

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet Nesodden

Vedtatt av årsmøtet 29.januar 2026

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 fylkeskretsens budsjett.

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

[illegible]

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 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 og i Spekter helse
Målsetningen er å etablere klubber på alle arbeidsplasser.
Gjennomføre vervekampanje. Være synlig i lokalmiljøet med blant annet informasjon på stand.
Profilere Fagforbundet på alle arbeidsplasser. Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser. Arbeidsplassbesøk fra styret, yrkesseksjoner og HTV. Bistå klubbene i å gjennomføre medlemsmøter.
Oppfølging av overgang til ny medlemsstatus i samarbeid med Fagforbundet Akershus.
Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig
Få oversikt på antall arbeidstakere på den enkelte arbeidsplass. Direkte kontakt med arbeidstakere som ikke er organisert. Utarbeide skriv rettet mot uorganiserte arbeidstakere. Informasjon i det offentlige rom (stands).

Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder
Arbeidet er pågående. I løpet av 2025 fikk vi to nye klubber i private virksomheter.
Tilby hjelp til etablering av klubber i private virksomheter.
Få med medlemmer fra private virksomheter inn i yrkesseksjonene.
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
Nesodden Kommune har et mål om 65% ansatte i hele stillinger. Målsetningen er nådd. Vi trenger likevel en oversikt over hvor det fremdeles er utstrakt bruk av deltidsstillinger, og hvor det oftest brukes hele stillinger.
Redusere bruken av deltid og sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger
Gjennom det kontinuerlige samarbeidet mellom Hovedsammenslutningene og kommunens administrasjon skal det holdes høyt at heltidsstillinger skal være regelen i ansettelser.
Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget
2026 er året for hovedoppgjør. Etter at de sentrale tilleggene er gitt, må Fagforbundet Nesodden i forhandlingene om lokale tillegg jobbe for at de som kommer dårligst ut sentralt, kompenseres lokalt.

Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter
Tas sentralt.
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
Fagforbundet Nesodden krever at alle offentlig finansierte oppgaver løses ved bruk av egne ansatte.
Bruke HTV-KS sin posisjon i møter mellom kommuneadministrasjon og Hovedsammenslutningene, og argumentere for egne ansatte i kommunale tjenesteområder, og samtidig holde fram Tillitsreformen for god utnyttelse av egne ansatte i virksomhetene, for å oppnå bedre tjenester
Styret og fagpolitisk utvalg jobber opp mot de ulike politiske partiene, og holder dem oppdatert på hvordan de som jobber direkte med tjenestemottakere opplever virkeligheten i virksomhetene.
Konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid
Nesodden Kommune skal i løpet av de nærmeste årene rehabilitere og bygge. Fagforbundet må stille krav til at de som leies inn for å utføre arbeidet oppfyller kravene AML stiller. Ønske om bruk av lærlinger.
Fagforbundet Nesodden skal jobbe kontinuerlig for at Nesodden Kommune kan dokumentere at alle innleide tjenester er i tråd med AML.

Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid
Fagforbundet Nesodden skal holde fram Tillitsreformen i alle sammenhenger som en effektiv, inkluderende modell.
Fagforbundet Nesodden skal argumentere for at god bruk av Tillitsreformen skaper godt arbeidsmiljø, og bidrar til lavere sykefravær.
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
Fagforbundet Nesodden ønsker ikke noen forringelse av eksisterende sykelønnsordning.
Fagforbundet Nesodden skal argumentere for gode løsninger som reduserer sykefravær. Argumenter som bør/ kan brukes er for eksempel: - Tilstrekkelig og god grunnbemanning i virksomhetene, hvor både ansatte og mottakere får positive opplevelser. - Bevisstgjøre bruken av tillitsreformen i alle virksomheter, slik at arbeidstakere opplever å bli hørt og verdsatt.
Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om et godt arbeidsmiljø
Bruke medbestemmelse på arbeidsplassene til å fremme arbeidstakeres syn og rettigheter.
Bruke AML i arbeidet opp mot arbeidsgiver. Tillitsvalgte skal ha opplæring i AML.
Tillitsvalgte på arbeidsplassen, samt verneombud skal sikres reell medvirkning i medbestemmelse.

Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp
Fagforbundet Nesodden skal arbeide for at redusert arbeidsevne ikke skal være ekskluderende. Vi skal jobbe for utstrakt bruk av tilrettelegging, slik at arbeidstakere skal kunne fortsette i jobben så lenge som mulig.
Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder
Det er forhandlet fram ny IA-avtale, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt
Tillitsvalgte skal skolerers i IA-avtalen.
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
Fagforbundet Nesodden opprettholder samarbeidet med partier vi har samarbeidsavtaler med.
Fagforbundet jobber for ordførerløfter i forkant for kommunevalget i 2027.
Fagforbundet Nesodden jobber for deltakelse i valgkampen forut for kommunevalget 2027, og lager en plan for dette.
Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes
Fagforbundet har allerede en signert samarbeidsavtale med SV. Vi forventer at AP og Rødt undertegner. Vi kommuniserer for øvrig med alle partier vi finner hensiktsmessig.

Flere læreplasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov
Fagforbundet Nesodden skal jobbe for at målet om to lærlinger pr.1000 innbygger blir en realitet.
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
Tillitsvalgte forstår digitale verktøy og er i stand til å påvirke gjennom partssamarbeid
Fagforbundet Nesodden skal kartlegge bruken av digital kompetanse blant tillitsvalgte. Vi skal sikre at alle tillitsvalgte med tilgang på KL*AR kan bruke, og har tatt i bruk dette verktøyet.
Alle nye tillitsvalgte skal få opplæring i bruk av KL*AR.
Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene
Fagforbundet skal sikre seg at alle tillitsvalgte bruker KL*AR i kommunikasjon med sine medlemmer.
Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen
7. Lokale utfordringer Sett inn lokale mål som ikke dekkes av strategiplanen