

**Handlingsplan 2020**

**Fagforbundet Askøy**

**Avd. 274**

**Vedtatt på medlemsmøte 05.03.20**

**Innledning**

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret for 2020. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for årsmøteperioden, regionstyrets handlingsplan, samt andre vedtak fattet i overordnete organer.

Handlingsplanen omhandler fagforeningens målsettinger og aktiviteter for perioden mellom årsmøtene.

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

Kostnadene som følger av handlingsplanen er konkretisert i fagforeningens budsjett.

**Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer på kort og lang sikt**

Fagforbundet Askøy har mange utfordringer foran seg, både når det gjelder kommunen som arbeidsgiver, å håndtere et (mulig) økende antall private arbeidsgivere og en vanskelig politisk situasjon.

Etter at høyresiden kuppet kommunens budsjett i desember 2018 og etter hvert fikk et slags flertall etter valget 2019, er det klart at Askøy vil ha lavere inntekter og et meget stramt kommunebudsjett i mange år fremover. Dette går direkte og indirekte ut over våre medlemmer som er ansatt i kommunen. Kuttene i tjenestene begynte allerede i 2019, og det er varslet store kutt og store konsekvenser for våre medlemmer også i 2020. Det er overhengende fare for at tjenester kan bli privatisert. Sykehjem og renhold er nevnt spesifikt. Kommunen har også overtallige som de ikke finner arbeid til. Denne situasjonen vil kunne eskalere ved ytterligere kutt i tjenestene.

Omorganisering i barnehagesektoren vil også kunne gå ut over våre mange medlemmer i private barnehager. Her blir det viktig å være i forkant i alle prosesser i samarbeid med de plasstillitsvalgte.

Som organisasjon vil Fagforbundet Askøy nok også få merke at de styrende partier ikke er like interessert i å ta organisasjonene med på råd når viktige avgjørelser skal tas. Det krever synlighet og offensiv tankegang fra fagforeningen.

Fagforbundet Askøy har mange medlemmer som jobber i private og ideelle bedrifter. Det vil være viktig å fremover få oversikt over alle tariffavtalene som gjelder her. Vi må også se til at alle arbeidsplasser har tillitsvalgte, og at medlemmene får den hjelpen de trenger, uansett hvor de er ansatt. Dette gjelder både oppfølging av tariffavtaler/forhandlinger og yrkesfaglige tilbud.

For å møte disse utfordringene må Fagforbundet Askøy også bruke en god del energi på egen organisasjon og oppbygging. Vi må blant annet kartlegge dagens styresammensetning og økonomiske prioriteringer for å se om det er noe som kan gjøres bedre i møte med tillitsvalgte og medlemmer ute i organisasjonen. Alt dette må ses i sammenheng med både politisk situasjon, verving, økonomi og faglige utfordringer.

**Nåsituasjonen tariffmakt**

Jo flere yrkesaktive medlemmer Fagforbundet har hos den enkelte arbeidsgiver, jo større tariffmakt har

organisasjonen. Dette gir oss påvirkningsmakt og forhandlingsmakt. Det forbundet som har flest

yrkesaktive medlemmer vil ha størst innflytelse hos den enkelte arbeidsgiver. Dette spiller en

avgjørende rolle ved forhandlinger om medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, både sentralt og lokalt.

Forbundet har ingen reell tariffmakt hvis vi ikke har tillitsvalgte som kan forhandle med arbeidsgiver –

uavhengig av antall medlemmer.

Fagforeningen har gjennom medlemsregisteret oversikt over hvilke arbeidsgivere og tariffavtaler som

finnes i fagforeningen, og også hvem de tillitsvalgte er og hvor vi ikke har tillitsvalgte. Per i dag er det

ikke blitt opprettet noen klubbstyrer i fagforeningen. Det blir fremover like viktig som før å hele tiden

holde medlemsregisteret oppdatert.

**Nåsituasjonen yrkesfaglig/yrkespolitisk makt**

For at Fagforbundet skal kunne påvirke politiske beslutninger, både sentralt og lokalt, må vi bruke

yrkesfaglige argumenter. Sterke yrkesfaglige argumenter gir oss yrkespolitisk makt. Det vil si makt og

mulighet til å påvirke blant annet rammevilkårene for yrkesutøvelse, oppgavefordeling, bemanning,

utdanningsløp, autorisasjons- og godkjenningsordninger. Å være en tydelig yrkespolitisk aktør styrker

både det fagligpolitiske arbeidet og det tariffpolitiske arbeidet.

Alle de fire yrkesseksjonene er representert i styret med yrkesseksjonsledere. Likevel har vi

utfordringer med hvordan seksjonsarbeidet fungerer. Det er et gjennomgangstema at det er vanskelig å

rekruttere medlemmer til yrkesseksjonsstyrene, og i de styrene som finnes er det varierende aktivitet.

Vi ser at yrkesfaglige tilbud til medlemmene er meget populært, så dette er et punkt fagforeningsstyret

og yrkesseksjonslederne vil bruke tid og krefter på fremover.

**Nåsituasjonen politisk makt**

Politikk er aktiviteter som går ut på å styre eller lede samfunnsutviklingen. Politisk makt er å kunne

påvirke beslutninger der disse tas. Dette kan dreie seg om et bedriftsstyre, sykehusstyre,

kommunestyre eller andre beslutningsorgan. Jo flere yrkesaktive medlemmer Fagforbundet har, jo

større innflytelse har organisasjonen på politiske beslutninger. Dette gjør seg gjeldende både sentralt

og lokalt.

Fagforbundet Askøy har både medlemmer og tillitsvalgte som engasjerer seg politisk i et bredt spekter av partier og organisasjoner. Vi har plasser i kommunens administrasjonsutvalg og arbeidsmiljøutvalg. Samarbeidsavtalen med Arbeiderpartiet følges i liten grad opp formelt, men samarbeidet med alle våre naturlige politiske samarbeidspartnere er likevel både godt og fruktbart. Politikere lytter når Fagforbundet snakker. Etter valget har vi fått ny høyreledet posisjon på Askøy. Det gjenstår å se om disse også vil ha Fagforbundet med i sine prosesser. Faglig-politisk utvalg ser nå på mulighetene for formaliserte avtaler med Rødt, SV og Arbeiderpartiet. Vi snakker også gjerne med andre partier der vi er enig i sak.

Ellers driver fagforeningen påvirkningsarbeid gjennom medlemskap i partier, deltagelse på politiske arrangementer og deltagelse i utvalg og styrer i kommunen. Vi er representert i kommunestyret, i eldrerådet, i utvalg for oppvekst og levekår og flere andre viktige politiske arenaer, både formelle og uformelle.

Målsettinger og planer i perioden

**Heltid og likelønn**

**Mål 2020**

Alle kommuner etablerer en heltidskultur.

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

Hovedoppgjøret sikrer reallønnsvekst for alle, og bidrar til å minske lønnsforskjellene.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinners kompetanse verdsettes høyere og gir økt lønnsmessig uttelling.

**Strategier**

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2020 på en måte som fremmer likelønn.

Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

**Tiltak**

Fagforening

Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.

Fagforeningens tiltak:

* Ha ansettelsesprosesser og utforming av stillingsannonser som tema på samling for tillitsvalgte og verneombud.

Frist: Samling Oktober 2020

Ansvar: Tillitsvalgtsutvalget, opplæringsansvarlig, leder

Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang pr. år vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av

retningslinjer.

Fagforeningens tiltak: Samling med opplæring for tillitsvalgte og verneombud

Frist: Samling oktober 2020

Ansvar: Tillitsvalgtsutvalget, opplæringsansvarlig, leder

Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.

Fagforeningens tiltak: Samling med opplæring for tillitsvalgte og verneombud

Frist: Samling oktober 202

Ansvar: Tillitsvalgtsutvalget, opplæringsansvarlig, leder

Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn.

Fagforeningens tiltak: Gjennomføre opplæring i lokale forhandlinger for tillitsvalgte på tariffområdene utenfor KS. Søke samarbeid og hjelp av kompetansesenter.

Frist: Første halvår

Ansvar: Opplæringsansvarlig, Leder, Tillitsvalgtsutvalget

**Offentlige tjenester i egenregi**

**Mål 2020**

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

Rekommunalisere en større andel offentlige tjenester.

**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.

Følge opp og forplikte politiske partier lokalt, regionalt og nasjonalt til drift av offentlige tjenester i egenregi.

Ta initiativ til vedtak om trepartssamarbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å iverksette tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet.

**Tiltak**

Fagforening

Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og

arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting.

Fagforeningens tiltak: Løpende faglig-politisk arbeid, og kontakt med politikere.

Frist: Løpende

Ansvar: Faglig-politisk utvalg

Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt faglig-politisk samarbeid.

Fagforeningens tiltak: Løpende faglig-politisk arbeid, og kontakt med politikere.

Frist: Løpende

Ansvar: Faglig-politisk utvalg

Foreslå trepartssamarbeid som arbeidsform i omstilling og utviklingsarbeid.

Fagforeningens tiltak: Etterlyse samarbeid og bedre struktur i trepartssamarbeidet.

Frist: Løpende

Ansvar: Hovedtillitsvalgte, Leder

Kreve tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkedskriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

Fagforeningens tiltak: Ta kontakt med de LO-forbundene som organiserer arbeidstakerne som kommunen leier inn.

Frist: Mars 2020

Ansvar: Leder, Faglig-politisk utvalg

**Organisasjonsbygging og tariffmakt**

**Mål 2020**

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst 5 prosent økning i antallet elever og lærlinger.

Minst 5 prosent økning i antallet studenter.

Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser innen forbundets organisasjonsområde.

Tillitsvalgte skal benytte forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

**Strategier**

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Verve arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Gjennomføre tillitsvalgtskolering for alle tillitsvalgte.

Skolere plasstillitsvalgte som kan bistå medlemmer om aktuelle spørsmål som er viktige for Fagforbundet.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering gjennom digitale plattformer som gjør det mulig å kommunisere med yrkesgruppene.

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

**Tiltak**

Fagforening

Besøke alle arbeidsplasser der en har medlemmer i løpet av året. Medlemmer som ikke nås på arbeidsplassen må nås på andre måter.

Fagforeningens tiltak: God planlegging av forbundsukene

Frist: Senest to måneder før hver forbundsuke

Ansvar: Nestleder, Yrkesseksjoner

Fagforeningens tiltak: Økt organisatorisk frikjøp for å treffe medlemmer og potensielle medlemmer gjennom året.

Frist:

Ansvar: Leder, nestleder

Kartlegge vervepotensial på alle tariffområder.

Fagforeningens tiltak: Ta kontakt med tillitsvalgte i alle private områder for å få oversikt over organiserte/uorganiserte.

Frist: April

Ansvar: Tillitsvalgtsutvalget, nestleder

Kontakte alle nye medlemmer senest en måned etter innmelding, og alle medlemmer som melder seg

ut, eller som står i fare for å bli strøket.

Fagforeningens tiltak: Sende ut brev til alle nye medlemmer med informasjon om fagforeningen.

Frist: Løpende

Ansvar: Leder, yrkesseksjonsledere

Fagforeningens tiltak: Ta kontakt med den enkelte utmeldte.

Frist: Løpende

Ansvar: Leder og kontorsekretær

Aktivt jobbe for å rekruttere flere arbeidstakere med høyskole- og universitets-utdanning, og

gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i

samarbeid med forbundsregionen.

Fagforeningens tiltak: Undersøke hvordan styret kan ivareta, verve og beholde høyskolegruppen, og utarbeide en plan.

Frist: Juni 2020

Ansvar: Leder, yrkesseksjoner

Etablere klubber på arbeidsplassene, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt.

Fagforeningens tiltak: Jobbe videre med å velge tillitsvalgte på de få arbeidsplassene som ikke har det.

Frist: Løpende

Ansvar: Leder, tillitsvalgtsutvalget

Fagforeningens tiltak: Oppfordre tillitsvalgte til å etablere klubber. Møte med de hovedtillitsvalgte .

Frist: Juni 2020

Ansvar: Hovedtillitsvalgte

Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet.

Fagforeningens tiltak: Være representert på PRIDE-arrangement i regi av forbundsregionen.

Frist: Juni 2020

Ansvar:

Være synlige i sosiale medier.

Fagforeningens tiltak: Opprettholde det gode arbeidet med å dele informasjon og saker på facebook og nettsider.

Frist: Løpende

Ansvar: Leder

**Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling**

**Mål 2020**

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.

Rammebetingelsene for og anerkjennelsen av medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Økt antall læreplasser i alle sektorer.

Fagforbundet er et naturlig valg for arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

**Strategier**

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

Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn.

Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.

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

Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

**Tiltak**

Fagforening

Samarbeide med arbeidsgiver for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor,

og bidra til at veileder har kompetanse til å gi et godt faglig opplæringstilbud til lærlingen.

Fagforeningens tiltak: Jobbe aktivt politisk for å øke antall læreplasser i kommunen.

Frist: Løpende

Ansvar: Faglig-politisk utvalg, yrkesseksjonsledere

Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

Fagforeningens tiltak: Arrangere faglige medlemsmøter.

Frist: Løpende

Ansvar: Yrkesseksjonsledere

**Miljø og klima**

**Mål 2020**

Miljø- og klimapolitikken til Fagforbundet er kjent blant tillitsvalgte og medlemmer.

Fagforbundet har kartlagt eget karbonavtrykk, og lagt fram en plan for hvordan redusere det.

**Strategier**

Systematisere og konkretisere Fagforbundets miljø- og klimapolitikk.

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

**Tiltak**

Fagforening

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å konkretisere en offensiv miljø- og klimapolitikk.

Fagforeningens tiltak: Påvirke gjennom faglig-politisk arbeid.

Frist:

Ansvar:

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

Fagforeningens tiltak: Være pådriver gjennom AMU

Frist: Løpende

Ansvar: Hovedtillitsvalgt, vernetjenesten

**Andre lokale utfordringer**

Fagforbundet Askøy har behov for å gjennomgå alle sine systemer og hele sin oppbygging for å møte fremtiden. For å oppnå alle de gode målene våre, og få de resultatene vi ønsker, er vi helt avhengige av et system i bunn som fungerer optimalt. Dette innebærer å gå gjennom rutinene for alt fra informasjonsflyt, dokumenthåndtering og økonomistyring til tiltak for å verve og beholde, faglig arbeid (yrkesseksjonsarbeid) og møtevirksomhet. Styret er helt avhengige av godt og tett samarbeid med både hovedtillitsvalgte/-verneombud, tillitsvalgte/verneombud på arbeidsplassene og medlemmer. Ambisjonene er å få hele organisasjonen inkludert i arbeidet for økt verving, nærhet til medlemmene og bedre rekruttering til forskjellige verv i organisasjonen.

**Mål 2020**

* Bedre fagforeningens systemer for informasjon, dokumenthåndtering og økonomistyring fra styrenivå og hele veien ned i lokalorganisasjonen.
* Ha klare retningslinjer og forventninger for utførelse av verv i organisasjonen.
* Tillitsvalgte i hele organisasjonen kjenner sine oppgaver godt, og har tilstrekkelig kunnskap til å utføre dem.

**Strategier**

* I større grad involvere plasstillitsvalgte og verneombud i prosesser, både organisatorisk, faglig og politisk.
* Bruke den enkelte tillitsvalgte og det enkelte medlems spisskompetanse.
* Drive mer konkret, individuell og spisset opplæring

**Tiltak**

Fagforening

Fagforeningens tiltak: Opplæring av styremedlemmer i bruk av Google disk.

Frist: Mars 2020

Ansvar: Nestleder, økonomiansvarlig

Fagforenings tiltak: Fortsette oppdatering av internhåndboken

Frist: Løpende

Ansvar: Leder

Fagforeningens tiltak: Holde styrekurs i regi av regionen

Frist: Mars 2020

Ansvar: Leder

Fagforeningens tiltak: Holde kurs for alle tillitsvalgte og verneombud.

Frist: Oktober 2020

Ansvar: Leder, Opplæringsansvarlig, Tillitsvalgtsutvalget.