

Handlingsplan 2024 - 2025

Fagforbundet Vindafjord

Vedtatt på årsmøtet den 23.01.2024

Innledning

Handlingsplanen omhandler Fagforbundets målsettinger for 2024 - 2025. Det vil si at fagforeningen har to år på å oppnå målsettingene. Dette gir mulighet for å ha et lengre perspektiv på arbeidet og spiller inn ved vurdering av målsetting. Det vil likevel være slik at planen per år i perioden ses i sammenheng med de årlige budsjettvedtakene.

Fagforeningen sin handlingsplan er årsmøtes oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for 2024 – 2025, samt andre vedtak fattet i overordnede organer.

Handlingsplanen er fagforeningens styringsverktøy og skal blant annet bidra til at fylkeskretsens fagforeninger lykkes med å nå sine mål.

Målene i handlingsplanen er formulert slik at det skal være mulig å måle om de vedtatte målsettingene er oppnådd.

Derfor er planen utformet med konkrete, tidfestede og realistiske tiltak. Måloppnåelsen i handlingsplanen forutsetter at fagforeningene i fylkeskretsen gjennomfører aktivitet i tråd med fattede vedtak på overordnet nivå.

Handlingsplanen danner grunnlaget for fagforeningens utarbeidelse av strategier og tiltak i perioden.

Planen ses i sammenheng med resultater og erfaringer (årsberetningen) fra forrige periode.

Kostnadene som følger av handlingsplanen konkretiseres i fagforeningens budsjett.

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer på kort og lang sikt.						
Utfordringer i egen organisasjon jf. organisasjonsprogrammet 2022 – 2025 (vedtatt av årsmøte i 2022).						
Skriv inn:						

Strategiplanen 2024 - 2025

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, se Strategiplan 2024-2025.

Følgende områder er prioritert:

1. Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller
2. Gode offentlige tjenester med egne ansatte
3. Organisasjonsbygging og tariffmakt
4. Fag- og tjenesteutvikling
5. Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkningsarbeid
6. Digitalisering

Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Hovedmål 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. Målrrette innsatsen i privat sektor og tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger.
- Trygdeoppgjørene har en god sosial profil

Fag- og tjenesteutvikling

Hovedmål 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

Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning

Hovedmål 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 miljøaksjonen nasjonalt og lokalt.
- Ha et godt samarbeid med partier som deler Fagforbundets ideologi og verdier.

Fagforeningens mål:

-  ***Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.***
 - Skal arbeide for heile faste stillinger
-  ***Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang i året vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.***
 - Gjennomføre møte minst 1 gang pr år
 - Involvere plasstillitsvalgt i dette arbeidet
-  ***Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket***
 - Kontinuerlig arbeid
-  ***Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsfor***
 - Kurs/opplæring for heile forhandlingsutvalget
 - Forhandlingsutvalg skal følge opp saker i etterkant av forhandlinger
 - Oversikt over gjennomførte forhandlinger
-  ***Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.***
 - Regelmessige samarbeidsmøter på enhetene
-  ***Gjennomføre tiltak mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.***
 - Samarbeid Fellesforbundet og Fellesorganisasjonen samt partiene
(etterlyse lokal plan)

✚ **Kartlegge vervepotensial på alle tariffområdet og lage en plan for å bevare og styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene.**

- Plasstillsvalgt på alle avdelinger
- Prioritere arbeidsplassbesøk (lage plan)
- Tidligere involvering av valgkomite- «utlysning» av ledige verv og beskriving av de ulike verva.

✚ **Verve medlemmer med utdanning fra universitet og høyskole.**

- Fagforbundet er for alle (prosjekt LO for alle)

✚ **Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og bidrar til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier.**

- Sosiale medier- ansvarlig. (Alle har ansvar for å dele, sende inn informasjon, være med å planlegge)
- Nyhetsbrev med hva som skjer i styret
- Referat fra styremøter sendes plasstillsvalgte etter hvert styremøte

✚ **Etablere møtepunkter for å styrke samhandling mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte valgt etter hovedavtalene.**

- Yrkesseksjonene, Frikjøpt tillitsvalgt og plasstillsvalgt opprettholder møtepunkt
- Inkludere Plasstillsvalgte i tariffarbeid

✚ **Sørge for at tillitsvalgte etter hovedavtalene etterspør yrkesfaglige argumenter fra yrkesseksjonen i arbeidet overfor arbeidsgiver**

- Faste møtepunkter mellom de tillitsvalgte.

✚ **Bistå tillitsvalgte etter hovedavtalene ved gjennomføring av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.**

- Informere om stipendordning fra arbeidsgiver og fagforbundet
- Oversikt over kompetanseplaner

✚ ***Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstillings-, digitaliserings- og utskillingsprosesser.***

- Frikjøpt tillitsvalgt, plasstillitsvalgte og seksjoner må opprette bedre samarbeid (fordeling ansvar)

✚ ***Arbeide for at det etableres flere læreplasser og at flere tar fagbrev.***

- Informasjon om og tilby aktuelle kurs/opplæring ilag med arbeidsgiver
- Bedre informasjon kring det å ha læring ut i einingane (holdningsendring?)
- Få innspill frå plasstillitsvalgte opp mot arbeidsgiver

✚ ***Jobbe kontinuerlig med fagpolitisk arbeid og inngå samarbeidsavtaler. Etablere allianser om felles politiske saker***

- Jobbe kontinuerlig inn mot administrasjonsutvalget

✚ ***Gjennomføre fagpolitisk skolering for tillitsvalgte.***

- Informasjon om og tilby aktuelle kurs/opplæring

✚ ***Møte medlemmene gjennom valgkampaktivitet som arbeidsplassbesøk, medlemsmøte og bruk av sosiale medier***

- Sosiale medier- ansvarlig. (Alle har ansvar for å dele, sende inn informasjon, være med å planlegge)

- Vurdere frikjøp til slike aktiviteter

✚ ***Påvirke arbeidet med kommunale klima og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS arbeidet***

- Plasstillitsvalgte skal delta i planlegging i samarbeid med arbeidsgiver

