

LM-sak 6.1/2019 Beretning fra landsstyret

- 1 **Landsstyret innstiller for landsmøtet:**
- 2 *Landsstyrets beretning for perioden 2015 – 2019 tas til orientering.*

Saksframstilling:

6.1 Innledning

FO har i landsmøteperioden styrket sin posisjon som det overlegent største forbundet for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Antall medlemmer har økt med rundt tre tusen i perioden. Antall yrkesaktive medlemmer har økt med nesten to tusen.

FO har videreutviklet sitt profesjonsfaglige tilbud, blant annet gjennom etablering av FO-dagene. Vi har styrket vår posisjon vis-à-vis departementer og myndigheter og vår posisjon i kampen for helse- og sosialarbeidernes arbeidsvilkår. Vi har også styrket vår posisjon som talerør for høyskolegruppene innad i LO.

Vi har også styrket arbeidet for å etablere klubber og være til stede på arbeidsplassene innenfor alle tariffområder hvor FO-profesjonene jobber.

FO har gjennomført forhandlinger i to hovedtariffoppgjør og tre mellomoppgjør. Arbeidstid, likelønn og pensjon har vært særlig prioritert i perioden. FO har kjempet for likelønnsprofil som sikrer medlemmene uttelling for kompetanse, ansiennitet og lederskap, både innad i LO og utenfor. Vi har fått viktige gjennomslag i LOs overordnede tariffpolitikk. Formuleringer vi har fått til i KS og Spekter, har gitt oss verktøy for å jobbe med det lokale likelønnsarbeidet framover. Senter for likestillingsforskning (CORE) har på oppdrag fra FO jobbet med kunnskapsoppsummering om likelønn for å gi nødvendig kraft til FOs krav.

Kampen for å bevare og bedre pensjonsrettigheter og øvrige tariffestede rettigheter har vært sentral for FO i oppgjørene. I mars 2018 var FO med på sluttforhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon. Den er særlig viktig for FOs mange unge medlemmer. Resultatet ga en pensjon å leve med også for dem som er helt unge i dag og på vei inn i arbeidslivet.

Vold og trusler har vært et tema FO har jobbet med også i denne perioden. Ny forskrift til arbeidsmiljøloven om vold og trusler ble iverksatt fra januar 2017, og FO ga viktige bidrag til denne. FO har videre vært pådriver for å få dette temaet på dagsordenen i den offentlige debatten. Fafo har på oppdrag fra FO utgitt rapport i januar 2019 som oppsummerer kunnskap på området.

Utdanningspolitiske spørsmål er aktualisert i denne perioden, og utdanningspolitikk er debattert både internt i FO og eksternt. FO har arbeidet med spørsmål om kompetanse i barnevernet, NOKUTs tilsyn med barneverns-, sosionom- og vernepleierutdanningene (BSV), ny forskrift om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanningene, forskrifter til nye retningslinjer for barnevernspedagog-, sosionom- og vernepleierutdanningene, nytt styringssystem for utdanningene og femårig grunnutdanning for barnevernspedagoger. FO har deltatt i universitets- og høgskolerådenes sentrale profesjonsråd og gitt innspill til problemstillinger knyttet til utdanningspolitiske spørsmål for våre profesjoner.

Som en del av profesjonssatsingen har FO etablert FO-dagene. De har blitt arrangert to ganger denne perioden, i 2016 og 2018, med program over tre dager. Begge arrangementene hadde nærmere 300 deltakere. Dagene inneholdt både praksisbesøk,

enkeltstående innlegg og debatter. Målet er at dette skal bli en profesjonsfaglig konferanse som arrangeres annethvert år.

FO har gjennomført en omfattende organisasjonsutviklingsdebatt i perioden, slik kongressen i 2015 ønsket.

6.2 Organisasjon

6.2.1 Landsstyret

Landsstyret har vært sammensatt ut fra vedtektenes bestemmelser i § 7, dvs. med 19 avdelingsrepresentanter (selv om Sør- og Nord-Trøndelag er blitt ett fylke, har de fortsatt med å være representert med hver sin faste representant samt 1. og 2. vara fra de to tidligere fylkene) samt arbeidsutvalgets 5 medlemmer, hvorav 3 profesjonsrådsrepresentanter.

FO-Studentene har to representanter. Den ene med tale-, forslags- og stemmerett, mens den andre har tale- og forslagsrett. Velferdsviterutvalget har en representant med tale- og forslagsrett. Kontrollkomiteen har vært innkalt fast til møtene. Ett medlem fra komiteen har stort sett vært til stede på landsstyrets møter. Leder av valgkomiteen eller medlem(mer) av valgkomiteen har også deltatt på de fleste landsstyremøter hvor man har behandlet saker som gjelder supplering/valg av nye medlemmer til landsstyret, råd og utvalg. Ansattes representant har tiltrådt landsstyret med forslags- og talerett.

Avdelingsrepresentanter

Representantene som ble valgt på kongressen 2015, står først, deretter kommer endringene i perioden:

Fylkesavdeling	LS-representant	1. vara	2. vara
Østfold	Anne Mette Blix sosionom (til mars 2016) Anita Toverød sosionom (fra juni 2016)	Kristine Hval Blekken barnevernspedagog (til august 2015) Lillian Munkeboe vernepleier (fra juni 2016)	Ragnhild Fossaas Pahle barnevernspedagog (fra mars 2017)
Akershus	Ingunn Strand Johansen vernepleier	Ellen Anne Marit Utsi sosionom	Ane Slaatto barnevernspedagog (til mai 2018) Sidsel Hedemann Amdam barnevernspedagog (fra juni 2018)
Oslo	Tore Kristiansen sosionom	Hanne Groseth vernepleier	Gry Jørstad barnevernspedagog
Hedmark	Kristin Ulveseth sosionom	Vegar Borgen barnevernspedagog (til høst 2017) Frank Smestad vernepleier (fra desember 2017)	Frank Smestad vernepleier (til desember 2017) Bjørn Arild Retteråsen barnevernspedagog (fra mars 2018)
Oppland	Camilla Forum barnevernspedagog	Karoline Bruun Johansen	June Kristin Ruud vernepleier

		sosionom (til desember 2016) June Kristin Ruud vernepleier (fra desember 2016)	(til desember 2016) Karoline Bruun Johansen sosionom (fra desember 2016)
Buskerud	Rita Cecilie Skinstad- Bermingrud sosionom	Gry Elizabeth Juvelid vernepleier	Harald Baardseth barnevernspedagog
Vestfold	Torhild Gunn Kristoffersen barnevernspedagog (fra desember 2015)	Olav Borsheim sosionom (fra desember 2015)	Martha M. Lauritzen vernepleier (til mai 2016) Maja Lunde Tviberg vernepleier (fra februar 2017)
Telemark	John-Ole Jørgensen sosionom	Wenche Kongerød vernepleier	Anders Helgesen barnevernspedagog
Aust-Agder	Susanne Gustavsen vernepleier	Trude Gjerde barnevernspedagog	Bjørg Løhaugen sosionom (fra desember 2015)
Vest-Agder	Jan Wilhelm Sørensen barnevernspedagog	Egil Lunde sosionom	Reidun Rasmussen vernepleier
Rogaland	Ivar Kvadsheim barnevernspedagog	Hilde Slotnes sosionom	Jorunn Sørland vernepleier
Hordaland	Grethe Kvist sosionom	Carjet Demir barnevernspedagog (til oktober 2016) Bente Nilssen Owren vernepleier (fra oktober 2016)	Kenneth Larsen vernepleier (til oktober 2016) Renathe Remes Øen barnevernspedagog (fra oktober 2016)
Sogn og Fjordane	Trude Elisabeth Fardal barnevernspedagog	Ann-Kristin Nygård sosionom	Lill Randi Røyrvik vernepleier
Møre og Romsdal	Jarle Rovde vernepleier	Inger Øien sosionom	Elin Bårdsnes barnevernspedagog
Sør-Trøndelag	Mona Berger sosionom	Marit Monsø Bosness barnevernspedagog	Arnhild Helåsaunet Skaanes vernepleier
Nord-Trøndelag	Mona Kristin Myhren vernepleier	Aina J. Tetlien Sellæg sosionom	Bente Aune Bragstad barnevernspedagog
Nordland	Mona Nilsen barnevernspedagog (til mars 2017) Gunhild Holte barnevernspedagog (fra juni 2017)	Anita Sivertsen vernepleier Anders Eivik vernepleier (fra juni 2018)	Marianne K. Hanssen sosionom (til mai 2017) Eva Kristin Asperheim sosionom (fra juni 2017)
Troms	Randi Skavhaug vernepleier	Ann Kristin Hansen barnevernspedagog	Lill Taylor Sosionom (til februar 2018)

			Monica Helen Pettersen sosionom (fra mars 2018)
Finnmark	Heidi Pedersen vernepleier	Anita Romsdal Kivijervi barnevernspedagog	Annlaug Maridal sosionom

Forbundsleder:	Mimmi Kvisvik
Nestleder:	Tone Faugli (til april 2016) Marianne Solberg Johnsen (fra juni 2016)
AU-medlem / leder av seksjon barnevernspedagoger:	Irmelin Sangolt Tjelflaat (til mars 2018) Christian Wiik Kynsveen (fra oktober 2018)
AU-medlem / leder av seksjon sosionomer:	Kathrine Haugland Martinsen
AU-medlem / leder av seksjon vernepleiere:	Marianne Solberg Johnsen (til juni 2016) Marit Selfors Isaksen (fra juni 2016)

Studentrepresentanter i LS med tale-, forslags- og stemmerett:

STUDENTREPRESENTANTER FRA FO-STUDENTENE		
Representant	1. vararepresentant	2. vararepresentant
Anel Sadzak (2015–2016)	Line Bekkelund (2015–2017)	Helene Harby (2015–2016)
Helene Harby (2017)	Joakim Bunjaku Bakke (2017)	Kristoffer Per Svendal (2017)
Mari Lilleng (januar til mars 2018)	Lene Fauskanger (januar til mars 2018)	Anne-Linn Sekkingstad (januar til mars 2018)
Lene Fauskanger (mars til desember 2018)	Anne-Linn Sekkingstad (mars til desember 2018)	Kristoffer Per Svendal (mars til desember 2018)
Kristin Aldridge (2019)	Raheel Syed (januar til august 2019)	Allan Melby (2019)
	Iris Jansdottir Nordberg (august til desember 2019)	

Studentrepresentanter med tale- og forslagsrett:

STUDENTREPRESENTANTER FRA FO-STUDENTENE		
Representant	1. vararepresentant	2. vararepresentant
Maria Gulbrandsen (2015–2017)	Marthe Sofie Kjellin (2015–2017)	Rune Mikkelvik (2015–2017)
Mari Lilleng (2017)	Sandra Strand Hansen (2017)	Åsfrid Stangeland (2017)
Lene Fauskanger (januar til mars 2018)	Anne-Linn Sekkingstad (januar til mars 2018)	Kristoffer Per Svendal (mars til desember 2018)
Anne-Linn Sekkingstad (mars til desember 2018)	Kristoffer Per Svendal (mars til desember 2018)	Sander Rød (mars til desember 2018)
Raheel Syed (januar til august 2019)	Michael Ouren	Geirr Berthinsen (2019)
REPRESENTANT FRA VELFERDSVITERNE		
Representant	1. vararepresentant	2. vararepresentant

Tone Halvorsen	Jan Kaare Jernslett (til oktober 2016)	Cecilie Skaug (til august 2016)
	Peshawa Golani (oktober 2016 til november 2017)	Stian Thorvaldsen (fra oktober 2016)
	Marthe Sofie Kjellin (fra desember 2017)	

Oversikt over faste utvalg, råd, faggrupper, medlemskap og representasjon i andre organisasjoner og utvalg (vedlegg 1).

6.2.2 Organisasjonens økonomiske utvikling i perioden

I perioden 2015–2018 har FO hatt en positiv økonomisk utvikling med gjennomgående betydelige regnskapsmessige overskudd. Vi har lagt om pensjonsordningen og har bygget opp streikefondet tilsvarende LOs krav om kr 600 per yrkesaktivt medlem. Ved inngangen til landsmøteperioden var streikefondet på kr 12,92 millioner, kr 0,3 millioner over minimumskravet beregnet ut fra antall yrkesaktive medlemmer pr. 31. desember 2014. Når det gjaldt fri egenkapital, hadde både FO sentralt og en del av fylkesavdelingene en underdekning når det gjaldt kongressens krav om størrelse av fri egenkapital på 5 % av driftsinntekter.

Ved inngangen til landsmøteperioden hadde FO en egenkapital på kr 28,2 millioner. Ved utgangen av perioden var den på kr 53,6 millioner. Dette er en økning på 190 % i landsmøteperioden.

Ved inngangen til landsmøteperioden var streikefondet på kr 12,9 millioner. Ved utgangen av perioden var det på kr 27,0 millioner. Det vil si at i landsmøteperioden har streikefondet vokst med 209 %.

I 2019 har FOs økonomi utviklet seg innenfor planlagt budsjetttramme. Økonomisk status pr. 30. april 2019 gir indikasjon på at året vil ende med et overskudd.

6.2.3 Organisasjonsmessige endringer gjort av kongressen 2015

FOs kongress i mars 2015 gjorde en rekke vedtektsendringer. Den mest omfattende omhandlet seksjonsrådenes/profesjonsrådenes plass og rolle i FO. De tre tidligere seksjonsrådene som var valgt av landsmøtet, ble erstattet av tre profesjonsråd valgt av landsstyret. Videre ble ordningen med gjennomgående seksjonsrådsrepresentanter i landsstyret avvirket.

I praksis har dette medført at profesjonsrådene har fått en klarere rolle som et rådgivende organ overfor arbeidsutvalget og landsstyret. Det er nå arbeidsutvalget og landsstyret som fatter de nødvendige politiske vedtak, også på profesjonenes områder. Dette har igjen ført til at FO ved utløpet av landsmøteperioden framstår som en mer samlet organisasjon, uten at dette har svekket det profesjonspolitiske arbeidet.

6.2.4 Organisasjonsutvikling

FOs kongress i 2015 vedtok at forbundet i den kommende landsmøteperioden skulle prioritere organisasjonsutvikling, med økt samhandling og gjennomslagskraft som målsetning. Videre skulle FO starte et arbeid med fokus på klubber, herunder gjennomføre forsøksordninger med klubbstrukturer som kan passe de ulike tariffområdene. Vedtaket

understreket også viktigheten av kurs- og skoleringsarbeidet i FO samt behovet for økt synliggjøring.

Landsstyret fulgte høsten 2015 opp kongressvedtaket ved å sette i gang en større organisasjonsdebatt. For å skape et felles og mest mulig objektivt grunnlag for debatten vedtok man å innhente ekstern konsulentbistand til å gjennomføre en organisasjonsanalyse. Denne analysen skulle beskrive nå-situasjonen og peke på viktige utfordringer. Konsulentfirmaet Varde-Hartmark ble valgt til å utføre dette oppdraget.

I løpet av 2016 gjennomførte Varde-Hartmark nå-analysen. Denne ble supplert med en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte, både på klubbnivå og i fylkesavdelingene.

Nå-analysen og hovedutfordringene ble deretter diskutert i landsstyret, på avdelingskonferansen og i alle fylkesavdelingenes representantskap. En hovedkonklusjon var at et overveldende flertall i organisasjonen vedkjente seg et behov for endring, og fire hovedutfordringer ble formulert:

- Manglende kapasitet i tillitsvalgt- og fylkesleddet utfordrer organisasjonsbygging.
- Todelt rolle som profesjonsforbund og fagforening er ikke godt nok ryddet og prioritert.
- Stagnerende medlemsvekst de siste årene svekker potensialet for gjennomslag.
- FO maksimerer ikke synlighetspotensialet – hverken i media eller på arbeidsplassen.

Varde-Hartmarks anbefaling for den videre prosessen var å rette fokus mot forbundskontoret. De mente at «signifikant bedret ressursutnyttelse kan realiseres også uten omfattende omorganiseringer av FO» og at «en grundig gjennomgang av administrasjonens rolle som tilrettelegger for FOs måloppnåelse, med der tilhørende justeringer i alle deler av FO, vil gi høy effekt uten store organisatoriske inngrep». Prosessen på forbundskontoret har deretter blitt videreført som et eget prosjekt.

Da landsstyret behandlet Varde-Hartmarks anbefaling og i den videre organisasjonsdebatten, var man klare på at FO også skulle fortsette diskusjonen om organisasjonsutvikling ute i forbundet med særlig vekt på:

- Regionreform
- Klubbstruktur
- Oppgavefordeling mellom klubb, fylkesavdeling og FO sentralt

Landsstyret behandlet i løpet av 2018 flere omfattende diskusjonsnotater om organisasjonsutvikling, og i desember 2018 ble hovedtrekkene i en ny organisasjonsmodell votert over. Et oppsummerende og utfyllende notat som presenterte den nye modellen, ble lagt fram, og fikk tilslutning fra landsstyret i mars 2019. Deretter ble notatet sendt ut til diskusjon i fylkesavdelingene som et grunnlag for landsmøteforberedelsene.

FO Trøndelag etablert

Fra 1. januar 2018 ble FO Sør-Trøndelag og FO Nord-Trøndelag slått sammen til én avdeling. Denne sammenslåingen, som disse to avdelingene selv initierte, har gitt resten av FO et viktig erfaringsgrunnlag som organisasjonen har kunnet bygge videre på i det videre arbeidet med organisasjonsprosessen.

Organisasjonsutviklingen på forbundskontoret

Med utgangspunkt i arbeidet Varde-Hartmark gjennomførte ble det besluttet at forbundskontorets rolle som tilrettelegger for FOs måloppnåelse skulle gis spesiell oppmerksomhet. Anbefalingene inkluderte blant annet forslag til omfattende endring av ledelsen, i både politisk og administrativ struktur og arbeidsform. Landsstyret vedtok i

oktober 2018 (sak 54/2018) ny ledelsesmodell, som det er arbeidet med implementering av resten av året.

Høsten 2019 ble felles strategisk operativ ledelse (SOL) etablert for å styrke politisk og administrativ ledelse. Ved utgangen av landsmøteperioden står vi midt i omorganiseringen av forbundskontoret.

6.2.5 Tillitsvalgtskolering

Kongressen i 2015 vedtok at FO i kommende periode skulle prioritere tillitsvalgtskolering som et ledd i organisasjonsutviklingen. Kongressen vedtok samtidig at landsstyret skulle følge opp at kurs- og skoleringsarbeidet ble styrket, og at kurstilbudet skulle være dekkende for de behov organisasjonen har. Generell heving og styrking av avdelingenes kompetanse skulle ivaretas, og tillitsvalgtskolering skulle være et ansvar for hele organisasjonen.

Landsstyrets rådgivende utvalg for tillitsvalgtskolering fikk i mandat å gjennomgå forbundets tillitsvalgtskolering. Utvalget avsluttet sitt arbeid med en rapport til landsstyret, LS-sak 64/2017. Rapporten ble framlagt for landsstyret som vedtok følgende struktur for skoleringen:

Tittel	Målgruppe	Varighet	Ansvarlig
Grunnopplæring			
«God start»	Alle nye tillitsvalgte	V-læring 35 minutter	Fylkesavdelingene
Grunnkurs	Nye tillitsvalgte på tvers av alle tariffområder	Modulbasert 2 dager	Fylkesavdelingene
Videregående kurs			
Arbeidslivskurs ➤ KS	Tillitsvalgte	Modulbasert 5 dager	Fylkesavdelingene
Tariff / lokale forhandlinger ➤ KS	Tillitsvalgte som skal forhandle	2 dager	Fylkesavdelingene
Arbeidslivskurs ➤ Stat	Tillitsvalgte og medlemmer	Flere kurs gjennom LO Stat Antall dager iht. hovedavtalens bestemmelser	LO Stat
Arbeidslivskurs ➤ Spekter	Tillitsvalgte og medlemmer	Flere kurs gjennom LO Stat Antall dager iht. hovedavtalens bestemmelser	LO Stat
Arbeidslivskurs ➤ Oslo kommune	Tillitsvalgte og medlemmer	Modulbasert 5 dager	FO Oslo
Tillitsvalgtsamling/ konferanse ➤ Stat	Tillitsvalgte og medlemmer	Minst 2 dager pr. år	Forbundskontoret
Tillitsvalgtsamling/ konferanse ➤ Spekter Helse ➤ Spekter øvrige	Tillitsvalgte og medlemmer	Minst 2 dager pr. år	Forbundskontoret

Arbeidslivskurs ➤ NHO	Tillitsvalgte	2 dager pr. år	Forbundskontoret i samarbeid med Fagforbundet
Arbeidslivskurs ➤ Virke	Tillitsvalgte	2 dager annethvert år	Forbundskontoret
Helse- og sosialpolitisk påvirkningskurs	Tillitsvalgte	Modulbasert 3 dager	Fylkesavdelingene
Kvinnekurs	Tillitsvalgte	3 dager	Fylkesavdelingene
Turnuskurs	Tillitsvalgte	Modulbasert 3 dager	Forbundskontoret/ fylkesavdelingene
Vold og trusler om vold	Tillitsvalgte	1 dag	Fylkesavdelingene
Profesjonskurs for tillitsvalgte	Tillitsvalgte	3 timer	Fylkesavdelingene
Diskriminerings- lovverket	Tillitsvalgte	Modulbasert kurs 1–4 timer	Fylkesavdelingene
Toppskolering			
AOFs tilbud	Erfarne tillitsvalgte	Eksempler: - LO-skolen - Arbeidsrett - Yorkshireskolen	AOF
FO-skolen	Frikjøpte i avdelingene Tillitsvalgte i større kommuner/virk- somheter etter innstilling fra avdelingene	Dybdeskolering i lov- og avtaleverk Organisasjonskunnskap Pensjon Omstilling	Forbundskontoret

Alle eksisterende kurstilbud, med unntak av FO Oslos kurs i lover og avtaler for Oslo kommune, er revidert og oppdatert med sikte på å styrke ideologisk profil, vektlegge fagbevegelsens samfunnsmessige betydning og verveperspektivet. Alle kurs er forsøkt bygget opp med selvstendige moduler for å gi et fleksibelt tilbud etter behov. Det samme gjelder for nye kurs utviklet i perioden.

I LO har vi sammen med et utvalg med representanter fra LOs ledelse og forbundene jobbet med å se på mulighetene for samt tilby fellesskolering på tvers av forbundsgrenser. De ulike forbundene har ulike behov og interesser. Utvalgsarbeidet pågår fortsatt, og FO er representert.

6.2.6 Kommunikasjon og profilering

FO har styrket kommunikasjonsarbeidet i perioden.

Intern kommunikasjon

Viktigste møtepunkt mellom medlemmene og FO er gjennom daglig tillitsvalgtarbeid på klubb og arbeidsplass. Et godt klubbapparat skapes av å gi lokale tillitsvalgte støtte og hjelp fra avdelingene og fra FO sentralt. I denne perioden er det arbeidet mye med tiltak og virkemidler for å støtte opp under og utvikle dette, blant annet gjennom systematisk bruk av sosiale medier, nytt tillitsvalgtverktøy, kursportal og utsendelse av elektronisk nyhetsbrev.

Ekstern kommunikasjon

Ekstern kommunikasjon er sentralt for å synliggjøre FO som deltaker i samfunnsdebatten, og

består av blant annet lobbyarbeid, mediekontakt, bruk av våre informasjonskanaler og ulike typer arrangementer. Det er krevende for FO å være synlig eksternt. Mediebildet er mangfoldig og ofte preget av sensasjonsnyheter og tabloide innfallsvinkler. Likevel har FO profilert seg bra på mange ulike områder i denne perioden både lokalt, regionalt og nasjonalt. Spesielt har FOs meninger vært synlige i forbindelse med valgkamper, statsbudsjettarbeid og enkeltsaker.

Sosiale medier

Sosiale medier er en viktig kommunikasjonskanal for FO – både internt og eksternt. I perioden har Facebook-siden til FO vokst fra 3200 følgere i 2016 til 8300 i mai 2019. FO har blitt mer aktiv på Twitter og har etablert en Instagram-konto. Strategisk bruk av ulike sosiale medie-kanaler er vektlagt. Facebook er en viktig kanal til FOs hjemmeside, og blir brukt aktivt for å dele nyhetssaker, medieoppslag, kronikker/leserinnelegg, informasjon om tilbud til FOs medlemmer og ulike kampanjer. Det har primært vært gjennom deling av saker på Facebook og nyhetsbrev at vi har generert trafikk til nettsidene. Twitter blir hovedsakelig brukt i kommunikasjon med media og når FO tar standpunkt i ulike dagsaktuelle debatter. Instagram-kontoen til FO har et mer avslappet og ofte et «bak scenen»-uttrykk. Målet med kanalen er å vise et litt annet bilde av FO som organisasjon. FO har også en YouTube-kanal som hovedsakelig har blitt brukt til å legge ut filmer av FO-ere på talerstolen på ulike arrangementer, samt promoteringsfilmen til FO. Ved flere anledninger har FO nådd flere hundre tusen på Facebook.

Fornyelse av FOs nettsted

I februar 2019 ble nytt og moderne nettsted publisert. Det har gjort FOs viktige nettsted bedre tilgjengelig på alle plattformer, også mobil og nettbrett. Et moderne, brukervennlig nettsted er helt grunnleggende for kommunikasjonsarbeid og en viktig kanal for både intern og eksternt kommunikasjon. Et viktig mål med nytt nettsted har vært bedre tilgjengelighet av det besøkende i hovedsak er interessert i. «Meld deg inn i FO» har fått en helt sentral plass. Arbeid med å oppdatere og videreutvikle nye nettsider pågår fortsatt.

Utvikling av nytt tillitsvalgtverktøy og kursportal

I perioden har det vært arbeidet med å utvikle et nytt og bedre fungerende elektronisk tillitsvalgtverktøy. En prosjektgruppe med representanter for fylkesavdelingene og ansatte på forbundskontoret utviklet i 2018 et nytt elektronisk tillitsvalgtverktøy som speiler informasjon i medlemsregisteret. Tillitsvalgtverktøyet gir fylkesavdelinger og tillitsvalgte god oversikt over egne medlemmers status. Fra og med 2019 har fylkesavdelingene hatt hovedansvaret for å følge opp medlemmer i fare for å falle ut av trekk. Tillitsvalgte og fylkesavdelingene er nærmere medlemmene og har derfor bedre mulighet til å nå dem.

Ny kursportal er utviklet i perioden. Den gir fylkesavdelingene anledning til å administrere egne kurs, påmeldinger etc. i større grad enn tidligere.

Ny personvernlovgivning og felles IT-miljø

EU vedtok våren 2018 ny personvernlov med konsekvenser også for hvordan norske medlemsorganisasjoner behandler sine personopplysninger. Fylkesavdelingene ble fra mars/april 2019 trukket inn i forbundskontorets IT-miljø for å sikre en mer forsvarlig behandling av personopplysninger mellom fylkesavdelingene og forbundskontoret.

Som en direkte konsekvens av at fylkesavdelingene og forbundskontoret nå er samme IT-miljø, er FOs intranett opprettet i en OneDrive/Sharepoint-løsning. Den ble lansert i april 2019. Løsningen gir god mulighet for samarbeid og samhandling om dokumenter og møter samt «chatting» mellom fylkesavdelingene og mellom fylkesavdelingene og forbundskontoret. Sharepoint-løsningen åpner for en ny samhandlingsarena for fylkesavdelinger som innleder samarbeid på tvers av dagens fylkesgrenser.

6.2.7 Tidsskriftene

FO har i perioden utgitt tidsskriftene Fontene og Fontene forskning. De redigeres etter redaktørplakaten og produseres gjennom avtale med LO Media. Fontene forskning har egen fagredaktør og vitenskapelig redaksjon. Fontene har et eget nettsted som redigeres av redaktøren.

Formål for Fontene og Fontene forskning

Fontenes formål vedtas av landsstyret. Formålet definerer retningslinjene FO vil at redaktøren og tidsskriftet skal arbeide etter, og oppgavene for tidsskriftet. Det er ikke vedtatt endringer i formålet til Fontene og Fontene forskning i landsmøteperioden.

I inneværende periode har Fontene og Fontene Forskning fulgt utgivelsesplan med 10 numre av Fontene og to av Fontene Forskning pr. år.

6.2.8 Medlemsutvikling

Antall FO-medlemmer har økt i perioden. Tabellen under gir en mer detaljert oversikt over medlemsutviklingen fra 2015 til 2019:

	2015	2016	2017	2018	2019 (1. august)
Barnevernspedagoger	7 331	7 444	7 545	7 750	7 892
Sosionomer	10 229	10 517	10 739	11 036	11 170
Vernepleiere	9 164	9 266	9 244	9 425	9 573
Velferdsvitere	210	206	218	234	254
Andre	250	270	280	285	279
SUM	27 184	27 703	28 026	28 730	29 185

Landsstyret vedtok i juni 2015 ambisiøse målsettinger for vervearbeidet som kan oppsummeres i følgende tabell.

Landsstyrets målsetting	Resultat i perioden
Overordnet mål: FO skal ha 30 000 medlemmer november 2019	FO hadde 29 185 medlemmer 1. august 2019. Med et godt arbeid høsten 2019 er målet innen rekkevidde
Delmål 1: FO skal organisere minst 50 % av tredjeårsstudentene ved våre utdanninger	2015: 44 % (1026 avgangsstudenter) 2016: 44 % (1046 avgangsstudenter) 2017: 48 % (1088 avgangsstudenter) 2018: 37 % (841 avgangsstudenter)
Delmål 2: 80 % av FO-avgangsstudentene skal fortsatt være medlemmer ett år etter avlagt eksamen	Fortsatt medlemmer 1 år etter: Avgangsstudent 2015: 79 % Avgangsstudent 2016: 78 % Avgangsstudent 2017: 76 % Avgangsstudent 2018: 78 %

<p>Delmål 3: FO skal videreføre dagens situasjon hvor 2/3 av de ansatte barnevernspedagogene, sosionomene og vernepleierne i helse- og sosialsektoren er medlemmer i forbundet</p>	<p>Tallene for 2018: Barnevernspedagogene: 61 % Sosionomene: 64 % Vernepleierne 53 % Samlet: 60 %</p> <p>Tendensen var fallende 2015–2017, men gikk opp i 2018</p>
<p>Delmål 4: FO skal nå en organisasjonsgrad på 40 % innenfor privat sektor (Virke/NHO)</p>	<p>Tallene for 2018: B 36 %, S 45 %, V 33 %</p> <p>Organisasjonsgraden er svakt økende i perioden</p>
<p>Delmål 5: FO skal redusere antall utmeldinger med ca. 20 %, til ca. 1500 pr. år</p>	<p>2015: 1956 utmeldinger (7,19 %) 2016: 1985 utmeldinger (7,16 %) 2017: 2347 utmeldinger (8,37 %) 2018: 2172 utmeldinger (7,55 %)</p>

Det er verdt å merke seg at selv om FO vokser i antall medlemmer, går organisasjonsprosenten innenfor helse- og sosialsektoren nedover. Dette skyldes fortsatt til dels betydelig stillingsvekst for våre profesjoner innenfor sektoren. Årlig øker antallet stillinger besatt av barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i sektoren med rundt 1200. Dette understreker at FO har et betydelig vervepotensial. Det gjelder innenfor alle yrkesgruppene, innenfor alle sektorer og i alle fylker.

6.2.9 FO-Studentene

Medlemstall i landsmøteperioden for FO-Studentene har ligget på ca. 2600 medlemmer. Medlemstallet er høyest på høsten etter studiestart, og synker før sommeren når avgangstudentene avslutter studiene sine.

Landsmøteperioden har vært preget av økt satsing på synlighet i sosiale medier, særlig Facebook og Instagram. Flere store markedsføringskampanjer er gjennomført på Facebook fra 2017. Det har vært økt fokus på å få publisert innlegg og artikler i Fontene og andre medier. Fra 2016 er det laget eget magasin til studentrekruttering ved studiestart. Magasinet har fått gode tilbakemeldinger og er produsert i 2017, 2018 og 2019. FO-Studentene og forbundskontoret samarbeidet om en rekrutteringsfilm. Målet med filmen var bruk i rekruttering av studenter, men den ble laget så den er relevant også for yrkesaktive. Budskapet er profesjons stolthet, og filmen heter «Vi står opp for trygghet». Den er brukt i rekruttering siden august 2017 med svært gode resultater og tilbakemeldinger.

Studentrekrutteringsarbeidet i perioden har fungert bra, med godt samarbeid mellom FO-Studentenes lokallag, FOs fylkesavdelinger og forbundskontoret ved studentrådgiver.

FO-Studentenes hovedsaker i landsmøteperioden

På FO-Studentenes årsmøte i november 2017 vedtok landstinget at FO-Studentenes arbeidsutvalg skulle bytte navn til sentralstyre, uten endring i arbeidsoppgaver, sammensetning eller mandat. FO-Studentenes sentralstyre har blant annet arbeidet med samarbeid, politisk gjennomslag og solidaritet.

FO-Studentenes hovedsaker varierer fra år til år, men kvalitet i praksis har vært gjennomgående i hele landsmøteperioden. FO-Studentene er representert i FOs landsstyre.

På kongressen 2015 fremmet FO-Studentene sak om frikjøp av FO-Studentenes leder. Saken ble oversendt landsstyret, som behandlet og avviste den i 2017. I forkant av landsstyrebehandlingen var saken drøftet av arbeidsutvalget og FO-Studentenes arbeidsutvalg, med anbefaling om ikke å frikjøpe leder.

FO-Studentene velger hvert år et solidaritetsprosjekt som de støtter. I 2015–2018 var dette Link Child Foundation, et barne- og familiesenter i Uganda. For 2019 ble Støttekomiteen for Vest-Sahara valgt som nytt solidaritetsprosjekt.

I 2017 og 2018 jobbet FO-Studentenes sentralstyre spesielt mye med høring av forslag til nye nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfaglige utdanninger (RETHOS).

Studentrepresentasjon i LO

Studentrådgiver har vært FO og FO-Studentenes representant i LOs sentrale ungdomsutvalg i landsmøteperioden, med leder som vara. I 2018 har studentrådgiver vært koblet til prosjektet «LO Studentforum». Det skal bidra til økt aktivitet på tvers av forbundene for studenter med medlemskap i et LO-forbund. Prosjektet skal testes ut på seks studiesteder, der FO-Studentene har lokallag på fire. FO-Studentenes lokallag deltar i varierende grad i LOs ungdomsutvalg i fylkene.

6.3 Lønn, arbeidsforhold og arbeidsmiljø

FO har arbeidet med utgangspunkt i FOs tariffpolitikk med mål om et trygt arbeidsliv og en solidarisk og rettferdig fordeling. FO har særlig prioritert arbeid med arbeidstid, likelønn og pensjon i denne perioden. Prinsippene om likelønn, tariffestet lønn for kompetanse og sterk sentral lønnsfastsettelse har vært førende prinsipper for krav og forhandlinger om inngåelse av tariffavtaler. Det har videre vært et mål å hindre sosial dumping.

Oversikt over FOs medlemmer på de ulike tariffområdene per 31. juli 2019

Tariffområdene	Antall medlemmer
Kommunenes sentralforbund	13 863
Spekter	2 531
Stat	2 313
Oslo Kommune	1 647
Virke	1 054
NHO	739
Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon	19

6.3.1 Tariffoppgjørene i perioden 2015 til 2019

I de sentrale oppgjørene i perioden har FO særlig prioritert krav knyttet til likelønn, pensjon og arbeidstid. Regjeringens svekkelser i arbeidsmiljøloven i 2015 og Arbeidstidsutvalgets innstilling (NOU 2016:1) har gitt grunnlag for økt kamp for rettigheter i perioden. Endringene angriper særlig retten til faste ansettelse, verneperspektivet og kollektiv avtalerett knyttet til normalarbeidsdagen, og innebærer en forskyvning av makt til fordel for arbeidsgiver. Arbeidsgiversiden har gjennom hele perioden kommet med krav som utfordrer rammene for normalarbeidsdagen. FO har i hele perioden kjempet for tariffavtaler som kan begrense maktforskyvningen fra arbeidstaker til arbeidsgiver samt styrke bestemmelser og rettigheter. FO har gjennom hele perioden arbeidet med å forsvare rettigheter i dagens tariffavtaler, bevare normalarbeidsdagen og få økt ubekvemstilleggene. FO har videre arbeidet for sentral lønnsdannelse. Særlig gjelder dette i statlig tariffområde der presset på sentral lønnsdannelse har vært sterkt, spesielt etter at Akademikerne fikk egen tariffavtale i 2016.

Arbeid for *likelønn* har vært svært sentralt i hele perioden, og FO har vært en pådriver i kamp om likelønn, både innad i LO og utenfor. Vi har arbeidet med å sikre likelønn gjennom verdsetting av kvinnedominerte yrker, uttelling for utdanning og lik lønn for likeverdig kompetanse. Formuleringer vi har fått til i KS og Spekter, har gitt oss verktøy for å jobbe med det lokale likelønnsarbeidet framover.

FO har gjennom hele perioden vært en pådriver for å tilpasse offentlig tjenstepensjon til nytt pensjonssystem med blant annet levealdersjustering. Vi har stort sett hatt sammenfallende krav med øvrige LO-forbund og hovedsammenslutninger. I privat sektor har avtalerett, vilkår og prinsippet om opptjening fra første krone vært de mest sentrale kravene for FO. I FOs avtaler i privat sektor er medlemmene omfattet av innskuddsordninger, mange på minstekravet, og få har avtalerett nedfelt.

FO har arbeidet mot *sosial dumping* og for harmonisering av vilkår på tvers av sektorer. Vi ønsker å unngå at vilkårene i uorganisert og i privat sektor skal bli vesentlig dårligere enn i offentlig sektor. Da får vi A- og B-lag i arbeidslivet. Vi ønsker ikke at arbeidsgivere skal ha incentiver til å bytte arbeidsgiverorganisasjon for å spare penger. Bruk av medleverforskriften er et konkret eksempel på hvordan ulike tariffområder i praksis har tilgang på ulike redskaper som gir dem det vi mener er et urettmessig konkurransefortrinn sammenliknet med offentlig sektor. FO har i perioden jobbet med politisk påvirkning for å bli kvitt medleverforskriften, som åpner for at arbeidsgiver kan innføre til dels ekstreme arbeidstidsordninger uten at de tillitsvalgte har reell medbestemmelse.

Pensjon

Rapporten «Nye pensjonsordninger i offentlig sektor» kom i desember 2015 fra Arbeids- og sosialdepartementet. Det var i denne rapporten en påslagsmodell for offentlig pensjon ble presentert. Hovedsammenslutningene har samarbeidet tett etter at rapporten kom, og har skrevet flere felles brev til Arbeids- og sosialdepartementet om forskjellige problemstillinger.

Arbeidet med tilpasning av offentlig pensjon til ny folketrygd kulminerte i en avtale om ny tjenstepensjon og AFP for offentlig ansatte som ble forhandlet fram mellom hovedsammenslutningene, KS, Spekter og regjeringen 3. mars 2018. Det ble gjennomført uravstemning i alle tariffområdene i offentlig sektor, og det ble stort flertall for avtalen.

I etterkant av avtaleinngåelsen har partene jobbet videre med temaer som gjenstår. Tilpasning av regelverket til påslagsmodellen for personer med særaldersgrense er et sentralt gjenstående tema, og 29. november 2018 inngikk partene en prosessavtale der det er avtalt at partene har som mål å avtale en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense samt gjenstående sikrings- og overgangsbestemmelser innen 1. november 2019.

Våren 2019 la Arbeids- og sosialdepartementet fram lovforslag til nye pensjonsordninger for ansatte i offentlig sektor, som fulgte opp avtalen som ble inngått 3. mars 2018. Stortinget behandlet forslaget i juni, noe som resulterte i «vedtak til lov om endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor)». Loven trer i kraft 1. januar 2020.

Avtalen om en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense vil ikke innebære noen endring i hvilke yrkesgrupper som har særaldersgrense. Men det står i pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 at «dette må avklares i en senere prosess». Når denne prosessen vil skje, er foreløpig uklart.

Et annet viktig tema som gjenstår, er «den endelige utformingen av uføres alderspensjon i de offentlige tjenestepensjonsordningene skal tilpasses folketrygden på en slik måte at det oppnås et godt samlet pensjonsnivå ved 67 år i forhold til arbeidsføres alderspensjon». Her avventer man videre arbeid til Stortinget har vedtatt regler i folketrygden.

FO følger arbeidet med pensjon tett og deltar i ulike samarbeidsfora i regi av LO, LO Stat og LO Kommune.

6.3.2 Tariffområdet KS

Sentrale forhandlinger har vært gjennomført i hele perioden. FO var aktiv deltaker i forhandlingene i LO kommunes forhandlingsutvalg, der vi jobbet for å ivareta våre medlemmer og følge opp FOs krav. FO har også deltatt i arbeidsgrupper som representant for LO Kommune under forhandlingene.

Hovedavtalen mellom KS og LO Kommune

Hovedavtalen mellom KS og hovedsammenslutningene har vært forhandlet to ganger i perioden. Forhandlingene i slutten av 2015 endte med prolongasjon (pluss noen redaksjonelle endringer i del C). Varighet for avtalen: 1.1.2016–31.12.2017.

Ved forhandlingene i slutten av 2017 ble partene også enige om en prolongasjon, men utarbeidet i tillegg en omfattende protokoll som blant annet inneholdt et punkt om at partene i fellesskap skulle utarbeide en veileder til hovedavtalen. Varighet for avtalen: 1.1.2018–31.12.2019.

Partene jobbet i arbeidsgruppe høsten 2018 og utover i 2019. FO deltok i arbeidsgruppa på vegne av LO Kommune. Veilederen ble ferdigstilt i februar 2019, og ligger tilgjengelig på FOs nettsted sammen med hovedavtalen.

FO har deltatt i forhandlinger om sentrale særavtaler i perioden.

Tariffoppgjørene i perioden

Resultatene i mellomoppgjøret i KS i 2015 ble i hovedsak avtalt ved hovedtariffoppgjøret i 2014. Avtalen innebar at det pr. 1. mai 2015 skulle innføres nytt lønssystem i kapittel 4, der lønnstillegg for ansiennitet skulle legges på den enkeltes årslønn. Det ble avtalt sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2015 for ansatte i stillinger i kapittel 4, som ga et betydelig overheng inn i mellomoppgjøret. Dette gjorde at økonomisk ramme i KS lå om lag 0,5 % over det som ble avtalt i frontfaget våren 2015.

I hovedoppgjøret 2016 kom partene til enighet uten mekling, og resultatet gikk til uravstemning. Forslaget ble godkjent av alle organisasjonene. Om lag 38 % av FOs stemmeberettigete i KS-området avla stemme ved uravstemningen, og ca. 96 % av disse stemte ja. Det viktigste resultatet av forhandlingene var at hovedtariffavtalens kapitler 4A, 4B og 4C ble samordnet i ett felles forhandlingskapittel, og at 16 års ansiennitetstrinn ble innført

for samtlige stillingsgrupper. Stillingsgruppene ble gruppert i Gruppe 1 og Gruppe 2 der Gruppe 1 omfatter stillinger uten særskilt krav til utdanning og Gruppe 2 omfatter øvrige stillingsgrupper. Samordning og harmonisering av garantilønnsnivå mellom høyskole/lærer, høyskole pluss / adjunkt og master-/lektorstigen i tariffperioden ble avtalt.

Alle omfattet av tabell i kapittel 4 ble gitt sentralt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2016. Tilleggene varierte med stillingsgruppe og ansiennitet. Lederne i kapittel 4 fikk et tillegg på 2,4 %. Det ble innført en ny lederlønnbestemmelse i kapittel 3, kapittel 3.4.3 for ledere med delegert budsjett-, økonomi eller personalansvar.

Forhandlingene i mellomoppgjøret i KS i 2017 ble sluttført på rekordtid 27. april 2017. De økonomiske disponeringene fra 2016 innebar at vi allerede hadde beregnet en årslønnsvekstramme på 2,2 %. Da frontfaget fastslo en ramme på 2,4 %, var det lite rom for å gjøre ytterligere økonomiske disponeringer. Partene ble enige om kun å flytte iverksetningstidspunktene for lokale forhandlinger fra 1. september til 1. august, og iverksetningstidspunktet for sentrale tillegg fra 1. august til 1. juli. Ny garantilønnsstabell fikk også iverksetningstidspunkt 1. juli 2017. Justering av iverksetningstidspunkt medførte at overhøyet til 2018-oppgjøret ble noe redusert.

Forhandlingene i hovedtariffoppgjøret 2018 skjedde innenfor en ramme på 2,8 %, med bare 1,1 % som «friske midler» når overheng og glidning var trukket fra. Resultatet sikret FOs medlemmer lønnstillegg fra kr 8500,- opptil 11 600,- pr. år. Det ble ikke avsatt midler til lokale forhandlinger. Andre viktige resultater fra forhandlingene i 2018 var:

- Ny stillingskode 7730, Stillinger med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning
- Partssammensatt utvalg om arbeidstidsrelaterte temaer (inkludert arbeidstid i kommunalt barnevern)
- Ny modell for lørdags- og søndagstillegg fra 1. januar 2019 med økte satser hvis man jobber mer helg. Evalueres innen 31. januar 2020
- Partssammensatt utvalg for å arbeide videre med ny offentlig tjenestepensjon

I tillegg ble det en justering i kapittel 3.2 Lokal lønnspolitikk der det ble lagt til et nytt tredje ledd som pålegger lokale parter å gjennomføre årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjon og framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov. Det ble også lagt til et tillegg til 1. kulepunkt, 4. ledd om at lokal lønnspolitikk skal «*utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi*». Tillegget var viktig for FO da det gir en direkte link til § 34 i likestillings- og diskrimineringsloven som våre tillitsvalgte må være klar over når de jobber for medlemmers lønns- og arbeidsvilkår.

Resultatet for mellomoppgjøret 2019 ga en god likelønnsprofil og vesentlig oppjustering av garantilønnsnivåene til stillingsgruppene med krav om 3–4 års U/H-utdanning samt 10- og 16-årstrinnene til fagarbeider og fagarbeider med tilleggsutdanning.

Det ble enighet om å forhandle om å opprette ny særavtale om pensjonsordning gjeldende fra 1. januar 2020. Forhandlingene ble sluttført etter at Stortinget har fattet lovvedtak om ny offentlig tjenestepensjon. Det ble også enighet om videre arbeid med innføring av nye regler for særaldersgrenser og AFP.

6.3.3 Tariffområdet Spekter

Spekter er arbeidsgiverforening for private og offentlig eide virksomheter. Virksomhetene deles i ulike overenskomstområder som kan bestå av én eller flere virksomheter.

Virksomhetene er inndelt i 13 ulike overenskomstområder, og uravstemning over resultat i hovedoppgjør foretas samlet pr. område. Etter endringer avtalt i hovedoppgjøret 2018 er FOs medlemmer i virksomheter i Spekter fordelt på følgende områder:

- Område 10 – Helseforetak med sykehusdrift
- Område 13 – Sykehus med driftsavtale
- Område 4 – Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag
- Område 12 – Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst

Hovedavtalen mellom Spekter og LO Stat

Hovedavtalen mellom Spekter og LO Stat ble ved utløp sagt opp av Spekter i 2015. Partene gjennomførte forhandlinger og ble enige om å prolongere avtalen for to nye år, til 31. desember 2017. Videre ble partene enige om at avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde 10 og 4 (Helseforetak) prolongeres tilsvarende med utløp 31. desember 2017.

I 2017 ble det ved avtalens utløp ført reelle forhandlinger. Etter krav fra FO ble følgende tilleggsbestemmelse tatt inn i hovedavtalens § 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift: Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte: – Tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Oppgjørene i perioden for Spekter Helse, område 10 og 13

Resultatet fra mellomoppgjøret i 2015 var tillegg per år på kr 2000,- i stillingsgruppe 1–4, kr 4000,- i stillingsgruppe 5 og til ledere som leder ansatte i stillingsgruppe 5. Øvrige medlemmer i LO-forbundene fikk et tillegg på kr 2000,-. Videre ble minstelønnsatsene økt. Det ble ikke avsatt midler til lokale B-delsforhandlinger.

Ved hovedoppgjøret i 2016 ble overenskomsten del A1 videreført uendret. Økonomisk ga oppgjøret et generelt tillegg på kr 9000,-. Ansatte i stillingsgruppe 5 med 16 års ansiennitet eller mer ble sikret et lønnstillegg på minimum 2,5 %. Det ble satt av midler til lokale B-delsforhandlinger, og gjort en presisering under A2 pkt. 2.1 Lørdags- og søndagstillegg ved at tidligere formulering «For arbeid inntil 16 timer pr. helg:» ble endret til «For arbeid til og med 16 timer pr. helg:». Det ble også enighet om endringer i satsene i overenskomstens pkt. 2.1, «trappa»:

- For arbeid til og med 16 timer pr. helg pr. år er det fastsatt følgende satser: 0–17 helger pr. år minst kr 40,-, for 18–21 helger pr. år minst kr 70,- og for 22–26 helger pr. år minst kr 85,-.
- For arbeid som samlet overstiger 16 timer pr. helg pr. år, er det fastsatt følgende satser: 0–17 helger pr. år minst kr 40,-, for 18–21 helger pr. år minst kr 70,- og for 22–26 helger pr. år minst kr 85,-.
- For arbeid til og med 16 timer pr. helg er det fastsatt følgende satser for antall helger pr. år: 0–17 helger pr. år minst kr 50,-, for 18–21 helger pr. år minst kr 75,- og for 22–26 helger pr. år minst kr 90,-.

Mellomoppgjøret 2017 ga et generelt tillegg på kr 4000,- med virkning fra 1. juli. Satsøkningen tilsvarte kr 5000,- etter 0 og 4 års ansiennitet for stillingsgruppe 4 og 5, kr 8000,- etter 8 års ansiennitet for stillingsgruppe 4 og 5, kr 13 000,- etter 10 år for stillingsgruppe 4 og kr 10 000,- etter 10 år for stillingsgruppe 5. Det ble ikke avsatt midler til lokale B-delsforhandlinger.

Hovedoppgjøret 2018 resulterte i at stillingsgruppe 4 og 5 fikk et generelt tillegg på 3,5 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med mer enn 16 års ansiennitet ble gitt ytterligere et generelt tillegg på 1 % (samlet 4,5 %). Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar fikk et generelt tillegg på 5 %. Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1–5, fikk et generelt tillegg på 3,5 %.

I mellomoppgjøret 2019 oppnådde man ikke enighet i forhandlingenes del A1 knyttet til krav om innmelding i tjenstepensjonsordningen fra 0 %-stilling. Oppgjøret endte i streik.

Streiken varte fra 30. mai til 23. juni, da regjeringen avsluttet streiken med tvungen lønnsnemnd. Dato for nemndsbehandling er satt til begynnelsen av november 2019.

Oppgjørene i perioden for Spekter – øvrige områder

Mellomoppgjøret i 2015 for sentrale A-delsforhandlinger resulterte i tillegg på kr 3413,- pr. år til arbeidstakere med årslønn på kr 388 013,- eller lavere.

B-delsforhandlinger ble deretter gjennomført i alle virksomheter. Ved alle virksomheter hvor FO har medlemmer, ble det avtalt tillegg i tråd med beregnet ramme for oppgjøret.

I hovedoppgjøret 2016 ble det ikke gitt lønnstillegg gjennom de sentrale A-delsforhandlingene, men rammen på 2,4 % ble oppnådd i de lokale B-delsforhandlingene.

Mellomoppgjøret 2017 resulterte i de sentrale A-delsforhandlinger i et generelt tillegg på kr 975,- til alle, med ekstra tillegg for årslønn på kr 407 265,- eller lavere med kr 2925,-. B-delsforhandlinger ble gjennomført i alle virksomheter med tariffavtale, de fleste oppnådde tillegg i tråd med avtalt ramme for oppgjøret.

Hovedoppgjøret 2018 ga den sentrale A-delen et generelt tillegg på kr 1950,- til alle samt et lavlønnstillegg på kr 4875,- til alle som tjente kr 417 726,- eller lavere. De lokale B-delsforhandlingene ga ytterligere tillegg i tråd med rammen for oppgjøret.

Mellomoppgjøret 2019 ga et generelt tillegg til alle på kr 4875,- og et lavlønnstillegg på kr 3900,- til alle som tjente kr 430 221,- eller lavere. I B-delsforhandlinger oppnådde de fleste rammen for årets oppgjør, med unntak av et par virksomheter som skal til mekling. Mekling er berammet til 2. september 2019.

Avtaleopprettelser Spekter

Perioden har vært preget av kontinuerlige endringer i medlemsvirksomheter i Spekter. KOA AS har meldt seg ut av Spekter og inn i NHO, og Unicare BAB AS, Unicare Små Enheter AS, Unicare Rehabilitering, Tyrilistiftelsen, Stiftelsen RIBO, LHL og Norlandia Preschool har meldt seg inn. Det er gjennomført forhandlinger om å opprette tariffavtaler. Ved LHL ble det streik knyttet til krav til tjenestepensjonsordningen. Streiken ble avsluttet uten at vi fikk gjennomslag. I Tyrilistiftelsen og Unicare Små Enheter ble det avtalefestet medleverordninger. Unicare AS besluttet å legge ned virksomheten i januar 2019.

6.3.4 Tariffområdet Staten

Kommunal og moderniseringsdepartement (KMD) har ansvar for arbeidsgiverfunksjonen i staten. Departementet inngår avtaler med hovedsammenslutningene, herunder LO Stat, om lønns- og arbeidsvilkår for statens medarbeidere.

Hovedtariffavtalene mellom staten og hovedsammenslutningene LO, YS, Unio og Akademikerne er i perioden splittet i to ikke likelydende versjoner. Formelt hadde hovedsammenslutningene før også hver sin hovedtariffavtale med staten, men de var likelydende. LO, YS og Unio har fortsatt med likelydende hovedtariffavtaler («storavtalen»), mens Akademikerne fikk en hovedtariffavtale som skilte seg fra storavtalen på flere punkter. Storavtalen beholdt A-tabellen (B-tabellen utgikk) og et skille mellom sentrale og lokale forhandlinger. Statens avtale med Akademikerne avvirket sentrale lønnsforhandlinger. Kun pottens størrelse skulle forhandles sentralt.

Tariffoppgjørene i perioden

Mellomoppgjøret 2015 resulterte i et generelt tillegg på 0,19 % på hovedlønnstabellen. Det ble ikke avsatt midler til lokale forhandlinger.

Hovedoppgjøret i 2016 gikk til mekling med enighet i mai (jf. innledningen). Resultatet i storavtalen var et generelt tillegg på 1,15 %, sentrale avsetninger på 0,1 % til fellesbestemmelser i hovedtariffavtalen og avsetning på 1,5 % til lokale forhandlinger.

Mellomoppgjøret 2017 resulterte i et generelt tillegg på 0,33 % på hovedlønntabellen, ltr. i lønnsramme 02, 03 og 04 løftet med ett ltr. og 0,8 % av lønsmassen avsatt til lokale forhandlinger. Det ble enighet om å utlevere lønnsopplysninger, gjennomføre lokale forhandlinger og arbeid med retningslinjer for behandling av saker i Statens lønnsutvalg.

Hovedtariffoppgjøret i 2018 resulterte i brudd i forhandlingene og mekling. Staten fremmet en rekke krav som ville ført til store endringer, blant annet fjerning av dagens normallønnssystem, oppheving av normalarbeidsdagen, ingen generelle tillegg og flytting av alle lønnsforhandlinger til lokalt nivå uten streikerett mv. LO Stat fremmet krav som skulle sikre likelønn og solid reallønnsvekst. Hovedfokus før bruddet var på å tilfredsstille statens behov for å forenkle lønnsystemet, samtidig som våre behov for en forutsigbar lønnsdannelse, godskrivning for utdannelsesetid osv. ble ivaretatt. Meklingen handlet om å bevare elementene i dagens hovedtariffavtale, med et markert press mot både lønnsystem og opparbeidede rettigheter. LO Stat, Unio og YS sto samlet i forhandlingene, og vi oppnådde blant annet et generelt tillegg på 5100 kroner til og med lønnstrinn 47 og deretter 1,25 % til lønnstrinnene over, 0,95 % til lokale forhandlinger, ca. halvparten av disponibel ramme, alternativene 1 og 2 fjernes fra lønnsrammene og nye alternativer 9 og 10 innføres, økning i ulempetillegg, pensjonsgivende variable tillegg: taket heves med kr 10 000 (fra 56 000 til 66 000), andreårsklausul på pensjon med åpning for forhandling om viktige forhold for opptjeningsgrunnlag for ny offentlig tjenestepensjon ved mellomoppgjøret i 2019, og at rammen for tilleggene var innenfor rammen av 2,8 %.

Mellomoppgjøret i 2019 endte i brudd, blant annet på grunn av uenighet om avtalefestet pensjon. Meklingene endte i enighet om en ramme på 3,2 %, tilsvarende frontfaget, og ca. 60 % fordelt sentralt. Fordelingen førte til en likelønnsutvikling i riktig retning. Det ble også enighet om avtalefestet pensjon for dem som er født i 1963 eller senere så disse årskullene ble omfattet av ny AFP-ordning og kan ta ut ny AFP fra og med 2025 når de blir 62 år.

6.3.5 Tariffområdet Oslo kommune

Oslo kommune er en av landets største arbeidsgivere og har eget tariffområde. FO Oslo forhandler på vegne av FO som en del av Kommuneansattes Hovedsammenslutning (KAH).

Mellomoppgjøret 2015 resulterte i et tillegg på 1,7 %, minimum kr 6500,-. Hovedoppgjøret i 2016 resulterte i et prosentvist tillegg på lønntabellen på 2,0 %, minimum kr 8500,-. Det ble avsatt 0,35 % til sentrale justeringsforhandlinger og avtalt en videreutvikling av tariffavtalens bestemmelser om personalforsikringer.

Mellomoppgjøret i 2017 ga FOs medlemmer et sentralt prosentvist tillegg på lønntabellen med 2,15 %, minimum kr. 9000,-. Midler til lokale forhandlinger ble ikke avsatt.

Hovedoppgjøret 2018 resulterte i ramme på 2,8 %. Etter overheng og glidning ble 1,9 % fordelt på lønntabellen. FOs medlemmer fikk mellom kr 7800,- og kr. 10 000,- på lønntabellen. Det ble avsatt 0,35 % til sentrale lønsmessige tiltak og 0,4 % til lokale lønnsforhandlinger. For dem som jobber 19 helger eller mer pr. år i fast arbeidsplan, ble satsen økt fra kr 80,- til kr 100,- pr. time. Partene har jobbet videre med kompetansebehovet i kommunen, og har en felles målsetting om sentrale prosjekter med tiltak og virkemidler for å fremme heltidskultur.

Mellomoppgjøret 2019 resulterte i at FOs medlemmer i Oslo kommune fikk mellom kr 12 000,- og kr 16 000,- i generelt tillegg, ca. 3,2 %. Det ble ikke avsatt midler til lokale forhandlinger.

6.3.6 Tariffområdet Virke (HUK-området)

Forhandlinger mellom LO og Virke ble gjennomført i januar 2018. FO deltok i forhandlingene. Hovedavtalen ble i hovedtrekk videreført med noen små justeringer. «Bærekraftig utvikling» for bedriftene kom inn som ett av flere samarbeidsområder for tillitsvalgte og arbeidsgiver. Videre ble det nedsatt et utvalg som skal gjennomgå HUK-tillegg i kapittel 2 om styrerepresentasjon. Arbeidet er gjennomført i tråd med mandatet.

Området organiserer private ideelle virksomheter på områdene helse, utdanning og kultur. FO er part i sju overenskomster på HUK-området. Disse er knyttet opp mot hovedområdet virksomheten baserer driften på, samt hvilken offentlig instans som er oppdragsgiver (korresponderende avtale i parentes):

- Landsoverenskomsten for helse- og sosiale tjenester (KS)
- Landsoverenskomsten for spesialisthelsetjenesten (Spekter Helse)
- Landsoverenskomsten for høyskoler (Stat)
- Landsoverenskomsten for barnehager (KS)
- Landsoverenskomsten for museer og andre kulturinstitusjoner (Stat)
- Landsoverenskomsten for virksomheter (KS § 27 og Stat § 26)
- Landsoverenskomsten for utdanning (KS)

Tariffoppgjørene i perioden

FOs målsetting har vært å sikre våre medlemmer tilsvarende lønnsvekst og rettigheter som de offentlige tariffområdene. Våre krav til oppgjørene har derfor vært basert på resultatet i KS, Stat og Spekter. Vi har også i denne landsmøteperioden klart å bevare parallelliteten i avtalene og oppnå samme lønsmessige resultater som i de offentlige områdene, med noen tilpasninger.

Fram mot oppgjøret i 2016 ble det rettet et stort press på pensjonsordningene i HUK-området, og mange virksomheter meldte seg ut av Virke og over til NHO. Etter forhandlinger i 2016 fikk man slått fast at ordningen med en tariffestet pensjonsordning lik offentlig tjenstepensjon fortsatt er «hovedregelen» for pensjon for ansatte i HUK-området. Men det ble også avtalt at hybrid pensjonsordning, kalt Forsikret tjenstepensjon i Virke, kan innføres i virksomhetene på bestemte vilkår. Det kan se ut som HUK-området nå er mer stabilt. Antall utmeldinger har falt betraktelig, og FO har fått tariffbinding for noen nye virksomheter i perioden.

6.3.7 Tariffområdet NHO

Antall medlemsbedrifter i NHO har fortsatt å øke i perioden, og FO har hatt en vekst i antall medlemmer i området. Med økende privatisering og anbudsutsetting av velferdstjenester er NHO blitt et alternativ for flere private aktører. NHO har bygget opp bransjer og tilbud til private/kommersielle aktører innen helse- og sosialområdet, og har hatt økende appell til en del ideelle virksomheter. FO har særlig medlemmer på barnevernsområdet, men også på områder som rus og psykisk helse, helse- og omsorgstjenester, attføring og asyl- og mottaksdrift har vi hatt medlemsvekst.

LO har partsforholdet med NHO, og Fagforbundet ivaretar partsforholdet for LO-forbundene for blant annet 453-avtalen. Den er en rammeavtale som forutsetter særavtaler i den enkelte virksomhet for å regulere viktige lønns- og arbeidsvilkår. FO har jobbet med etablering av nye særavtaler i perioden, samt harmonisering av eksisterende avtaler, da disse varierer kvalitetsmessig.

Samarbeidsavtalen og samarbeidet mellom Fagforbundet og FO

Det er forhandlet og inngått samarbeidsavtale mellom FO og Fagforbundet. Avtalen gir FO medbestemmelse lokalt ved at det opprettes LO-klubber i virksomhetene. Avtalen har vært diskutert og evaluert mellom Fagforbundet og FO, og ny avtale med korrigeret tekst (ikke

materielle endringer) ble signert mars 2017. Eventuelle lokale tvister løses i samarbeid sentralt. Gjennom samarbeidsavtalen er FO sikret mulighet for medbestemmelse og innflytelse på lønns- og arbeidsvilkår for våre medlemmer som omfattes av 453-avtalen.

Årlige felles samlinger er gjennomført for tillitsvalgte i perioden. FO og Fagforbundet samarbeider om tariffbinding av virksomheter som melder seg inn i NHO. Samarbeidet er videreutviklet og formalisert i perioden. Krav om tariffbinding blir sendt fortløpende når forbundene får kjennskap til nyinnmelding hvor 453-avtalen kan gjøres gjeldende.

Tariffoppgjørene i perioden

Revisjon av 453-avtalen følger rammen for lønnsoppgjøret i NHO for øvrig. Målet for FO har vært å sikre medlemmene lønnsvekst på linje med resten av privat sektor. Sentralt er det oppnådd samme generelle tillegg som frontfaget, med økning på ubekvemstillegg i tariffavtalen. Dette utgjør bare en liten andel av total lønnsvekst for FOs medlemmer på 453-avtalen. Avtalen har tariffestet reelle årlige lokale forhandlinger, og resten av lønnsveksten må hentes ut der. Sterke LO-klubber på virksomhetsnivå er derfor av vesentlig betydning for FOs medlemmers lønnsvekst i tråd med årlig anbefalt ramme for dette området. Lokale forhandlinger blir i varierende grad gjennomført, og FO har utfordringer med å få oversikt over hvordan forhandlinger blir ivaretatt i virksomhetene. Blant annet får vi ikke tilgang til protokoller og tallmateriale fra forhandlingene. I hele perioden har det årlig vært flere brudd i lokale forhandlinger. Bruddene går til organisatorisk behandling. Vi har i varierende grad lykket i å oppnå bedre resultat i sakene, men ser en svak tendens til at tillitsvalgte oppnår bedre resultater ved neste års forhandling.

I mellomoppgjøret i 2015 ble det kun foretatt en justering av minstelønnsatsene i 453-avtalen. I hovedtariffoppgjøret 2016 ble det oppnådd svært få tekstlige endringer på overenskomstnivå. Utover regulering av minstelønnsatsene i tråd med generelt tillegg i frontfaget ble det gitt noe økning på ubekvemstilleggene. FOs medlemmer fikk i oppgjøret i 2017 et generelt tillegg på 0,50 pr. time, og minstelønnsatsene i 453-avtalen ble justert i tråd med disse.

Sentrale forhandlinger i 2018 ble avsluttet etter mekling. Økonomisk ble det gitt et generelt tillegg på kr 1,- pr. time til alle, med et ytterligere lavlønnsstillegg på kr 2,50 pr. time for arbeidstakere som lå under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Videre ble det i tillegg avtalt 0,30 pr. time i de såkalte sløyfeforhandlingene på 453-avtalen. I samme oppgjør ble det også avtalt et såkalt slitertillegg til pensjonen for dem som må gå av tidlig og ikke kan jobbe ved siden av.

Mellomoppgjøret 2019 gikk til mekling med enighet 1. april. Det ble enighet om et generelt tillegg til alle på kr 2,50 pr. time gjeldende fra 1. april, med et ytterligere lavlønnsstillegg på kr 2,- pr. time (omfattet ikke FOs medlemmer). Ytterligere uttelling vil ikke være klart før de årlige lokale forhandlingene kan oppsummeres i 2019.

Direkte tariffavtaler og annet tariffarbeid

Et mål for FO er å jobbe for at flest mulig av våre medlemmer omfattes av en tariffavtale. FO har inngått direkte tariffavtaler med noen virksomheter. Lønnsvekst avtales i egne forhandlinger, men følger resultatene i offentlig sektor. I 2017 ble det inngått en avtale med Fagforbundet om samarbeid om opprettelse av tariffavtale i uorganiserte bedrifter innenfor helse- og sosialområdet. Tariffavtalen som kreves, følger i hovedsak kommunal tariffavtale. Gjennom dette samarbeidet får begge forbund partsforhold i avtalen og kan øke styrken opp mot arbeidsgiver lokalt.

6.3.8 Tariffoppgjørene KA

KA (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) er arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for kirkelige organer som Den norske kirke, prosti og fellesråd. Alle virksomheter med forankring i et kirkesamfunn eller annet kristent arbeid kan være medlem av KA. Hovedavtalen, hovedtariffavtalen og særavtalene bygger på avtaleverket i KS-området.

Tariffoppgjørene i perioden

Nytt lønssystem ble innført fra 1. mai 2015, i tråd med nytt lønssystem i KS. Det ble gitt sentrale lønnstillegg for våre grupper (lønnsguppe 3 til 5) på minimum kr 2500,- til kr 12 900,- med virkning fra 1. mai 2015.

Hovedoppgjøret 2016 resulterte i sentrale tillegg til alle. Lønnsgruppene 3, 4 og 5 fikk et generelt tillegg mellom kr 6900,- og kr 28 300,-. Ansatte i en rekke stillingskoder fikk tillegg på 2,4 %, og innføring av lønnsguppe 2B Fagarbeider med fagskoleutdanning ble avtalt innført fra 2017. I mellomoppgjøret 2017 ble det også avtalt å prioritere midler til lokale forhandlinger på 0,9 % dersom det er ramme for det.

Fra 2017 ble to hovedtariffavtaler på området innført: én for kirkelige tjenester utskilt fra kommunalt ansvarsområde (kirkelige fellesråd, menighetsråd) og tjenester utskilt fra staten (Den norske kirke). Avtalen korresponderer delvis med det statlige tariffområdet og KS. Den andre avtalen er ny og gjelder ansatte i organisasjoner og virksomheter innen kirkelig sektor eller virksomheter med et kristent verdisyn. Den nye avtalen er i hovedsak identisk med gjeldende hovedtariffavtale i KA. Resultatet i mellomoppgjøret ble en ramme på 2,4 %, i tråd med frontfaget og sammenlignbare tariffområder.

Hovedoppgjøret i 2018 endte med brudd, mekling og enighet i september. Kravet om nye lederlønsbestemmelser var avgjørende, da det ville flyttet lønnsdannelsen for ledere fra kollektive forhandlinger til lokale forhandlinger. Resultatet ble at ansatte i Den norske kirke (rettssubjektet) fikk et tillegg på 1,7 % av den enkeltes grunnlønn. Dette gjaldt både stillinger innplassert i lønnsgrupper og de unormerte stillingene. Ansatte i fellesråd/menighetsråd fikk sentrale tillegg. Lønnsgruppene 3, 4 og 5 fikk lønnstillegg fra kr 5500,- til kr 6800,-. Tilleggene varierte avhengig av lønnsgruppe og ansiennitetstrinn. Tabellen for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet ble økt tilsvarende. Ansatte i stillinger uten fastsatt garantilønn (unormerte stillinger i fellesråd/menighetsråd) fikk et tillegg på 1,3 % av den enkeltes grunnlønn. Dette omfattet ikke ansatte som lokalt er knyttet til lønnsgruppe 1 til 5.

I mellomoppgjøret 2019 forhandlet Creo for FO etter fullmakt. Oppgjøret resulterte i lønnstillegg på 3,2 % av grunnlønn, og ansiennitetsstignene ble justert. For ansatte i kirkelig fellesråd og menighetsråd, der FO har hovedtyngden av medlemmer, fikk alle et sentralt tillegg på mellom kr 9000,- og kr 15 000,-. For stillinger uten fastsatt minstelønn/garantilønn ble det avtalt et lønnstillegg på 3,35 % av den enkeltes grunnlønn, og garantilønnen økt tilsvarende. Det ble enighet mellom partene om ny sentral særavtale om pensjonsordninger for ansatte i fellesråd og menighetsråd, som skal bygge på tilsvarende avtale i KS, gjeldende fra 1. januar 2020. For ansatte i Den norske kirke (rettssubjektet) gjøres det nye «vedlegg 5» i hovedtariffavtalen i staten gjeldende, dette omhandler pensjonsgivende tilleggslønn.

6.3.9 Arbeid knyttet til medlemssaker

Fra og med 2018 har forbundskontoret oppsummert medlemssaker innsendt fra fylkesavdelingene. På sikt vil dette gi godt grunnlag for detaljert informasjon og analyse av medlemssakene. Sakene kan grovt sett deles i kategoriene stillingsvern, yrkesskade og konflikt.

Stillingsvernsaker

Disse sakene sendes alltid til LOs juridiske avdeling for oppfølging og strekker seg ofte over mange år før de kan avsluttes. I landsmøteperioden er det registrert 20 nye saker. FO sentralt behandler årlig om lag 20 stillingsvernsaker, de fleste om arbeidstakers egne forhold. Pr. juli 2019 er 15 saker oversendt LOs juridiske avdeling for rettslig oppfølging. I øvrige saker er det enten konkludert med at oppsigelsen er saklig begrunnet eller saken er forliket på ulike måter.

Yrkesskadesaker

Ved utgangen av landsmøteperioden har FO omtrent 42 aktive saker. De eldste sakene går tilbake til 2011. Av disse er halvparten relatert til vold eller trusler om vold. Én sak dreier seg om netthets og er ikke godkjent som yrkesskade. Flere har allerede mottatt erstatninger, men ofte tar det flere år å avklare hvorvidt skaden har medført hel eller delvis uførhet, slit at endelig forsikringsoppgjør kan foretas. I mange tilfeller nekter forsikringsselskapene å utbetale, og det fører ofte til at det må tas ut søksmål. Dette er også svært langvarige prosesser.

Konfliktsaker

Konfliktsaker med spørsmål om trakassering eller gjengjeldelse for varsling er det mange av. Disse sakene er ofte tidkrevende for både fylkesavdelingene og FO sentralt. I de fleste sakene er det ikke juridisk grunnlag for å ta ut søksmål, og det brukes ofte mye tid på å løse opp i konflikten lokalt. Et rimelig anslag er at det over et års tid dreier seg om gjennomsnittlig 10 saker.

Øvrige medlemssaker

Slike saker kan dreie seg om alt fra for lite utbetalt lønn, forbigåelser ved ansettelse, krav om heltidsstilling og generelt mye om arbeidstid. I løpet av et år dreier det seg om gjennomsnittlig 60 saker. De aller fleste av disse løser seg, men et fåtall blir oversendt LOs juridiske avdeling for rettslig oppfølging.

6.3.10 Arbeidsmiljø

FO har jobbet mye og lenge med å sette vold, trusler og netthets mot ansatte på den politiske agendaen. Og vi har lyktes. Den 1. januar 2017 ble endringer i arbeidsmiljøforskriften som vi har kjempet for, iverksatt. De endringene gjør at ansatte er bedre beskyttet mot vold og trusler på arbeidsplassen.

FO utarbeidet en veileder om netthets i 2016. Utgangspunktet for arbeid med en veileder var sak nr. 8.307 oversendt fra kongressen. FOs medlemmer opplever i økende grad å bli utsatt for uthenging og sjikanering i sosiale medier. Veilederen for tillitsvalgte skal bidra til å styrke arbeidet overfor medlemmer mot uthenging og trakassering i sosiale medier.

I 2017 gjennomførte FO en undersøkelse om netthets blant medlemmene. Undersøkelsen ble publisert i forbindelse med FOs arrangement om netthets på Arendalsuka 2017. I 2018 ble Fafo engasjert for å gjennomføre et prosjekt om vold og trusler om vold for lansering på landsmøtet i 2019. En oppsummeringsrapport ble publisert i februar 2019, og en større undersøkelse ble gjennomført blant FOs medlemmer våren 2019. FO gjennomførte i samarbeid med Fafo et arrangement om temaet på Arendalsuka 2019.

6.4 Profesjonspolitisk arbeid

6.4.1 Utdanning

Utdanningspolitiske spørsmål er aktualisert i denne perioden, og utdanningspolitikk er debattert både internt i FO og eksternt. FO har for eksempel arbeidet med spørsmål om kompetanse i barnevernet, NOKUTs tilsyn med barneverns-, sosionom- og vernepleierutdanningene (BSV), ny forskrift om felles rammeplan for helse- og

sosialfagutdanningene, forskrifter til nye retningslinjer for barnevernspedagog-, sosionom- og vernepleierutdanningene, nytt styringssystem for utdanningene og femårig grunntdanning for barnevernspedagoger.

En ressursgruppe med representanter fra de tre utdanningene jobbet med utdanningspolitiske utfordringer for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Gruppen gjennomførte en spørreundersøkelse blant FO-medlemmer for å få inn medlemmenes synspunkter på utdanningspolitiske spørsmål samt få informasjon om utdanningsnivået til våre medlemmer. Spørreundersøkelsen og ulike dokumenter om utdanningene våre dannet grunnlag for rapporten «Utdanningspolitikk – utfordringer og muligheter».

FO har gitt innspill på nye nasjonale retningslinjer om felles rammeplan for helse- og sosialfagutdanningene og forslag til nytt styringssystem for disse utdanningene. Departementet har vedtatt nye førende nasjonale retningslinjer for institusjonenes arbeid med utdanningene. FO har formidlet behov for større likhet mellom utdanningsstedene slik at studentens læringsutbytte ved avsluttet eksamen er lik uavhengig av hvor i landet utdannelsen er gjennomført. Departementet har også vedtatt å innføre nytt styringssystem hvor dagens rammeplaner blir erstattet av en overordnet felles forskrift for alle de 19 helse- og sosialfaglige grunntdanningene.

FO har deltatt i de nasjonale fagorgan for undervisning og forskning for våre profesjoner, det som tidligere het Universitets- og høgskolerådernes sentrale profesjonsråd, hvor ulike problemstillinger knyttet til utdanningspolitiske spørsmål blir diskutert.

FO har jobbet for å styrke finansiering for profesjonsutdanningene våre og bedre rammevilkår for å sikre mer forskningsbaserte, yrkesrettede og praksisnære studier. FO har i ulike sammenhenger gjennom hele landsmøteperioden spilt inn behov for økt finansieringskategori for sosionomer.

FO har videreført arbeid med å være sentral premissleverandør i LOs arbeid med høyere utdanning. Vi har blant annet deltatt i LOs utdanningspolitiske gruppe og i det pågående arbeidet «LO for alle».

6.4.2 Kompetanse og bemanningsnorm

Sentralt i alt arbeid har vært å påpeke hvor viktig barneverns-, helse- og sosialfaglig kompetanse er i de ulike sektorene FOs medlemmer arbeider i. Mange medlemmer påpeker overfor FO at kompetansen til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere er under press, og dette problematiserer FO gjennomgående i sitt arbeid med for eksempel høringssvar og møter med direktorat, politikere, storting og regjering. Vi kommenterer noe av dette her.

FO har arbeidet med å få innført kompetanse- og bemanningsnorm i barnevernstjenesten, både sentralt og lokalt. Samarbeid med Fagforbundet om bemanningsnorm i barneverntjenesten ble sluttført med brosjyren «Bemanningsnorm i barnevernet – faglig forsvarlig barnevern for barn og unge» i 2015. I perioden har det vært økende fokus på kompetanse og bemanning i barnevernet, og FO har bidratt aktivt med innspill til Bufdir i deres arbeid med kompetanse i barnevernet.

FO arbeidet for å påvirke Stortingets vedtak om å lovfeste *grunnkompetanse* i helse- og omsorgstjenesteloven. Primært for å sikre at lovforslaget ikke ble vedtatt, sekundært at sosionomer og vernepleiere skulle inkluderes som lovfestet kompetanse. I arbeidet hadde vi god kontakt med enkelte stortingspolitikere. FO fikk ikke gjennomslag for lovfesting av

sosionomer og vernepleiere. FO har arbeidet for økt kompetanse i tjenester til personer med utviklingshemning og innføring av kompetansenorm.

FO har arbeidet for *autorisasjon* for barnevernspedagoger og sosionomer en rekke år, men på tross av møysommelig innsats har det vært vanskelig å nå fram. I siste del av perioden har det vært mer fokus på autorisasjon, særlig knyttet til barnevernsfeltet. Bufdir har fått oppdrag fra BLD om å utrede autorisasjon for personell i barnevernet. Arbeidet er ikke ferdig.

6.4.3 Sosialarbeiderprisen

Sosialarbeiderprisen deles hvert år ut til et FO-medlem eller en gruppe FO-medlemmer som i særlig grad har utøvd godt sosialt arbeid eller bidratt til fagutvikling innenfor fagfeltene til barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Prisen er et reisestipend på kr 40 000 som kan brukes til å delta på en nordisk eller en internasjonal konferanse innenfor fagfeltene til FOs medlemmer. Det nomineres kandidater til prisen, og vinneren offentliggjøres vanligvis på sosialarbeiderdagen (tredje tirsdagen i mars), med unntak av landsmøteår, hvor prisen deles ut på landsmøtet.

Marianne Ragna Andreassen fikk sosialarbeiderprisen i 2015 for sin innsats og sitt arbeid med utsatt ungdom, rus, psykisk helse og folkehelsearbeid. Gurid Aga Askeland fikk prisen i 2016 for god fagutvikling og kunnskapsutvikling innen sosialt arbeid. Sosialarbeiderprisen i 2017 gikk til Kongsberg barneverntjeneste ved leder Tone Risvoll Kvernes og kontorets FO-medlemmer for å ha bidratt til fagutvikling og godt sosialt arbeid og for å ha snudd en utfordrende situasjon i positiv retning. I 2018 ble prisen gitt til vernepleier Bernt Barstad for hans mangeårige arbeid for mennesker med funksjonsnedsettelse og deres seksualitet. Sosialarbeiderprisen 2019 deles ut på landsmøtet 2019.

6.4.4 FO-dagene

FO-dagene er et tiltak for å oppnå mål med vedtatt profesjonsstrategi denne perioden om å utvikle og styrke profesjonsidentiteten til medlemmene. FO-dagene skal bidra til at medlemmer og tillitsvalgte opplever FO som et synlig og tydelig profesjonsforbund, både internt og eksternt.

FO-dagene ble første gang arrangert i november 2016 og andre gang i november 2018, med program over tre dager. Begge arrangementene hadde nærmere 300 deltakere fra et bredt spekter av FOs medlemmer og ulike fagfelt. Overordnet tema for dagene var i 2016 «Stå opp for trygghet» og i 2018 «Med kraft til å være». Dagene inneholdt både praksisbesøk, enkeltstående innlegg og spennende debatter. Det var fagfolk og innledere fra barnevernet, NAV, tjenester til personer med utviklingshemning, rusomsorg og rusbehandling og psykisk helsetjeneste. Vi hadde fått tak i mange spennende forelesere fra både inn- og utland, og de representerte ulike organisasjoner og fagfelt. Evalueringen viste at FO-dagene har vært en stor suksess både i 2016 og 2018.

Landsstyrets plan er at dette arrangeres annethvert år framover.

6.4.5 Vernepleier.no

FO overtok domenenavn, drift og redaksjonelt ansvar for vernepleierportalen og Facebook-siden med samme navn 1. august 2016, og skiftet i april 2017 navn til vernepleier.no. Vernepleier.no er et nettmagasin primært for og om vernepleiere, et nettsted med en tilleggs side på Facebook. Den publiserer ukentlig saker om vernepleiere og deres arbeid. Et stort antall lenker til vernepleier-, videre- og masterutdanninger, egenproduserte saker, intervjuer med vernepleiere og gode praksiseksempler er lagt ut. Vernepleier.no er blitt et etablert og kjent forum for å formidle kunnskap og fag om og med vernepleiere.

6.4.6 FOs stipender

Landsstyret behandlet i 2016 sak om FOs stipendordninger. Utgangspunktet var oversendte forslag fra kongressen 2015 til landsstyret om endring av FOs stipendordninger.

Stipendordningene i FO er i hovedsak rettet mot fag og fagutvikling, internasjonalt solidaritetsarbeid og synliggjøring av profesjonene og for å stimulere tillitsvalgte til fagforeningsarbeid. FOs stipendordninger skal bidra til å synliggjøre og videreutvikle fag- og yrkesutøvelse og stimulere til å delta i fagutvikling og fagutveksling, nasjonalt og internasjonalt. God informasjon om og profilering av stipendene FO har, er viktig for å nå ut til medlemmer og potensielle søkere og gjøre dem tilgjengelige. For å oppnå dette må det utarbeides elektroniske søknadsskjema og tiltak for å markedsføre alle stipendene bedre.

Stipendordningene har ulike formål og innretninger:

- profesjonsfaglige medlemsstipend (fagstipend)
- internasjonal fagutveksling (stipend til internasjonalt arbeid)
- stimulere tillitsvalgte til skolering i fagforeningsarbeid (Olav Knudsens minnestipend)

Profesjonsrådene tildeler fagstipend årlig. Retningslinjene for fagstipendene ble evaluert og utvidet med to nye kriterier høsten 2015, blant annet for å øke antall medlemmer som søker fagstipend. Medlemmer kan nå også søke stipend for å utarbeide PhD-søknad, og annet faglig utviklingsarbeid som bidrar til å styrke og synliggjøre FOs profesjoners posisjon eller arbeidsfelt.

6.4.7 Godkjenningsordningene og ny spesialistgodkjenning

Godkjenningsordningene er et viktig ledd i FOs fagutviklingsarbeid og et viktig bidrag for å videreutvikle profesjonenes kompetanse. Disse godkjenningene forvalter FO på vegne av Helsedirektoratet.

I løpet av perioden er ny klinisk spesialistgodkjenning iverksatt, først med ny godkjenning som klinisk spesialist i barn og unges psykiske helse fra 1. januar 2016. I mars 2018 ble denne utvidet til å gjelde alle kliniske fordypninger.

I forvaltningen av godkjenningsordningene har profesjonsrådet, godkjenningsutvalget og evalueringskommisjonen ulike oppgaver. Godkjenningsutvalget behandler søknader og spørsmål av prinsipiell karakter, og vurderer om nye videreutdanninger kan anvendes som teoretisk grunnlag for en godkjenning. Evalueringskommisjonen vurderer innleverte fordypningsoppgaver der det kreves for å få klinisk godkjenning. Profesjonsrådet behandler klager på avslag på søknader, og uttaler seg i spørsmål av prinsipiell karakter på forespørsel fra godkjenningsutvalget.

I denne landsmøteperioden (pr. august 2019) har 2490 fått godkjenning som veileder, 129 har fått godkjent spesialkompetanse, 1443 har fått klinisk godkjenning, og 36 er godkjent som klinisk spesialist. Tallene for hver profesjon er fordelt på denne måten:

Barnevernspedagoger:

Veiledergodkjenning	641
Spesialkompetanse	28
Klinisk godkjenning	336
Klinisk spesialist	7

Sosionomer:

Veiledergodkjenning	1527
Spesialkompetanse	65
Klinisk godkjenning	988
Klinisk spesialist	24

Vernepleiere:

Veiledergodkjenning	322
Spesialkompetanse	36
Klinisk godkjenning	119
Klinisk spesialist	5

Vedlagt følger en mer detaljert oversikt over antall godkjenninger for de ulike profesjonene (vedlegg 2).

6.4.8 Profesjonsrådenes arbeid i perioden

I denne perioden er det lagt vekt på å etablere god kontakt mellom profesjonsrådene, fylkesavdelingene og profesjonsfaglig ansvarlige i avdelingene. En viktig målsetting har vært å knytte ulike ledd i organisasjonen sammen, både til landsstyret og til avdelingene. Medlemmene i profesjonsrådene har holdt kontakt med noen fylker hver for å få innspill til hva profesjonsrådene skal jobbe med, og bistå og motivere profesjonsansvarlige lokalt. Sakslister og protokoller fra profesjonsrådsmøtene er sendt ut i organisasjonen.

Kongressen 2015 vedtok at landsstyret skulle utvikle og forankre felles og enkeltvis strategier, med mål om å utvikle og styrke profesjonsidentiteten til medlemmene. FOs profesjonsstrategi ble vedtatt i 2015. Målet for profesjonsstrategiene har vært å tydeliggjøre prioriteringer for profesjonsfaglig arbeid i perioden. Profesjonsstrategiene har dannet grunnlag for profesjonspolitisk arbeid og prioriteringer i perioden. Profesjonsstrategien ble evaluert i forbindelse med landsstyrets midtveisevaluering 2017.

Profesjonsrådene har arrangert felles og profesjonsspesifikke nettverkssamlinger for profesjonsfaglig ansvarlige i fylkesavdelingene. Nettverkssamlinger er avholdt i 2015, 2016 og 2017 med både fellesdel for alle profesjonsansvarlige og en del for hver profesjon. I 2018 vedtok landsstyret at nettverkssamlingen skulle legges til FO-dagene. Det ble i forkant av dagene avholdt en halvdags konferanse for hver av profesjonene, samt at de profesjonsansvarlige fikk anledning til å delta gratis på hele konferansen. Nettverkssamlingen for 2019 vil legges i forkant av landsmøtet 2019. Tema for fellessamlingene har blant annet vært arbeid med profesjonsstrategi, utdanningsspørsmål og utvikling av profesjonsidentitet. Tilbakemeldingene på nettverkssamlingene har vært gode.

Profesjonsrådet for barnevernspedagoger

Profesjonsrådet for barnevernspedagoger (PRB) har bidratt aktivt med å jobbe fram profesjonsstrategi for barnevernspedagoger, og med å knytte de ulike leddene i organisasjonen sammen, både til landsstyret og til avdelingene. For å styrke arbeidet har medlemmene i PRB fordelt ansvar for kontakt med noen fylker hver.

Andre saker PRB har jobbet med, er å følge opp saker fra nettverkssamlingene, utarbeide strategier, skrive innlegg til Fontene om barnevernspedagogens kompetanse samt gi innspill til ulike høringer. PRB har særlig arbeidet med innspill til ny barnevernslov, fosterhjemmeldingen, barnevoldsutvalget og forslag til ny struktur- og ansvarsreform i barnevernet. PRB har vært aktive både med å skaffe innledere til FO-dagene og i gjennomføringen av FO-dagene i 2016 og 2018. PRB har arrangert fire nettverkssamlinger og deltatt på ulike konferanser på vegne av rådet (barnevernskonferanse i Finland, verdenskongress i Seoul (IFSW) 2016, europeisk sosialarbeiderkongress i Reykjavik (IFSW) 2017 og nordisk barnevernkongress i Reykjavik 2019). PRB har årlig gitt fagstipend til ulike formål. De fleste har gått til å skrive fagartikler, og mange har vært publisert i Fontene. Det har også være gitt fagstipend til bokprosjekt, utforming av paper/presentasjon/poster for deltakelse på nasjonale eller internasjonale konferanser, utarbeidelse av PhD-søknad samt annet faglig utviklingsarbeid som bidrar til å styrke og synliggjøre barnevernspedagogens posisjon eller arbeidsfelt.

Særlige satsningsområder PRB har jobbet med, er å få flere barnevernspedagoger inn i barnehage, skole og spesialisthelsetjenestene, bedre overgangen mellom barnevern og NAV, kvalitet i barnevernspedagogutdanningen og autorisasjon for barnevernspedagoger. Rådet har utarbeidet kompetanseprofiler blant annet om barnevernspedagogen i barnehagen og i skolen. I 2018 startet arbeidet med boka om barnevernspedagoger, som skal lanseres på landsmøtet. Mia Poulsen er engasjert som redaktør for boka, og det er gitt stipendmidler til aktuelle bidragsytere. Videre er redaksjonskomité med medlemmer fra PRB oppnevnt.

Profesjonsrådet for sosionomer

Profesjonsrådet for sosionomer (PRS) har i perioden arbeidet etter vedtatte vedtekter, profesjonsstrategi og handlingsplan og jobbet fram profesjonsstrategi for sosionomene. Videre har rådet arbeidet med å knytte ulike ledd i organisasjonen sammen, både til landsstyret og til avdelingene. For å styrke arbeidet har medlemmene i PRS fordelt ansvar for kontakt med noen fylker hver. Dette arbeidet har blitt fulgt opp fortløpende, og ble ansett som viktig for å knytte arbeidet mellom fylkesavdelingenes profesjonsutvalg og profesjonsrådet tettere sammen.

Spesielle satsningsområder har vært sosionomers kompetanse innenfor barnevern og NAV og i helse- og omsorgstjenestene og primær- og spesialisthelsetjenestene.

PRS har behandlet både felles profesjonsstrategi og egen profesjonsstrategi for sosionomene, profesjonsstrategi for velferdsviterne, kriterier for fagstipend, UHR – praksisprosjektet. Videre har PRS oppdatert informasjonsmateriell – brosjyrer o.a. om sosionomen, og blant annet jobbet med lovfesting av sosionomer i helse- og omsorgstjenestene, høring om arbeidsavklaringspenger, netthets, utdanningspolitikk og autorisasjon, og har oversatt den internasjonale definisjonen av sosialt arbeid. En av høringene PRS har brukt mye tid på å behandle, er høringen om nye retningslinjer for sosionomutdanningen. Videre har PRS gitt ut stipend hvert år til medlemmer for blant annet å skrive artikler og delta med kunnskap på ulike konferanser.

PRS har vært aktive både med å skaffe innledere til FO-dagene og i gjennomføringen av FO-dagene i 2016 og 2018. PRS har arrangert fire nettverkssamlinger, og enkeltmedlemmer har deltatt på ulike konferanser på vegne av rådet (internasjonal sosialarbeiderkonferanse i Seoul (IFSW) 2016, europeisk sosialarbeiderkonferanse i Reykjavik (IFSW) 2017 og internasjonal sosialarbeiderkonferanse i Dublin (IFSW) 2018).

Hovedvekten av arbeidet i PRS det siste året har vært å arbeide med innholdet til boka om sosionomen, som skal gis ut på landsmøtet.

Profesjonsrådet for vernepleiere

Profesjonsrådet for vernepleiere (PRV) har jobbet fram profesjonsstrategi for vernepleiere og arbeidet med å knytte ulike ledd i organisasjonen sammen, både til landsstyret og til avdelingene. PRV har gjennomgått, evaluert og oppdatert heftet om vernepleieryrket, særlig når det gjelder vernepleierens arbeidsmodell. FO har, sammen med blant annet representanter fra høgskolene, fagmiljøer og enkeltpersoner, samarbeidet med Universitets- og høgskolerådet (UHR) og PRV om evaluering. Det har vært jobbet med supplement til arbeidsmodellen (grunnprinsipper).

PRV har sammen med vernepleier.no gjennomført en Questback blant vernepleiermedlemmene. 50 % eller nesten 4000 medlemmer svarte på undersøkelsen. Den har gitt god kunnskap om vernepleiere, hvor de jobber og hva de tenker om egen profesjon og utdanning. PRV har startet et samarbeid med FRI og Rosa kompetanse for å øke kunnskap og kompetanse knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold i tjenestene, særlig knyttet til personer med funksjonsnedsettelse.

Informasjonsmateriell er fornyet og utviklet, og tre kompetanseprofiler for vernepleierne er utarbeidet. De gjelder vernepleier i demensomsorgen, i skolen og i psykisk helse. Et notat om vernepleierens helsefagkompetanse er utarbeidet. Det er også etablert samarbeid med NSF om verne- og sykepleierens kompetanse i helse- og omsorgstjenester, og et arbeid for å synliggjøre vernepleierens kompetansebidrag i eldre-/demensomsorg er igangsatt.

En helhetlig opptrappingsplan for kvalitet i tjenester til personer med utviklingshemning er utarbeidet. Den tar utgangspunkt i NOU-en «På lik linje» og de åtte løftene som er beskrevet der. FO har vektlagt behov for en langsiktig og helhetlig opptrappingsplan og politisk vilje og handling for å bedre situasjonen og sikre rettigheter.

Det er jobbet strategisk for bedre samarbeid med Autismeforeningen og LUPE, og med SOR og NAKU, for å tydeliggjøre og fremme behov for satsing på og styrking av tjenester til personer med utviklingshemning. FO laget, sammen med SOR og NFU, 6 kravkort for å bevisstgjøre politikere, kommuner og velferdstjenestene om ansvar for å ivareta rettighetene og bedre tjenestene.

Velferdsviterutvalget

Utvalget har arbeidet med profilering av velferdsviteren, både innad og utad i organisasjonen. Det er blant annet utarbeidet plakat om velferdsviteren som kan henges opp på aktuelle arbeidsplasser. Velferdsviterutvalget har videre arbeidet med å utarbeide en egen profesjonsstrategi for velferdsviterne. Denne er vedtatt av landsstyret.

Våren 2017 arrangerte utvalget en velferdsviterkonferanse for velferdsvitermedlemmene. Målet er at dette er en konferanse som skal videreføres. Våren 2018 arrangerte studenter ved Høgskolen i Østfold fagdag i samarbeid med velferdsviterutvalget.

6.5 Helse- og sosialpolitikk

FO har arbeidet målrettet og systematisk med politisk påvirkning og synliggjøring både sentralt og lokalt denne perioden. FOs politikk er uttrykt i en rekke høringer, i arbeid knyttet til statsbudsjettet, i medieutspill og gjennom mange møter med regjeringens representanter, stortingspolitikere, komitéhøringer, ulike politiske partier, LO, direktorater og andre organisasjoner og fagforbund. FO har også formidlet synspunkter gjennom egne arrangementer og deltakelse på konferanser og eksterne møter. FO har bidratt med leserbrev, kronikker, intervjuer, medieutspill og konferanser både lokalt og sentralt. Skriftlige innspill, høringsvar, kommentarer m.m. er publisert på FOs nettsted.

FO har utarbeidet valgkampmateriell til kommune- og fylkestingsvalget i 2015 og 2019 og stortingsvalget i 2017. I hovedsak har dette bestått av leserinnlegg og valgkampbrosjyrer som er sendt ut til FOs fylkesavdelinger.

FO har arrangert flere frokostmøter, blant annet om likelønn, NAV med fokus på Vågenrapporten og tre prinsipper for et godt NAV, bemanningsnorm i barnevernet, høring om Glassjenta, frokostmøte om ettervern og frokostmøte i samarbeid med NOAS og Redd barna.

Arendalsuka

FO har deltatt på Arendalsuka med stand og egne faglige og sosiale arrangementer i 2016, 2017, 2018 og 2019. Vi har også brukt uka til besøk for å møte medlemmer og tillitsvalgte på ulike arbeidsplasser.

Tema for FOs arrangementer de ulike årene har vært:

I 2015 hadde FO ett arrangement med tittel: «: Kommersialisering av velferdstjenester med spesiell vekt på fritt behandlingsvalg i rusomsorgen».

I 2016 hadde FO to arrangementer med titlene «Enslige, mindreårige asylsøkere – annenrangs barn?» og «Utviklingshemmede – en glemt ressurs i arbeidslivet?».

I 2017 hadde FO tre arrangementer med titlene «Hvem bestemmer – demokrati og valgdeltakelse?», «Grov netthets mot arbeidstakere øker – hva gjør vi?» og «Fra barnevernsbarn til NAV-er?».

I 2018 hadde vi tre arrangementer: «Fra drøm til virkelighet – forutsetninger for vellykket arbeidsinkludering», «Likelønn – har Island svaret?» og «Til barnevernsbarnas beste».

I 2019 ett arrangement: «Når ansatte i velferdstjenestene blir slått, hetsa og tråkka på – hvem tar ansvaret?».

Noen av våre arrangementer har vi arrangert sammen med andre organisasjoner. Vi har også bidratt til og deltatt på andres arrangementer.

6.5.1 Barnevern og oppvekst

FO har hatt mye oppmerksomhet på barnevernet i perioden. Sentrale områder det er jobbet med, er bemanningsnorm og kompetansekrav, øremerkede midler til stillinger i kommunal barneverntjeneste, samarbeid mellom barnverntjenesten og NAV, barnevernsloven som rettighetslov, og ettervern. Vi har deltatt i samfunnsdebatten gjennom radio- og TV-debatter, avisinnlegg og kronikker både lokalt og nasjonalt, vært innledere på eksterne arrangement og avholdt flere egne arrangementer. FO har hatt jevnlig møter med direktøren i Bufdir og politisk i ledelse i BLD. Vi har også hatt møter med stortingspolitikere fra forskjellige partier og presentert vårt syn på barnevernets utfordringer. FO har også deltatt i mange høringsmøter i familie- og kulturkomiteen på Stortinget.

FO er representert i ulike referansegrupper på barnevernsfeltet og har vært invitert til flere utvalg for å presentere FOs meninger der vi ikke har sittet i referansegruppe. Vi har hatt godt samarbeid med representanter fra ulike organisasjoner og fra høyskolemiljøet, og har en representant i Forum for Barnekonvensjonens AU. FO har engasjert seg sterkt i prosessen og bidratt i å utarbeide «Supplerende rapport til Norges femte og sjette rapport til FNs komité for barnets rettigheter 2017».

FO har deltatt med representant i referansegruppa for samarbeid mellom familievernet og kommunale og regionale velferdstjenester. Det er avholdt møte mellom Bufdir og AU i faggruppa for FO-medlemmer i familievernet, og faggruppa har i tillegg sendt innspill til Bufdir. I samarbeid med faggruppa har FO levert flere innspill til familievernutvalget og vært i møte med utvalgets sekretariat.

FO har fått gjennomslag for to krav i perioden. Barnevernsloven ble vedtatt som rettighetslov i mars 2018, og trådte i kraft første juli samme år. I august 2018 iverksatte FO, i samarbeid med Landsforeningen for barnevernsbarn (LFB), en stor kampanje for ettervern til og med 25 år for ungdom i barnevernet. Flere kjendiser stilte opp for å promotere kampanjen #takkmamma #takkpappa på sosiale medier. Det ble samlet inn nesten 18 000 underskrifter til støtte for kampanjen. Sentrale aktører på barnevernfeltet stilte seg bak kampanjen i et eget opprop. Elisabeth Backe-Hansen utarbeidet en kunnskapsoppsummering om ettervern på oppdrag fra FO. Hele kampanjen ble avsluttet med et fullsatt frokostmøte hvor statssekretæren fikk overlevert underskrifter, opprop og kunnskapsoppsummering. Rett før jul 2018 kom nyheten om at regjeringen foreslår at ungdom i barnevernet skal få rett til ettervern til 25 år.

6.5.2 NAV

NAV representerer et stort og omfattende system med stor betydning for mange av velferdsstatens tjenester og ytelser. FOs arbeid på området har derfor hatt ulik tilnærming avhengig av hva vi har ønsket å oppnå, og hvem som er adressat.

FO utviklet i 2016 FOs tre prinsipper for et godt NAV. FO har vært opptatt av spørsmål som berører både tjenesteutøver og tjenestemottaker, og saker som handler om politikk og politikktutforming på overordnet politisk nivå. Det har vært mye fokus på sosialfaglig perspektiv og kompetanse i NAV. Vi har arbeidet med oppfølging av AVdirs arbeid med å utvikle myndige og løsningsdyktige NAV-kontor, konsekvenser av endring i arbeidsavklaringspenger og barneperspektivet i NAV.

FO har deltatt i LOs utvalg for NAV, og har hatt jevnlig møter med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Vinteren og våren 2017 arbeidet FO aktivt opp mot partienes landsmøter for å påvirke partiprogrammene. Etter mye arbeid gikk Arbeidspartiets landsmøte mot innstillingen fra sentralstyret om store kutt i ordningen med arbeidsavklaringspenger. Etter at nye regler for arbeidsavklaringspenger ble iverksatt i 2018, har FO bidratt med skriftlige og muntlige innspill i Stortinget. Konsekvenser av innskrenkningene i arbeidsavklaringspenger har vært tema i møter med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Det er arbeidet opp mot departement og direktorat i forbindelse med regjeringens forslag om å kutte i antall NAV-kontorer. FO har hatt dialog med direktoratet om gjennomføringen av kanalstrategien, digitalisering og reduserte åpningstider. Helsetilsynet planlegger landsomfattende tilsyn med sosiale tjenester i NAV i 2020, og FO har bidratt med innspill til prioritering av områder.

Arbeidsavklaringspenger (AAP) er særlig aktualisert i siste del av perioden. Forslag til endringer var til høring høsten 2017 og ble iverksatt i januar 2018. FO formidlet bekymring for at endringene ville svekke ordningen. Utover i 2019 har FOs bekymring vist seg å være reell. Mange på AAP har fått stans i ytelsen på grunn av de nye reglene uten at de har fullført påbegynte tiltak eller er friskmeldt eller ferdig avklart. FO har engasjert seg i arbeidet med å få synliggjort de alvorlige konsekvensene og få til endring.

6.5.3 Levekår og rettsikkerhet for personer med utviklingshemning

Rettighetsutvalget leverte NOU-en 2016:17 «På lik linje» høsten 2016. FO satt i referansegruppa for utvalget og jobbet aktivt med innspill for å påvirke områder rapporten behandlet, og forslag til tiltak for å bedre levekår og rettsikkerhet for personer med utviklingshemning. FO har utarbeidet uttalelser, innspill og kommentarer til NOU-en, og har avgitt høringssvar. For å sikre et gjennomarbeidet høringssvar ble organisasjonen bedt om innspill på anbefalinger og tiltak rettighetsutvalget foreslo. FO har samarbeidet om innspill m.m. med aktuelle brukerorganisasjoner, og skal jobbe videre med oppmerksomhet rundt de åtte områdene Rettighetsutvalget vektla. FO har utarbeidet forslag til helhetlig opptrappingsplan for kvalitet i tjenester til personer med utviklingshemning, der alle 8 områder fra NOU-en er beskrevet, og med forslag til tiltak. Det er etablert tett samarbeid med NFU og SOR som blant annet har resultert i felles kronikk og 6 felles krav med tilhørende kort for bruk til politisk påvirkning. FO har vært en viktig aktør og støttespiller i utvikling og promotering av HELT MED, om ordinært arbeid til utviklingshemmede. FO har vært representert i SORs styre i perioden.

Som del av arbeidet med FOs opptrappingsplan har vi, sammen med NAKU (Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemmede), gjennomført en nasjonal kartlegging av kompetansesituasjonen i kommunale tjenester til personer med utviklingshemning. FOs tillitsvalgte/kontaktpersoner har vært nøkkelpersoner for å få inn informasjonen, og har mange steder lagt ned et omfattende arbeid. Resultat fra undersøkelsen blir oppsummert før sommeren 2019 og vil være viktig i tillitsvalgtes påvirkningsarbeid lokalt.

FO har arbeidet med flere aktuelle høringsinnspill denne perioden. Blant annet «Uten mål og mening» som viser at stadig flere barn får undervisning utenfor ordinær klasse, og undervisning med dårligere kvalitet og uten kvalifisert personell. Opptrappingsplan for habilitering og rehabilitering kom høsten 2016, og FO har særlig framhevet vernepleierens kompetanse på habilitering og rehabilitering. Tvangslovutvalget startet sitt arbeid sommeren 2016, og det er gitt innspill til utvalget. Våren 2017 ble det opprettet en ekspertgruppe for å utrede opplæringstilbud til barn og unge med særskilte behov. FO har hatt møte og kommet med innspill til denne gruppa.

6.5.4 Asyl- og flyktningpolitikk

FO har arbeidet for at barnekonvensjonen skal ha forrang i vurderinger av sakene til lengeværende asylbarn, og for at flyktning- og asylpolitikken er i tråd med FNs anbefalinger og internasjonale konvensjoner. FO har, sammen med en rekke andre organisasjoner, deltatt i et nettverk som jobber for enslige mindreårige asylsøkere. Nettverket samarbeider blant annet om uttalelser knyttet til enslige mindreårige asylsøkere. FO har også jobbet med flyktningpolitikk og integrering, og med å synliggjøre dette i blant annet LOs handlingsprogram.

FO har særlig jobbet med at enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger skal være barnevernets ansvar, at asylsøkere raskt får midlertidig arbeidstillatelse, og 100 % statlige refusjon til kommuner som bosetter enslige mindreårige flyktninger. Bemanning og barnevernfaglig kompetanse på asylmottakene og i kommunene for enslige mindreårige asylsøkere over 15 år styrkes, med tiltak som styrker integrering, som å øke stønadsnivå, styrke norskopplæring og deltakelse i arbeidslivet, og at bruk av midlertidig opphold for barn alene på flukt må opphøre. FO er med i forum for barnekonvensjon og har bidratt i arbeidet med å utarbeide rapport til FNs barnekomite. FO har samarbeidet med Redd Barna og NOAS om å utarbeide rapport etter kartlegging av 50 barn innvilget midlertidig opphold.

6.5.5 Fattigdom og fordeling

FO har fokusert på tiltak for å motvirke fattigdom og få en mer rettferdig fordelingspolitikk. Synspunkter er formidlet i ulike høringer, gjennom møter med myndigheter og politikere og gjennom skriftlige uttalelser: FO har arbeidet for mer konkrete tiltak og handlinger for endring så universelle, ikke-behovsprøvde ordninger styrkes og blir bærebjelker i den norske velferdsstaten. Vårt mål om rettferdig fordeling er en sentral inngang til fattigdomsproblematikk. Land med skjev inntektsfordeling har også flest fattige. En bredt anlagt politikk for jevn fordeling og med gode, universelle ordninger er derfor det mest effektive våpen mot fattigdom. Alle som har ansvar for barn, må ha en husholdningsinntekt som dekker mer enn bare grunnleggende behov. Ulike stønader må derfor være på et nivå som bidrar til å sikre barn og voksnes trygghet, verdighet og mulighet til deltakelse i samfunnet. FO har blant annet avgitt hørings svar på Stortingsmelding 13 (2018–2019) Muligheter for alle – fordeling og sosial bærekraft.

6.6 Kvinnepolitikk

FO er et feministisk forbund, noe som innebærer at vi fronter og løfter kvinne- og likestillingspolitiske saker der det er relevant. FO har en kvinnekrets medlemsmasse, og temaer som omhandler kvinners særlige utfordringer i og utenfor arbeidslivet, er derfor sentrale i organisasjonen. Kampen for en trygg og rettferdig lønnet heltidsjobb er kvinnepolitikk i praksis. Dette har vært, og er, FOs viktigste kvinnepolitiske satsingsområde. Som fagforening har vi i denne perioden brukt vår posisjon og innflytelse for å bedre kvinners situasjon i arbeidslivet, noe som bringer oss nærmere et likestilt samfunn.

FO har avholdt fire kvinnepolitiske samlinger for medlemmer og tillitsvalgte i forkant av «Kvinner på Tvers» i denne perioden. Vi har også vært bidragsyter til «Kvinner på tvers».

I perioden har FO valgt å fokusere på konkrete likestillingsutfordringer våre medlemmer møter i sin arbeidshverdag. FO har avgitt flere hørings svar på området, blant annet om tredelt foreldrepermisjon, og har deltatt på høringsmøter i familie- og kulturkomiteen. LO er sentral samarbeidspartner, særlig i kvinnepolitikken, og FO sitter i LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg. Andre sentrale arenaer er dialogmøter og kontakt med folkevalgte. Det er også skrevet flere avisinnlegg og holdt eksterne og interne presentasjoner/innlegg. Våren 2017 jobbet FO særlig aktivt for å påvirke regjeringens forslag til en ny felles likestillingslov hvor ett av forslagene var å fjerne redegjøringsplikten i arbeidslivet. Etter stor protest fra FO og andre aktører vedtok Stortingets flertall at plikten ikke skulle fjernes.

I 2016 og 2017 startet FO opp et samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) om diskriminering i arbeidslivet. Gjennom samarbeidet er områdene likestilling og diskriminering blitt tydeliggjort i tillitsvalgtskoleringen. Målet med samarbeidet er å rette oppmerksomheten mot og løfte FOs kompetanse når det gjelder barrierer i arbeidslivet og diskriminering som hindrer likestilling. Samarbeidet med LDO har som mål å skolere FOs viktigste ressurs, de tillitsvalgte, så de blir bedre til å avdekke og følge opp likestillingspolitiske utfordringer i sitt daglige arbeid med medlemmer.

Et viktig kvinnepolitisk tema i perioden har vært og er #Metoo og #Ikke til forhandling. FO har jobbet helt konkret med bevisstgjøring i organisasjonen og har utarbeidet egne retningslinjer mot seksuell trakassering. FO har også jobbet mye med temaet innad i LO. Kampanjene understreket de alvorlige konsekvensene av å bli utsatt for seksuell trakassering. Kvinner er særlig utsatt. FO har lenge vært opptatt av hvordan vi kan forhindre at dette skjer, og vi er fortsatt opptatt av å ha temaet høyt på agendaen selv om kampanjene stilner.

FOs medlemmer og tillitsvalgte skal være trygge i arbeidslivet, i egen organisasjon og i LO. De siste årene har vi likevel sett at seksuell trakassering skjer på jobb, møter og arrangementer. Derfor har vi vedtatt egne retningslinjer og vært aktiv pådriver for at LO skal styrke arbeidet sitt på området. Vi er opptatt av at årets landsmøte skal være trygt. FOs landsstyre har derfor gjort risikoanalyser, og vedtatt retningslinjer og rutiner for å sikre et trygt landsmøte for alle. Arbeidet for å sikre trygge arenaer fri for seksuell trakassering er god kvinnepolitikk.

I 2018 startet FO arbeidet med et sterkere fokus på likelønn. FO har løftet fram Islandsmodellen for å styrke likelønnsarbeidet. Vi har hatt frokostmøte og arrangement under Arendalsuka om likelønn med utgangspunkt i Islandsmodellen. FO har som et ledd i å videreutvikle vår politikk på likelønn engasjert CORE for å gjennomgå og analysere kunnskapsgrunnlaget samt frambringe ny kunnskap om likelønn.

Vold, trusler og netthets har vært en stor satsing i perioden som vil fortsette inn i ny periode. Dette er ikke eksplisitt blitt kommunisert som kvinnepolitikk, men er også det. De yrkene som barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere i stor grad innehar, er yrker med høy kvinneandel, og det er disse yrkene som i størst utstrekning er utsatt for vold, trusler og/eller netthets.

6.7 Internasjonalt arbeid

FOs internasjonale arbeid består av internasjonalt samarbeid og internasjonalt solidaritetsarbeid. Det internasjonale samarbeidet foregår både profesjonsfaglig og fagforeningsmessig. Solidaritetsarbeidet skal bidra til å støtte kolleger i fattige land, støtte utvalgte prosjekter og bidra til fagutveksling. Solidaritetsarbeidet skal være forankret sentralt og lokalt i forbundet.

Internasjonalt fagforeningssamarbeid

Internasjonalt fagforeningssamarbeid foregår innenfor Public Service International (PSI). FO har i perioden deltatt regelmessig på møtene i den nordiske valgkretsen (NOFS) og på de nordiske møtene for internasjonale sekretærer. Disse møtene avholdes to ganger pr. år.

I tillegg har FO deltatt på en rekke møter mellom de norske PSI-forbundene som forberedelser til PSIs verdenskongress som ble avholdt i 2017 i Genève. Her stilte FO med fire delegater.

En tilsvarende prosess har foregått foran kongressen i den europeiske delen av PSI, European Public Service Union (EPSU), som ble avholdt i Dublin i juni 2019. FO deltok med to delegater.

Internasjonalt profesjonsfaglig samarbeid

Internasjonalt profesjonsfaglig arbeid utøves innenfor organisasjonene Nordisk forum for sosialpedagoger (NFFS), Nordisk sosionomforbunds samarbeidskomité (NSSK), International Association of Social Educators (AIEJI) og International Federation of Social Workers (IFSW).

International Association of Social Educators (AIEJI) baserer seg på den sosialpedagogiske profesjonen, og FO er tilmeldt med barnevernspedagogene og vernepleierne. Organisasjonen har karakter av nettverk med både organisasjoner, institusjoner og enkeltpersoner som medlemmer. FO har vært representert med generalsekretær i perioden april 2016 til april 2017.

IFSW er en voksende, verdensomspennende sammenslutning av sosialarbeiderorganisasjoner som i dag representerer 750 000 profesjonelle sosialarbeidere. IFSW har som mål å bidra til samhandling og fellesskap mellom sosialarbeidere og deres fagorganisasjoner og til utvikling av god praksis i sosialt arbeid verden over. Delegatmøtene utvikler politikkdokumenter på ulike områder. Sentralt står diskusjonen om menneskerettigheter og etikk i sosialt arbeid.

FO har deltatt på IFSWs konferanser i løpet av perioden. I 2015 deltok vi med en poster om det norske barnevernet på den europeiske sosialarbeiderkonferansen i Edinburgh. I 2018 deltok FO med en presentasjon om netthets rettet mot sosialarbeidere på den globale sosialarbeiderkonferansen i Dublin med tittelen: Online Threats of Violence and Harassment Towards Norwegian Social Workers.

Internasjonalt solidaritetsarbeid

FOs internasjonale solidaritetsarbeid finansieres gjennom solidaritetskontingenten, som etter vedtak på kongressen er satt til 1 % av ordinær kontingent. Retningslinjer for bruk er lagt gjennom vedtak i landsstyret fra 2016, og fordelingen gjøres gjennom de årlige budsjettene.

I perioden har FO gjennomført følgende tiltak:

Palestina – samarbeid med Palestinian Union of Social Workers and Psychologists (PUSWP) – Bethlehem branch

Samarbeidet innebærer støtte til utvikling samt et utvekslingsprogram mellom PUSWP Betlehem og FO Rogaland. I 2017 ble det inngått avtale om forlengelse av samarbeidet ut 2019.

Palestina – støtte til Ghirass Cultural Centre

Senteret er et kultur- og aktivitetstilbud for barn og unge i Betlehem og områdene rundt. Aktivitetene omfatter blant annet bibliotek, dans, musikk, drama, forming og data- og språkopplæring. Senteret har et spesialtilbud for barn med lærevansker, og har i løpet av perioden startet opp et utadrettet arbeid med leseopplæring i flere utvalgte landsbyer. Gjeldende avtale med Ghirass utløp i 2018. Prosjektbesøk og evaluering ble gjennomført i

mars 2019. Forlengelse av avtalen vurderes på bakgrunn av informasjon fra evalueringen og prosjektbesøket.

Palestina – utveksling mellom FO Telemark og Ghirass

FO Telemark organiserer omtrent hvert annet år et opphold i Norge for barn fra barnekultursenteret. Barna og ledsagerne bor hos vertsfamilier og har ulike aktiviteter under oppholdet. De har blant annet en rekke danseoppvisninger. Sist Telemark hadde besøk fra Ghirass, var i 2016. Det er planlagt nytt besøk i juni 2019.

Nepal – støtte til foreldregrupper / aktivitetstilbud for psykisk utviklingshemmede ungdommer

I 2010 ble det etablert et femårig samarbeidsprosjekt mellom FO Sør-Trøndelag og foreldregrupper i Nepal. Samarbeidet har bestått av tilskudd til igangsetting av små inntekstgenererende tiltak hvor utviklingshemmede kan delta sammen med pårørende, jevnlige workshops om integrering og andre aktuelle spørsmål, samt gjensidige besøk/hospitering. Samarbeidsavtalen gikk ut i 2018. Nepalgruppen i FO Trøndelag er i gang med å utarbeide en ny toårig samarbeidsavtale. Den nye avtalen tar sikte på å videreføre deler av innholdet i tidligere avtale og forberede en god avslutning på prosjektet.

Tanzania – støtte til Tanzanian Association of Social Workers – Kilimanjaro

FO Hordaland har en samarbeidsavtale med den tanzanianske sosialarbeiderorganisasjonen (TASWO) sin avdeling i Kilimanjaro-provinsen. Dette omfatter støtte til to faglige/organisatoriske samlinger, gjennomføring av rekrutterings- og kartleggingsaktiviteter, samt gjensidig utveksling. Avtalen gjelder for perioden 1. april 2016 til 1. april 2020.

Tanzania – støtte til Tanzanian Association of Social Workers – Manyara

FO Vest-Agder har fram til og med 2019 en samarbeidsavtale med den tanzanianske sosialarbeiderorganisasjonen (TASWO) sin avdeling i Manyara-provinsen. Avtalen innebærer støtte til organisasjonsoppbygging samt fagutveksling.

Sør-Sudan – støtte til kvinneprosjekter i regi av Norsk Folkehjelp

FO Hedmark og FO Akershus har deltatt i et samarbeid med Norsk Folkehjelp om støtte til kvinneprosjekter i Sør-Sudan. På grunn av den politiske krisen i landet har det i perioder vært vanskelig for ambassadørene å følge opp prosjektet. Det har ikke vært gjennomført ambassadørreise siden 2015, men Norsk Folkehjelp har hatt jevnlige møter med FO og ambassadørene i denne perioden. Samarbeidsavtalen går ut 2019.

Madagaskar – støtte til sosialarbeiderorganisering og fagutveksling

FO Nord-Trøndelag har gjennomført flere samarbeidstiltak med sosialarbeidere på Madagaskar. Det ble gjennomført evaluering av prosjektet høsten 2018. Styret i FO Trøndelag har godkjent forlengelse av samarbeidsavtalen ut 2020.

Stipender for solidaritetsarbeid og styrking av global forståelse

FO behandler to ganger i året individuelle søknader om stipender for solidaritetsarbeid på inntil kr 10 000,-. Det er satt av kr 100 000,- pr. år til dette formålet. Fra 2019 er det vedtatt at kr 5000,- x 2 av bevilgningene til stipend prioriteres til søkere som deltar i CIFs utvekslingsprogram.

Enkeltbevilgninger fra solidaritetsmidlene

Arbeidsutvalget har i perioden vedtatt enkeltbevilgninger fra solidaritetsmidlene. Slike søknader behandles fortløpende.

Enkeltbevilgninger i perioden:

År	Bevilgning til
2015	<ul style="list-style-type: none"> • Årets TV-aksjon Regnskogfondets arbeid • Folkeaksjonen mot TISA for gjennomføring av demonstrasjon/aksjonsdag mot TISA • LOs innsamlingsaksjon for flyktninger • Latin-Amerikagruppene i Norge (LAG) • Fellesutvalget for Palestina til arbeidet for annerkjennelse av Palestina • Palestinakomiteens solidaritetsarbeid • Deltakelse for palestinske barn i Norway Cup • Den norske Burmakomit� med arbeid for demokrati og menneskerettigheter i Burma • Tilskudd til reiseutgifter for internasjonalt utvalgs reise til Betlehem FO Telemark • Nettstedet Labourstart • Norsk folkehjelp (i forbindelse med kongressen 2015)
2016	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialarbeidere uten grenser for utvikling av samarbeid mellom SUG og den greske organisasjonen PRAKSIS • Deltakelse for palestinske barn i Norway Cup 2016 • Fellesutvalget for Palestina for gjennomføring av Palestinakonferansen 2016 • TV-aksjonen 2016 • Palestinske barn i israelske fengsler • Latin-Amerikagruppene i Norge, informasjonsarbeid
2017	<ul style="list-style-type: none"> • TV-aksjonen 2017 • Innsamlingen til den greske selvhjelpsbevegelsen S4A • Foreningen fotballbane for jenter og gutter i Kobane • Deltakelse for palestinske barn i Norway Cup 2017 • Årets 1. mai-aksjon: Vi står sammen med folk i Palestina • Sosialarbeidere uten grenser for å finansiere besøk til Norge av John Ngare fra Lepta • Latin-Amerikagruppene i Norge (LAG) i anledning deres 40-års jubileumskonferanse
2018	<ul style="list-style-type: none"> • Deltakelse for palestinske barn i Norway Cup 2018 • Årets 1. mai-aksjon: Organisering mot ulikhet • Arbeidsutvalget til Palestinakomiteens Faglige Utvalg, Women's Department, til gjennomføring av «kast-deg-frampå-kurs» for palestinske fagorganiserte kvinner • Fellesutvalget for Palestina, til trykking av rapporten Vannkrig og informasjonshefter
2019	<ul style="list-style-type: none"> • Palestine Youth Orchestras turne i Norge • Making Women Visible – et faglig kvinneprosjekt i Palestina • Prosjekt Alternativ deltakelse i Eurovision 2019 i Israel

6. 8 Prosjekt privatisering

Kongressen i 2015 vedtok at arbeidet mot kommersialisering av velferdstjenestene skulle ha et særskilt fokus. Det er gledelig   se nå ved slutten av perioden at i forbindelse med kommune- og fylkestingsvalget er det bred politisk oppslutning om dette.

Landsstyret vedtok i mars 2016 visjon og mål for Prosjekt privatisering. *Visjonen* for prosjektet er at velferdstjenester skal finansieres av det offentlige, og at det er et offentlig ansvar å sørge for at velferdstjenester er av høy kvalitet, differensierte og tilgjengelige for alle. *Målet* for prosjektet er å bygge ut og forbedre offentlige tjenester, ivareta ideelle aktører gjennom utvidet egenregi, øke organisasjonsgrad, etablere flere klubber, tillitsvalgte og tariffavtaler i kommersielle virksomheter og jobbe for at driftsoverskudd går til å videreutvikle tjenester.

Stortingsvalget i 2017 og kamp mot privatisering og konkurranseutsetting var et prioritert tema for FO under valgkampen i 2017 og 2019, med god «drahjelp» fra politisk oppmerksomhet i perioden og ikke minst regjeringens vilje til å kommersialisere velferdstjenester. FO ga innspill til og fulgte med på kampanjen som For velferdsstaten, Manifest Tankesmie og De Facto gjennomførte, «*VALGKAMP 2017 Stans velferdsprofitørene*», med mål om flertallsopinion for prinsippet om skattepenger til felles velferd og ikke privat profitt. FO har videre deltatt i referansegruppe for og gitt innspill til Fafos forskningsprosjekt om kommersiell velferd: «Når velferd er til salgs», publisert i 2019.

Kommersiell sektor

Arbeidet som er lagt ned i prosjekt privatisering (Manifest-heftet, diverse kronikker og kommentarer, høringsuttalelser m.m.), har sørget for at FO har fått en klar stemme i debatten om privatisering. Vi har samtidig signalisert at vi er svært opptatt av å utvikle et godt partssamarbeid innen kommersiell sektor og interessert i å lete etter arenaer for fagutvikling.

Det er jobbet med å få dialog med både NHO Service og enkelte arbeidsgivere. Aleris Ungplan og BOI er den klart største aktøren på det kommersielle markedet, med rundt 3000 ansatte. De er positive til fagorganisering og ønsker ryddige partsforhold. Å jobbe direkte opp mot Aleris Ungplan og BOI har derfor vært særlig prioritert. Det er arbeidet med å rekruttere, organisere, utvikle partsforholdet og etablere tariffavtaler innen dette området.

Ideell sektor

Ideell sektor er under press. De nye anbudsdirektivene fra EU og regjeringens forslag til tilpassing i norsk lovverk kommer etter all sannsynlighet til å fjerne systemet med egne anbudsrunder for de ideelle. Nettverket for ideelle organisasjoner er i dialog med regjering og myndigheter om hvordan sikre de ideelles plass i framtida, og at «utvidet egenregi» er ett av spørsmålene som diskuteres. FO har deltatt i komitéhøringer på aktuelle tema og avgitt høringssvar på NOU 2016:12 Ideell opprydding – statlig dekning av ideelle organisasjoners historiske pensjonskostnader. Forbundslederen har deltatt med innlegg på Ideell barnevernforum og Fossumkonferansen i 2019, samt innlegg om ideelt barnevern på Trondheimskonferansen i 2019.

Det har vært fokusert på spørsmål om avtaleforhold, klubbygging og rekruttering av tillitsvalgte og medlemmer i ideell sektor. En viktig aktør som Frelsesarmeen har gått ut av Virke og inn i NHO, og flere andre har fulgt etter. I Frelsesarmeen er det framforhandlet en god særavtale som er trykket opp og distribuert. Forhåpentligvis kan Frelsesarmeen danne mønster for andre ideelle organisasjoner som tariffhopper, og i siste instans også være en brekkstang for videreutvikling av 453-avtalen i de kommersielle bedriftene. Vi trenger også innenfor ideell sektor en gjennomgang og klargjøring av fylkesavdelingenes rolle og ansvar.

Offentlig sektor

FOs hovedfokus på området har vært å sørge for at tjenestene utføres i offentlig egenregi og å ta tilbake tjenester som allerede er konkurranseutsatt. I kommunal sektor betyr dette at våre tillitsvalgte i kommunene må skoler og settes i stand til å gripe inn i prosessene i kommunen. Filmen «Ta tjenestene tilbake» har vært et nyttig verktøy for dette. I 2017 ble det sendt ut et rundskriv (O-5/2017): «Verktøy for tillitsvalgte – ta tjenestene tilbake». Hensikten med rundskrivet var å minne om utarbeidet materiell og verktøy for tillitsvalgtes arbeid med å

forhindre at tjenester settes ut på anbud / konkurranseutsettes, og for å ta tjenester tilbake i offentlig egenregi. Utarbeidet materiell har gode ideer og råd til hvordan tillitsvalgte kan argumentere og arbeide.

Vedlegg:

Vedlegg 1: Oversikt over fast ekstern representasjon i landsmøteperioden

Vedlegg 2: Oversikt over antall godkjenninger i perioden