

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet Nittedal

Vedtatt av årsmøtet 29.01.26

Innledning

Handlingsplanen beskriver Fagforbundets målsettinger for perioden 2026–2027. Dette gir fagforeningene et toårig handlingsrom for å realisere målene, noe som gir et mer langsiktig perspektiv i planleggingen og påvirker vurderingen av hvilke mål som skal settes. Samtidig må planen ses i sammenheng med de årlige budsjettvedtakene.

Handlingsplanen er årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode, og bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Organisasjonsprogrammet, Fagforbundets Strategiplan for 2026 – 2027, samt andre vedtak fattet i overordnede organer.

Handlingsplanen er fagforeningsstyrets styringsverktøy, og skal blant annet bidra til at fagforeningen lykkes med å nå sine mål. Målene i handlingsplanen er formulert slik at det skal være mulig å måle om de vedtatte målsettingene er oppnådd. Måloppnåelsen i handlingsplanen forutsetter at fagforeningene i fylkeskretsen gjennomfører aktivitet i tråd med fattede vedtak på overordnet nivå.

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

Kostnadene som følger av handlingsplanen konkretiseres i fagforeningens budsjett.

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer (jfr. Organisasjonsprogrammet vedtatt av landsmøtet 2025)			
Område	Nåsituasjon	Utfordringer kort sikt	Utfordringer lang sikt
Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning	Blått styre i Nittedal kommune	Privatiseringsfokus hos nåværende politisk styre	Våre medlemmer kan få dårligere lønns- og arbeidsvilkår samt pensjonsavtaler.
Tariffmakt og organisasjonsbygging	Det er flere tillitsvalgte som venter på skolering som trinn 4 og 5, samt turnuskurs – Da det er lamge ventelister	Behovet for bistand øker for lokale tillitsvalgte og medlemmene får ikke bistand på egen arbeidsplass	Arbeidsmengden på fagforeningen øker som utfordrer evnen vår til å jobbe med andre temaer enn oppfølging av medlemssaker

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

Kommentar: Hovedmål er satt inn (jfr. Strategiplan 2026 – 2027).

Fagforeningen skriver inn sine egne målsettinger i de åpne, hvite feltene. Legg til/fjern rader ved behov.

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 i kommunal sektor

Fagforeningen har en vervekonkurranse i året

Hver yrkesseksjon har 1 arbeidsplassbesøk hvert halvår, slik at alle arbeidsplasser besøkes

Alle tillitsvalgte har tilgang til informasjon om Fagforbundet som de kan gi til nyansatte/uorganiserte på sin arbeidsplass.

Vi har tillitsvalgtsamlinger med fokus på opplæring

Alle nye tillitsvalgte har trinn 2 og trinn 3

Fagforbundet Nittedal deltar i LO sommerpatrulje og lærlingepatruljen

Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig

Fagforeningen har en vervekonkurranse i året

Hver yrkesseksjon har 1 arbeidsplassbesøk hvert halvår, slik at alle arbeidsplasser besøkes

Alle tillitsvalgte har tilgang til informasjon om Fagforbundet som de kan gi til nyansatte/uorganiserte på sin arbeidsplass.

Vi gjennomfører trinn 2 og trinn 3 med alle nye tillitsvalgte

Det deltar folk fra Fagforbundet Nittedal i LO sommerpatrulje og lærlingepatruljen

Vi har arrangement rettet mot unge medlemmer

Vi har tillitsvalgtsmøter for arbeidsplasser i privat sektor

Vi gjennomfører foredrag innenfor aktuelle temaer med åpning for potensielle medlemmer

Vi gjennomfører sosiale aktiviteter

Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder

Hver yrkesseksjon gjennomfører 1 arbeidsplassbesøk hvert halvår, slik at alle arbeidsplasser besøkes

Tillitsvalgsopplæringen er kjent for medlemmer i private 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

Krav på vegne av medlemmer i tråd med lov- og avtaleverk sendes

Bemanningsprosjektet i Nittedal kommune gir resultater

TØRN (KS prosjekt om oppgavedeling) gir resultater

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

Krav på vegne av medlemmer i tråd med lov- og avtaleverk sendes

Bemanningsprosjektet i Nittedal kommune gir resultater

TØRN (KS prosjekt om oppgavedeling) gir resultater

Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget

Lokale forhandlinger gjennomføres

Andre forhandlinger i tråd med lov- og avtaleverk gjennomføres

Krav til de årlige tariffkonferansene med prioriteringer av hovedkrav sendes

Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter
Krav til de årlige tariffkonferansene med prioriteringer av hovedkrav sendes
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
Vi innhenter informasjon og kunnskap fra andre - Vi tar kontakt med fagforeninger som er eller har vært igjennom konkurranseutsetting for å få informasjon/kunnskap
Vi driver tjeneste i egenregi - Vi ber om hjelp fra fylket og konkurranseutsettingsgruppa nasjonalt for å få bistand
Vi har kontakt med politiske partier - Vi tar kontakt med de politiske partiene i Nittedal kommune for å hindre konkurranseutsetning
Vi er synlig i politiske fora - kommunestyret i saker som omhandler konkurranseutsetning
Vi er synlig - Vi er aktive på sosiale medier og med arbeidsplassbesøk i forbindelse med kommunevalget 2027
Konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid
Vi er synlig - Vi er aktive på sosiale medier og med arbeidsplassbesøk i forbindelse med kommunevalget 2027

Tillitsvalgsopplæring er gjennomført
Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid
Vi har møter med politiske partier
Vi har kontakt med politiske partier - for å påvirke saker som er viktig for medlemmene
Vi gir innspill til partiprogrammene til partiene vi har samarbeidsavtale med.
Vi deltar på medbestemmelsesmøter
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 sykepenger ved dokumentert sykdom
Sykelønnsordningen står sterkt i perioden
Tillitsvalgte har opplæring - Vi har nærværsutvalget som tema på tillitsvalgsmøte, Nye retningslinjer er kjent for de tillitsvalgte
AMU, MBU og MBS har fokus på forebygging - Vi løfter tiltak med fokus på forebygging som tema i AMU, MBU og MBS
Nærværsgruppa fungerer - Vi deltar på møtene i nærværsgruppa

Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om et godt arbeidsmiljø
Medlemmene har helsefremmende turnuser - Vi skal kontrollere alle turnuser med tanke på hviletid
Vi har innsikt i sykefraværet - Vi ber om regelmessig innsikt i sykefraværsrapportene
Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp
Vi er med medlemmer som ber om det nærværsgruppa
Vi er med medlemmer som ber om det i sykefraværsoppfølging
Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder
Vi minner arbeidsgiver på rutinene om rapportering ved yrkesskade
AMU er kjent med nye retningslinjer for yrkesskade
Det er forhandlet fram ny IA-avtale, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt
Ny avtale er kjent for de tillitsvalgte
Nærværsgruppa fungerer - Vi deltar på møtene i nærværsgruppa
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, samt kirkevalget i 2027
Vi oppfordrer ikke medlemmene til å stemme ved kirkevalget i 2027
Vi er synlig - Vi er synlig på sosiale medier, lokalavisa og på arbeidsplassene med informasjon, Vi har valg som tema på tillitsvalgtsmøtene i perioden, Vi arrangerer politisk debatt 2027
Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes
Vi har samarbeidsavtaler med lokale partier som er enig i Fagforbundets politikk
Flere lære plasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov
Vi ber politikerne sette av nok penger til å følge opp sitt eget vedtak med 2 lærlinger per 1000 innbyggere
Vi har møter med politiske partier
Vi har kontakt med politiske partier
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 • KI tas først i bruk i offentlig sektor når det foreligger klare og definerte rammer for hvordan dette kan lette arbeidet, samtidig som man ivaretar fagkompetanse og kvalitet 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
Tillitsvalgte forstår digitale verktøy og er i stand til å påvirke gjennom partssamarbeid
Tillitsvalgte har opplæring i digitale verktøy som brukes i partssamarbeid på sin arbeidsplass

Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene
Tillitsvalgte har opplæring i KLAR
Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen
Tillitsvalgte og medlemmer er deltakere i referansegrupper ved innføring av ny teknologi
Tillitsvalgte og medlemmer har opplæring i forkant av innføring av ny teknologi
KI tas først i bruk i offentlig sektor når det foreligger klare og definerte rammer for hvordan dette kan lette arbeidet, samtidig som man ivaretar fagkompetanse og kvalitet
Tillitsvalgte er med i prosjekter som har til hensikt å innføre KI i offentlig sektor
Tillitsvalgte krever opplæring for ansatte som skal bruke KI i sin arbeidshverdag