

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet Ås

Vedtatt av årsmøtet

Innledning

Handlingsplanen for 2026–2027 beskriver mål og prioriterte innsatsområder for Fagforbundet Ås i perioden. Planen gir fagforeningen et toårig handlingsrom som legger til rette for mer langsiktig og helhetlig planlegging, samtidig som tiltak og aktiviteter må sees i sammenheng med de årlige budsjettvedtakene.

Handlingsplanen er årsmøtets oppdrag til styret og bygger på Fagforbundets Prinsipp- og handlingsprogram 2025–2029, Organisasjonsprogrammet, Strategiplan 2026–2027 samt øvrige vedtak fattet i overordnede organer.

Planen er styrets sentrale styringsverktøy i perioden og skal bidra til tydelige prioriteringer, gjennomførbare tiltak og mål som kan følges opp og evalueres. Målene er formulert slik at det er mulig å vurdere måloppnåelse ved periodens slutt.

I arbeidet med å utforme handlingsplanen, kan det være nyttig å kartlegge dagens situasjon og identifisere sentrale utfordringer i tabellen under:

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer			
Område	Nåsituasjon	Utfordringer kort sikt	Utfordringer lang sikt
Tariffmakt og organisasjonsbygging	Organisasjonsgraden i KS-området i Ås kommune var i 2024 på om lag 25 %, noe som ligger under både fylkessnittet i Akershus og landsgjennomsnittet i KS. Dette viser et tydelig potensial for styrking av tariffmakten lokalt.	Behov for økt synlighet og systematisk verving på arbeidsplassene, samt rekruttering og skolering av flere tillitsvalgte i perioden.	Sikre varig høyere organisasjonsgrad og stabil tillitsvalgtstruktur som gir økt tariffmakt og gjennomslag i partssamarbeidet over tid.
Heltid, likelønn og mindre forskjeller	Deltidsarbeid er fortsatt utbredt i enkelte tjenesteområder.	Følge opp heltid/deltid i partssamarbeidet.	Bidra til varig heltidskultur og utjevning av lønnsforskjeller.

Gode offentlige tjenester med egne ansatte	Kommunen leverer hovedsakelig tjenester i egen regi.	Motvirke press for konkurranseutsetting og innleie.	Sikre politisk forankring for egenregi og tilstrekkelig bemanning.
Trygt og inkluderende arbeidsliv	Etablerte samarbeidsarenaer for arbeidsmiljø og medvirkning.	Kapasitet til systematisk oppfølging av alle arbeidsplasser.	Forebygge frafall og sikre bærekraftige arbeidsmiljø over tid.
Alliansebygging og fagligpolitisk påvirkning	Eksisterende dialog med enkelte politiske partier lokalt.	Videreutvikle samarbeidsavtaler og politisk kontakt.	Sikre langsiktig gjennomslag for Fagforbundets politikk lokalt.
Digitalisering	Økende digitalisering i tjenestene.	Behov for kompetanseheving hos tillitsvalgte.	Sikre medvirkning og trygghet i digitale omstillinger.

Strategiplan 2026-2027

Strategiplanen er landsstyrets prioritering av arbeidet i hele organisasjonen, og gir retning for Fagforbundets innsats i perioden 2026 – 2027.

I Strategiplanen for 2026 – 2027, er følgende seks områder prioritert:

- Tariffmakt og organisasjonsbygging
- Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller
- Gode offentlige tjenester med egne ansatte
- Et trygt og inkluderende arbeidsliv
- Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning
- Digitalisering

Handlingsplan

1. Tariffmakt og organisasjonsbygging

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor og i Spekter
- Øke tallet på yrkesaktive med 1,5 prosent årlig
- Øke tillitsvalgte innen private områder

Strategier 2026 – 2027

- Bygge velfungerende klubber, med godt skolerte tillitsvalgte
- Prioritere verveinnsatsen på områder der den gir størst effekt, som i kommunal sektor og i Spekter helse
- Sørge for at rekruttering av nye medlemmer fortrinnsvis skjer på arbeidsplassen
- Tett oppfølging av unge medlemmer i overgangen fra elev/student/lærling til yrkesaktivt medlem

Øke organisasjonsgraden

- Gjennomføre minimum seks arbeidsplassbesøk per år med vekt på verving
- Utarbeide og benytte en lokal brosjyre som presenterer fagforeningen, inkludert kontaktinformasjon til lokale tillitsvalgte og QR-kode til nettsiden

Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig

- Arrangere minimum to medlemsmøter i året
- Arrangere minimum to medlemsarrangementer i året
- Utarbeide verveplan

Øke tillitsvalgtdekningen

- Gjennomføre minimum seks arbeidsplassbesøk per år med vekt på tillitsvalgtrekruttering
- Gjennomføre minimum to samlinger for tillitsvalgte i året (tillitsvalgtsamling etc)

- Etablere klubb på minimum 5 avtaleområder

2. Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Flere arbeidsgivere, spesielt innen helse og omsorg, har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur
- Redusere bruken av deltid, og sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger
- Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget
- Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter

Strategier 2026 – 2027

- Bruke partssamarbeidet for å få til flere hele stillinger
- Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- Tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger i privat sektor

Flere arbeidsgivere, spesielt innen helse og omsorg, har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur

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

Redusere bruken av deltid og sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger

- Følge opp heltid og deltid som fast tema i drøftingsmøter

Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget

- Forberede yrkesseksjonsledere til lokale forhandlinger gjennom felles skolering

Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter

3. Gode offentlige tjenester med egne ansatte
Nasjonale mål 2026 – 2027: • Offentlige finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egen ansatte • Konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid • Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid Strategier 2026 – 2027 • Synliggjøre fordelene og mulighetene ved offentlig eierskap og drift i egen regi • Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og sammenhengene mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet • Være pådriver til vedtak om tillitsbasert styring og ledelse og partssamarbeid i stat, kommuner og fylkeskommuner
Offentlige finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egne ansatte
• Utarbeide og benytte yrkesfaglige argumenter i møter med administrasjon og politikere
Konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid
• Gjennomføre faste dialogmøter med politiske partier om egenregi
Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid

4. Et trygt og inkluderende arbeidsliv Nasjonale mål 2026 – 2027: • Sykelønnsordninga står sterkt i perioden • Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om et godt arbeidsmiljø • Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp • Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder • Det er framforhandlet ny IA-avtale i alle våre tariffområder, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt Strategier 2026 – 2027 • Danne breie allianser med organisasjoner og partier som støtter vår politikk • Informere om hvordan svekka vilkår for sykelønn vil ramme arbeidstakere og samfunnet som helhet • Sikre medlemmene våre sykepenges ved dokumentert sykdom
Sykelønnsordningen står sterkt i perioden
Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om et godt arbeidsmiljø
• Følge opp arbeidsmiljøspørsmål i partssamarbeidet • Bidra til at tillitsvalgte og verneombud får nødvendig opplæring
Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp

Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder
Det er forhandlet fram ny IA-avtale, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt
5. Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning
Nasjonale mål 2026 – 2027: • Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget, samt kirkevalget i 2027 • Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes • Flere læreplasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov Strategier 2026 – 2027 • Fagforeninger arbeider opp mot partienes programprosess • Løftet fagligpolitiske kandidater på partienes instillingsmøter • Bygge allianser for å sikre størst mulig gjennomslag for fagforbundets kjernesaker • Samarbeide med utdanningsinsitusjoner, arbeidsgivere og politiske aktører om gode utdanninger og rett til livslang læring
Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget i 2027
• Delta aktivt i 1. mai- og 8. mars-markeringer • Følge partienes programprosesser fram mot kommunevalget 2027
Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes
• Videreføre og inngå samarbeidsavtaler med politiske partier

Flere læreplasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov
6. Digitalisering Nasjonale mål 2026 – 2027: • Tillitsvalgte forstår digitale verktøy og er i stand til å påvirke gjennom partssamarbeid • Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene • Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen Strategier 2026 – 2027 • Bidra til å motvirke digitalt utenforskap • Sørge for at digitale løsninger er integrert i partssamarbeidet • Målrette den digitale kompetansen hos tillitsvalgte mot systemer som forbundet bruker Lokale mål for perioden • Sikre korrekt og oppdatert medlemsinformasjon for effektiv kommunikasjon • Etablere trygge og felles digitale samhandlingsløsninger for styret • Heve den grunnleggende digitale kompetansen blant styremedlemmer • Bruke nettsiden som hovedkanal for informasjon til medlemmene
Tillitsvalgte forstår digitale verktøy og er i stand til å påvirke gjennom partssamarbeid
• Ta digitalisering opp som fast tema i partssamarbeidet
Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene

• Nødvendig opplæring i digitale verktøy
• Etablere kontaktperson/superbruker for KLAR lokalt
Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen
• Legge til rette for at medlemmer i hovedsak betjener egne opplysninger via <i>Min side</i>, og bistå i særlige tilfeller der dette er nødvendig
• Utarbeide rutiner for jevnlig påminnelse til medlemmene om korrekt registrering av kontakthinformasjon og arbeidsforhold
• Rydde, oppdatere og bruke fagforeningens nettside som hovedkanal for aktuell og relevant informasjon til medlemmene
• Gjennomføre opplæring i grunnleggende IKT-ferdigheter for styremedlemmer
• Avvikle bruk av e-post til deling av sensitiv eller personrelatert informasjon, og benytte sikre, felles lagringsløsninger
7. Lokale mål
• Bruke handlingsplanen aktivt som styringsdokument i styrearbeidet
• Sikre god økonomistyring gjennom løpende budsjett- og regnskapsoppfølging
• Gjennomføre regelmessige styremøter i tråd med vedtektene
• Bevare et aktivt pensjonist- og uføreutvalg, som er helsefremmende og belyser nye områder som handler om pensjonistene og de uføre.
• Unge...