, med trygge og inkluderende arbeidsplasser. Fagforbundet er for å mobilisere de uorganiserte til å samle seg om fellesskapet i fagforeningene, og for en fortsatt sterk offentlig sektor. Med gode allianser og systematisk arbeid er det realistisk med synlige resultater på de prioriterte områdene:

- Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller
- Gode offentlige tjenester med egne ansatte
- Organisasjonsbygging og tariffmakt
- Fag- og tjenesteutvikling
- Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkningsarbeid
- Digitalisering

Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Mange av Fagforbundets medlemmer jobber deltid. Flest deltidsstillinger finner vi i kommunesektoren, innenfor helse og omsorg, renhold og for ansatte i barn- og oppvekstsektoren. Deltid rammer først og fremst kvinner. I helse- og omsorgssektoren har kun 29 prosent av de ansatte hel stilling. Arbeidet med å styrke retten til heltid må gis høyeste prioritet.

Fagforbundet mener at politisk vilje og mer kunnskap om de positive effektene må til. Vi har mange gode argumenter for heltid. Hele stillinger gir kvalitet og kompetanse i sektoren, og sikrer medlemmenes pensjon. I tillegg er det behov for arbeidskraft, og heltid fremmer likestilling. Heltid er også viktig for trygghet, kontinuitet og forutsigbarhet i tjenestene, både på arbeidsplassen og for brukere. Kommunene må derfor lyse ut hele stillinger.

Mange kommuner mener heltid er kostbart, uten at dette er dokumentert. Fagforbundet vil ta del i kunnskapsinnhenting for å få svar på kostnader og effekter av heltid som hovedregel.

Det er mangel på kvalifiserte fagfolk i flere sektorer. Kommunene og helseforetakene må derfor prioritere oppgavedeling og rett kompetanse på rett plass. Arbeidsgivere som har lykkes med å redusere deltidsbruken, har prioritert å skape en heltidskultur fordi de ser at det fungerer. En kartlegging av deltidsbruken og de ansattes behov er nødvendig, og må gjennomføres i alle Fagforbundets yrkesgrupper. De ansattes lovfestede rett til økte stillinger må ivaretas før det lyses ut nye stillinger. Arbeidet med å sikre tilstrekkelig bemanning, kompetanseutvikling og heltid må prioriteres i 2024 og 2025.

Forskjellsutviklingen går i feil retning. Det er flere forhold som kan snu denne utvikling, både gjennom politiske grep og ved lønnskamp. Det må bli viktigere enn på lenge å være oppmerksomme på fordelingsprofilen i oppgjørene. Fagforbundets arbeid med å sikre hele laget, løfte kvinneyrkene og fremme likelønn vil bidra til å redusere forskjellsutviklingen.

Arbeidet med pensjonsreformen fortsetter. Fagforbundet skal arbeide for at livsvarige og kjønnsnøytrale tjenstepensjonsordninger blir hovedregelen. Fagforbundet vil at folketrygden skal sikre et minste pensjonsnivå minst på anerkjente fattigdomsnivå, og at trygdeoppgjørene har en god sosial profil.

Mål 2024-2025

Flere kommuner har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur.

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

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter. Målrette innsatsen i privat sektor og tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger.

Strategiske tiltak

Nasjonalt

- Bistå fylkeskretsene og fagforeningene i deres arbeid med å etablere en heltidskultur, og konkretisere og synliggjøre Fagforbundets heltidspolitik.
- Forbedre kunnskapsgrunnlaget om heltid.
- Sørg for at det gjennomføres forhandlinger i tråd med Fagforbundets tariffpolitikk i tariffområder der hovedregelen er lokale forhandlinger.

Fylkeskrets

- Sikre at alle fagforeningene får opplæring og bistand i arbeidet med å etablere heltidskultur og hele stillinger. Oppgavedeling og utlysning av stillinger er viktig i dette arbeidet.
- Gi tillitsvalgte opplæring i ansettelsesprosedyrene, med særlig oppmerksomhet på heltid.
- Sørg for at tillitsvalgte får opplæring i de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om heltid.
- Lære opp tillitsvalgte i å forhandle lokalt, med et tilpasset opplegg, både i offentlig og privat sektor, og med særlig oppmerksomhet på likelønn og utjevning av lønnsforskjeller.
- Sikre forståelse av sammenheng mellom hele stillinger og pensjon.

Fagforening

- Fagforeningene, sammen med klubbene, jobber for at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
- Sørg for at klubbene gjennomfører drøftingsmøter minst en gang i året om bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.
- Sørg for at klubbene fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
- Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller.

Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Det har i flere år vært jobbet målrettet med å bygge kompetanse og politisk forståelse for offentlig sektors rolle i velferdsstaten. Bruk av leverandørdatabasen, økonomiske og yrkesfaglige argumenter, og gode eksempler på rekommunalisering har gitt resultater. Erfaringene har vist at kontroll over tjenestene, og en sterk offentlig sektor er avgjørende når uventede situasjoner og kriser oppstår.

Mange kommuner tar tjenester som renhold og renovasjon tilbake, og velger å drive med egne ansatte. Arbeidet med å hindre oppsplitting og konkurranseutsetting i helseforetak må videreføres. Det er press på å skille ut kommunale tjenester på nye områder. Offentlige tjenester med egne ansatte og tjenester med god kvalitet er vårt alternativ til privatisering og konkurranseutsetting.

Offentlig tjenesteproduksjon sikrer politikerne god styring og kontroll. Fagforbundet støtter opp om offentlig sektors arbeid med kontinuerlig utviklings- og forbedringsarbeid for å sikre kvalitet og effektivitet i tjenesteproduksjonen.

Bemanningsforetak undergraver faste ansettelse, lærlingeordninger, fagkompetanse og svekker det organiserte arbeidslivet. Kommunene, sykehusene og offentlige foretak må organisere egne vikarløsninger som erstatter bruk av bemanningsbyråer. Det er viktig med økt kontroll og oppfølging av offentlige virksomheters innkjøpskontrakter. Innsats på dette området vil bidra til å begrense arbeidsmarkeds kriminalitet og omfanget av useriøse aktører.

Privatisering og konkurranseutsetting av offentlige tjenester fører til at politikernes mulighet til å omdisponere ansatte og økonomi reduseres, og at styringsevnen svekkes. Dette fører til lavere skatteinntekter fordi kommersielle selskap ofte flytter midler ut av Norge. Arbeidet med å stoppe muligheten til å ta ut profitt av skattefinansierte tjenester må fortsette.

Fagforbundet mener at alle skatte- og avgiftsfinansierte tjenester skal drives med egne ansatte. Dette sikrer bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene. I tillegg får beslutningstakerne økt mulighet for langsiktig planlegging av organisering, drift og kompetanseutvikling. Drift med egne ansatte reduserer også kostnader knyttet til anbudsprosesser.

Mål 2024-2025

Konkurranseutsetting privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskap og skolering.

Offentlig finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egne ansatte.

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

Strategiske tiltak

Nasjonalt

- Dokumentere og formidle kunnskap og argumentasjon om hvordan og hvorfor offentlig sektor skal drives med egne ansatte.
- Bruke det fagligpolitiske samarbeidet til å fremme vår politikk mot privatisering, og kreve at partiene forplikter seg til å jobbe for drift av offentlige tjenester med egne ansatte.
- Bistå fylkene i arbeidet for å ta bussdrift tilbake til det offentlige med egne ansatte.
- Videreutvikle trepartssamarbeidet, og bruke ansattes kompetanse i utviklingen av gode tjenester til innbyggerne.
- Bidra til at formelle arenaer der tema som drift med egne ansatte og kommunalt trepartssamarbeid styrkes.

Fylkeskrets

- Bistå fagforeningene med oppdatert kunnskap om drift med egne ansatte, og sørge for at de kan formidle dette til plasstillitsvalgte/klubbledere, medlemmer, innbyggere og politikere.
- Bistå fagforeningene i arbeidet med å kartlegge konkurranseutsatte tjenester i kommuner, fylkeskommuner og sykehus i samarbeid med nasjonalt nivå.
- Bistå fagforeningene i å følge opp vedtak om drift av offentlig finansierte tjenester med egne ansatte.
- Jobbe for at fylkeskommunen vedtar bussdrift med egne ansatte.
- Støtte fagforeningene med fagligpolitisk oppfølging for å hindre vedtak om konkurranseutsetting og privatisering.
- Sørge for at fagforeningene bruker trepartssamarbeid som arbeidsmetode og gi opplæring.

Fagforening

- Kreve drift med egne ansatte framfor anbudsrunder for å sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår.
- Lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, hvilke tjenester som kjøpes inn og bruken av vikarbyråer for å kreve drift med egne ansatte.
- Formidle yrkesfaglig argumentasjon for å drifte offentlige tjenester med egne ansatte, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.
- Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt fagligpolitisk samarbeid.
- Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.

Organisasjonsbygging og tariffmakt

Fagforbundets tariffmakt ligger i den yrkesaktive medlemsmassen, organisasjonsgraden på det enkelte tariffområdet, i tillegg til dyktige og godt skolerte tillitsvalgte. Innsatsen med å organisere og beholde medlemmer må derfor prioriteres. Viktige faktorer for å lykkes er sterke fagforeninger og klubber, dyktige og synlige tillitsvalgte, tett kontakt med medlemmene og et levende medlemsdemokrati. Fagforbundet er avhengig av tett dialog og god samhandling mellom tillitsvalgte etter avtaleverket, fagforening og yrkesseksjoner.

Arbeidet for å øke medlemstallet og styrke tariffmakta må støttes opp ved mer bruk av oppsøkende virksomhet, sosiale medier og andre informasjonskanaler. Forutsetningen for å lykkes med økt medlemsvekst og styrket tariffmakt er systematisk organisasjonsbygging gjennom å etablere velfungerende klubber, velge tillitsvalgte og sørge for skoling.

Fagforbundet skal styrke posisjonen som største arbeidstakerorganisasjon i kommunesektoren. Det er ett stort potensial for medlemsvekst i sektoren, og et godt utbygd tillitsvalgtapparat legger gode rammer for arbeidet. Dette området må derfor prioriteres.

Fagforbundet skal ha en offensiv tilnærming til organisering av ansatte innen Spekter helse. Det er viktig for å styrke forhandlingsposisjonen vår, og for å sikre representasjon i styrende organer. Dette krever ett målrettet arbeid.

Fagforbundet må styrke sin tariffmakt på NHO-området. Flere ansatte i NHO-området må bli medlemmer i Fagforbundet, gjennom utbygging av tillitsvalgtapparatet og skoling.

Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde dem vi har. Det gjelder ved bytte av arbeid, eller i overgangen mellom utdanninger, og utdanning og yrkesliv. Utmeldinger må rutinemessig følges opp. Erfaring viser at mange velger å fortsette som medlemmer når fagforeningen tar kontakt.

Fagforbundet jobber for å være det naturlige valget for hele laget, uavhengig av utdanningsnivå.

Fagforbundet må også bli bedre til å fagorganisere arbeidstakere med minoritetsbakgrunn. I tillegg må vi øke innsatsen for å verve arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidslivet, særlig midlertidig ansatte, deltidsansatte, unge, vikarer og selvstendig næringsdrivende.

Mål 2024-2025

Styrket tariffmakt i KS-området/Oslo kommune.

Styrket tariffmakt i Spekter helse.

Styrke tariffmakten i NHO området.

Ti prosent økning av lærlingemedlemmer.

Ti prosent økning av studentmedlemmer.

Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Tillitsvalgte har kompetanse og verktøy til å utøve sitt verv.

Strategiske tiltak

Nasjonalt

- Gjennomgang av den samlede innsatsen og virkemiddelbruken, for å øke medlemsveksten.
- Styrke tilretteleggingen for å verve og inkludere medlemmer med flerkulturell bakgrunn.
- Bistå fylkeskretsene i å utforme og gjennomføre informasjonsplaner.
- Sørge for at organisasjonen settes i stand til å benytte Fagforbundets digitale verktøy.

Fylkeskrets

- Følge opp medlemsbevegelsen i fylkeskretsen, og videreformidle funn til fagforeningene og nasjonalt.
- Støtte fagforeningene i å nå de vedtatte vervemålene.
- Bruke etablerte mangfoldnettverk for å løse organisatoriske oppgaver som ligger til fylkeskrets og fagforening.
- Utarbeide og gjennomføre årlig informasjonsplan.
- Ta i bruk Fagforbundets digitale verktøy, og sørge for at disse også blir brukt av fagforeningene.

Fagforening

- Kartlegge vervepotensial på de prioriterte områdene for medlemsvekst, og styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene.
- Tar aktivt i bruk kompetansen i mangfoldnettverket i tillitsvalgtopplæring og i arbeidet med å verve og inkludere flerkulturelle arbeidstakere.
- Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og bidrar til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier.
- Ta i bruk fagforbundets digitale verktøy, og sørge for at klubbene også benytter seg av disse.

Fag- og tjenesteutvikling

Yrkesidentitet og yrkesstolthet er avgjørende for å levere tjenester av god kvalitet. En viktig jobb for Fagforbundet er å løfte yrkesgruppene, og framheve betydningen av de ansatte i samfunnskritiske funksjoner.

Norge vil trenge flere fagarbeidere, og flere arbeidstakere med fagskoleutdanning. For å sikre rekruttering må yrkesfagene verdsettes, gjennom tilbud om heltid, kompetanseheving, og tillit til den enkelte yrkesutøvers evner og vurderinger. Offentlig sektor og privat næringsliv må ta ansvar for å tilby nok læreplasser, som lar ungdom fullføre utdanningen. Det må arbeides målrettet for å sikre kvalitet i utdanningene. Fagforbundet vil bidra til dette gjennom samarbeid med organisasjoner, yrkespolitisk påvirkningsarbeid, og samarbeid med partene i arbeidslivet.

Det er også viktig å jobbe for at yrkene har gode rammebetingelser for yrkesutøvelsen. Dette ivaretas blant annet gjennom HMS-arbeid, bemanningsspørsmål, innspill til høringer om lover og forskrifter, arbeid med standarder, arbeid med etikkspørsmål og gjennom medvirkning i prosesser knyttet til digitalisering.

Samfunnet er avhengig av arbeidstakere som har solid realkompetanse, og utdanning fra alle utdanningsnivåer. Fagforbundet vil derfor arbeide for en organisering av tjenestene som fremmer god ressursstyring, faglig samarbeid, utvikling og tillit til de ansattes kompetanse. Vi må ta hele laget i bruk.

Fagforbundet jobber for kontinuerlig utvikling av fagene, og for en utvikling av tjenestene som bidrar til at de ansatte kan utføre arbeidet best mulig. Kompetanseutvikling er nøkkelen til å lykkes. Arbeidstakerne må få mulighet til å oppdatere og bygge videre på sin kompetanse gjennom hele yrkeslivet. Fagforbundet skal jobbe for å styrke Y-veien som et utdanningsløp for arbeidstakere med fagbrev.

Fagforbundet skal bidra til det lokale klima- og miljøarbeidet, og bidra til det globale arbeidet mot klimaendringer. Som arbeidstakere kan Fagforbundets medlemmer påvirke gjennom yrkesutøvelsen. Fagforbundet vil synliggjøre hvordan Fagforbundets medlemmer påvirker klima- og miljøarbeidet lokalt gjennom yrkesutøvelsen, i alle sektorer.

Mål 2024-2025

Prioriterte yrkesgrupper og områder synliggjøres.

Flere medlemmer har tilbud om relevant kompetanseheving.

Antall læreplasser samsvarer med arbeidets og samfunnets behov.

Fagforbundet er en aktiv aktør i klimapolitikken og medlemmene tar del i det lokale klima- og miljøarbeidet.

Strategiske tiltak

Nasjonalt

- Produsere faglig materiell og innhold som synliggjør prioriterte yrkesgruppers og områders betydning.
- Bidra til utviklingen av relevante kompetansehevingstiltak.
- Ta del i trepartssamarbeidet innenfor fag- og yrkesopplæringen, samt gi innspill om utviklingen i arbeidslivet, og på det enkelte fagområdet.
- Gi innspill til sentrale myndigheter om hvordan medlemmene gjennom sin yrkesutøvelse bidrar til utviklingen av klima- og miljøvennlige løsninger.

Fylkeskrets

- Bistå fagforeningene i yrkesfaglige argumentasjon, og gjøre faglig materiell og innhold kjent for fagforeningene.
- Sette fagforeningene i stand til å bistå de tillitsvalgte etter hovedavtalene i arbeidet med kompetanseplaner, utvikling og kompetansehevingstiltak.
- Ta del i trepartssamarbeidet innenfor fag- og yrkesopplæringen, samt gi fylkeskommunen innspill om utviklingen i arbeidslivet.
- Synliggjøre hvordan medlemmene gjennom sin yrkesutøvelse kan påvirke det lokale klima- og miljøarbeidet.

Fagforening

- Ta i bruk faglig materiell og innhold med yrkesfaglig argumentasjon som bidrar til å styrke medlemmenes rammebetingelser.
- Bistå klubbtiltillitsvalgte i arbeidet med kompetanseplaner og utviklingen av kompetansehevingstiltak.
- Arbeide for at medlemmenes arbeidsplasser blir godkjent som lærebedrifter og at det opprettes tilstrekkelig antall læreplasser.
- Bruke det lokale partssamarbeidet for å sikre at medlemmenes kompetanse benyttes når det tas i bruk og utvikles klima- og miljøvennlige løsninger på arbeidsplassen.

Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning

Myndighetskontakt, alliansebygging og fagligpolitisk arbeid er nødvendig for å få gjennomslag for Fagforbundets politikk, og må prioriteres. Påvirkningsarbeid og politikkkutforming er viktige elementer for å sikre at politiske beslutninger følges opp og settes ut i livet. Forutsetningen for å lykkes er å jobbe systematisk med alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk arbeid for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker.

Fagforbundet må som en stor samfunnsaktør jobbe på mange fronter. Vi skal delta i offisielle høringsprosesser og arbeide systematisk gjennom andre kanaler for å få gjennomslag for våre medlemmers interesser.

Stortingsvalget 2021 resulterte i en mer arbeidstakervennlig regjering, som leverer på mye av Fagforbundets politikk, som en styrking av kommuneøkonomien, mindre privatisering og et tryggere arbeidsliv. Alliansebyggingen og fagligpolitiske påvirkningsarbeid gir resultater. Fagforbundet er med på å bygge breie allianser for klima og miljø. Fagforbundet skal følge opp «Klimakur 2030» i «Broen til framtiden» og «Klimavalgalliansen».

Det er viktig at Fagforbundet tar initiativ til et godt fagligpolitisk samarbeid i kommuner og fylkeskommuner etter valget i 2023, og sikrer at mest mulig av vår politikk blir fulgt opp.

Partienes programarbeid og valg av kandidater til stortingslistene starter i 2024. Fagforbundet skal fremme politiske krav inn i programarbeidet og jobbe for å få fagligpolitiske kandidater inn på listene til stortingsvalget.

Arbeidet med stortingsvalgkampen vil stå sentralt i den fagligpolitiske aktiviteten i hele organisasjonen, og dette må gis høy prioritet gjennom den lange valgkampen fram mot 2025. For flere av Fagforbundets medlemmer vil sametingsvalget være viktig.

Mål 2024 - 2025

Engasjere medlemmer og tillitsvalgte til å fremme Fagforbundets politikk.

Flertallet av Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i stortingsvalget i 2025, og stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.

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

Ha et godt samarbeid med partier som deler Fagforbundets ideologi og verdier.

Strategiske tiltak

Nasjonalt

- Arrangere fagligpolitiske kurs for tillitsvalgte.
- Påvirke partienes programprosesser.
- Utarbeide og gjennomføre en valgkampstrategi med tilhørende kommunikasjonsstrategi for valgkampen 2025.
- Tilrettelegge for aktiv bruk av lokale og sosial medier i valgkampen.
- Videreutvikle ringeverktøyet som fagforeninger og fylkeskretser kan benytte til å kontakte medlemmene.
- Utarbeide webinar med utgangspunkt i veileder til det lokale og regionale klima- og miljøarbeidet.

Fylkeskrets

- Jobbe kontinuerlig med fagligpolitisk arbeid. Bistå fagforeningene for å få etablert samarbeidsavtaler. Etablere allianser om felles politiske saker.
- Gjennomføre fagligpolitisk skolering for tillitsvalgte.
- Arbeide for å få fagligpolitiske stortingskandidater på listene til partiene.
- Synliggjøre Fagforbundet i fylket gjennom utadrettet aktivitet og aktiv bruk av sosiale medier.
- Bistå i arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.

Fagforening

- Jobbe kontinuerlig med fagligpolitisk arbeid og inngå samarbeidsavtaler. Etablere allianser om felles politiske saker.
- Etablere et godt samarbeid med lokale partier i etterkant av kommunevalget som gir størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker.
- Påvirke partiprogrammer for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets politikk.
- Gjennomføre fagligpolitisk skolering for tillitsvalgte.
- Møte medlemmene gjennom arbeidsplassbesøk, medlemsmøter, og bruk av sosiale medier som gir et godt utgangspunkt for valgkampen i 2025.
- Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.

Digitalisering

For Fagforbundet så handler digitalisering om endringer i hvordan organisasjonen arbeider, og det handler om hvordan vi påvirker arbeidsgiver og samfunn for å sikre digitale løsninger som er til det beste for arbeidstakere og innbyggere.

Digital kommunikasjon, digitale plattformer, og ny teknologi fører til endringer i måten arbeidet utføres på. Fagforbundet skal være pådriver for at nye arbeidsformer blir innført på en måte som er til gode for både ansatte i, og brukere av, offentlige tjenester. Gjennom aktivt trepartssamarbeid kan digitalisering bidra til økt produktivitet, bedre kvalitet i tjenestene og bedre arbeidshverdag for de ansatte. Samtidig som det kan utfordre våre medlemmers evne til å påvirke hvordan arbeidsoppgavene skal løses. Digitalisering stiller nye krav til arbeidstakerens kompetanse, og at det legges til rette for at ansatte skal kunne utføre oppgavene gjennom å styrke den digitale kompetansen.

Fagforbundets arbeid med digitalisering handler om hvilken retning offentlig sektor skal gå i, men også om hvordan hele samfunnet rundt oss skal se ut. Digitalisering i en globalisert verden gir store utfordringer. Digitale globale selskaper har stor makt og kontroll, som også påvirker norsk offentlig sektor, innbyggernes personvern, og nasjonal sikkerhet.

Digitalisering påvirker også organisasjonen direkte, og det er vedtatt en digitaliseringsstrategi som skal ta Fagforbundet trygt over i en ny arbeidshverdag.

Fagforbundet må tilpasse oss de forventningene medlemmer har til digitale løsninger, og vi må utnytte de muligheter som digitalisering gir for å løse oppgavene på en mer effektiv og hensiktsmessig måte.

Mål 2024-2025

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 og verktøy for å utøve vervet.

Strategiske tiltak

Nasjonalt

- Kommunisere digitaliseringsstrategien på en tydelig og konkret måte i organisasjonen.
- Benytte det fagligpolitiske samarbeidet for å vedta nasjonal skyløsning.
- Videreutvikle og formidle støttemateriell for tillitsvalgte om digitale anskaffelser, digitale omstillingsprosesser, personvern og IT-sikkerhet.
- Utvikle tilbud for å heve digital kompetanse og kunnskap om personvern og IT sikkerhet.
- Formalisere arbeidet med Digihjelpen som en del av trepartssamarbeidet.
- Sikre at medlemmer og tillitsvalgte lett finner relevant informasjon om avtaler, lover og rettigheter på Fagforbundets nettsider.
- Utvikle verktøy som gir tillitsvalgte tilgang til informasjon de trenger i sine roller.
- Gjenbruk av teknologi og løsninger som ivaretar hensyn til klima og økonomi.
- Utvikle verktøy som gjør at tillitsvalgte og medlemmer kan bruke digitale versjoner av tariffavtalene som alternativ til papirversjonene.

Fylkeskrets

- Sørg for at lokalforeninger har kunnskap om, og følger opp arbeidet med Digihjelpen.
- Avholde yrkesfaglige tilbud om personvern og IT sikkerhet.
- Videreformidle støttemateriell om digitale anskaffelser, digitale omstillingsprosesser, personvern og IT-sikkerhet, og tilby opplæring til tillitsvalgte.

Fagforening

- Sørg for at arbeidsgiver gir tilstrekkelig opplæring i digitale verktøy, personvern og IT-sikkerhet.
- Sørg for at arbeidsgiver tilrettelegger for medvirkning ved anskaffelse av digitale løsninger.
- Tillitsvalgte skal bidra til å etablere lokale tiltak som blant annet Digihjelpen.