

Handlingsplan 2026 - 2027

Fagforbundet Kultur Oslo

Vedtatt på årsmøtet 19. januar 2026



Innledning

Handlingsplanen beskriver Fagforbundet Kultur Oslos målsettinger for perioden 2026–2027. Dette gir fagforeninga 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 overordene organer.

Handlingsplanen er fagforeningsstyrets styringsverktøy, og skal blant annet bidra til at fagforeningen lykkes med å nå sine mål.

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

I arbeidet med å utforme handlingsplanen, har vi kartlagt dagens situasjon og identifisert sentrale utfordringer i tabellen under.

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer			
Område	Nåsituasjon	Utfordringer kort sikt	Utfordringer lang sikt
Klubbene og tillitsvalgte	Noen klubber har problemer med å opprettholde et stabilt tillitsvalgtapparat	Det skaper uforutsigbarhet og klubbens sammensetning og funksjon kan endres over natten	Et svekket partssamarbeid, mindre tariffmakt, lenger avstand til medlemmene
Skolering av tillitsvalgte	Vi har ikke kapasitet til å sette opp kurs (Fagforbundets grunnskolering) så ofte som vi burde for å sikre at nye tillitsvalgte ikke trenger å vente lenge på kurs	Tillitsvalgte blir gående å “vente” på kurs, og kommer ikke i gang ordentlig med å utføre vervet sitt	Et svekket partssamarbeid, ikke tett nok oppfølging av både kollektive og individuelle saker, tillitsvalgte som gir seg fordi de ikke føler de får gjort den jobben de skal

Skolering og påmeldinger til kurs i regi av Fagforbundet Oslo	Alle tillitsvalgte trenger skolering, ikke bare Fagforbundets grunnskolering som fagforeninga har ansvar for, og må derfor i større grad melde seg på kurs og samlinger i regi av Fagforbundet Oslo	Nye tillitsvalgte føler ikke at de “kommer i gang”	Umotiverte tillitsvalgte, et svekket partssamarbeid, ikke tett nok oppfølging av både kollektive og individuelle saker, tillitsvalgte som gir seg fordi de ikke føler de får gjort den jobben de skal
Implementering av rutiner i foreninga og i klubbene (rutinehåndboka)	Vi har til nå hatt få skriftlige og etablerte rutiner som gjelder både for foreninga og for klubbene	Det organisatoriske arbeidet blir altfor personavhengig, og tillitsvalgte bruker unødvendig lang tid på å finne ut av hvordan ting skal gjøres	Ineffektivt, ustrukturert og rotete fagforenings- og klubbstyrearbeid
Digitalisering overgang til Teams/ORG365 og KLAR (Klubbstyrets arbeidsrom)	Flere og flere tillitsvalgte tar det i bruk, men vi har fortsatt en jobb å gjøre med å få det til å bli en naturlig del av arbeidshverdagen som tillitsvalgt	Tillitsvalgte får ikke med seg viktig og nødvendig informasjon	Et fragmentert tillitsvalgtapparat og dårlig kommunikasjon på tvers, uforløst potensiale når det gjelder å dele spørsmål, svar og erfaringer
Varierende grad av tariffmakt	Det varierer hvor mange medlemmer vi har og hvor sterke vi er opp mot arbeidsgiver i de forskjellige klubbene og innenfor de forskjellige tariffområdene	Svakere klubber	Svekket tariffmakt, dårligere lønnsoppgjør/ tariffavtaler og lokale avtaler, mindre innflytelse overfor arbeidsgiver generelt

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

1. Tariffmakt og organisasjonsbygging

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor og i Spekter med 3 % årlig.
- Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig
- Øke antall tillitsvalgte innenfor 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

Fagforeningas målsetninger

- Øke organisasjonsgraden i alle våre klubber
- Øke antall yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig, i tråd med Fagforbundets nasjonale mål
- Få på plass tillitsvalgte der vi ikke har det
- Jobbe for å styrke klubbene som trenger organisatorisk støtte og etablering av rutiner
- Foreningsleder og nestleder har jevnlig møter med klubblederne
- Jobbe for tettere samarbeid med TeOLOgene, både på fagforeningsnivå og på klubbnivå - med mål om å samle alle kirkeansatte medlemmer i en landsdekkende forening
- Få inn tillitsvalgte i alle klubbstyrrer i bydelene i Oslo kommune, der det er grunnlag for det

- Opprette tariffavtale på Astrup Fearnley
- Kreve og opprette tariffavtale på Vega Scene
- Etablere en fungerende klubb på Odeon Kino
- Vi søker midler fra fylket (Fagforbundet Oslo) til organisatorisk frikjøp
- Vi budsjetterer med 50% frikjøp til leder og nestleder i foreninga

Tariffområde	Mål økninger antall medlemmer
KS-bedrift (samfunnsbedriftene)	5
Oslo kommune	40
Virke	20
KA	10

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

Fagforeningas målsetninger

- Jobbe for at flere arbeidsgivere starter/fortsetter arbeidet med å etablere en heltidskultur
- Jobbe for å styrke kompetansen blant tillitsvalgte når det gjelder heltid/deltid
- Jobbe for redusert bruk av deltid, og sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger
- Kreve fast eller utvidet stilling på vegne av medlemmer som ønsker og har rett på det

- Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget
- 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

Fagforeningas målsetninger

- At offentlige finansierte tjenester ikke konkurranseutsettes, men drives i egen regi
- Økt kunnskap blant tillitsvalgte gjeldende konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping gjennom kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid
- At 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

Fagforeningas målsetninger

- Sykelønnsordninga står sterkt i perioden, både politisk og i tariffavtalene våre
- Arbeidstidsreduksjon med mål om sekstimersdag/30-timersuke
- Et helsefremmende arbeidsmiljø på alle våre arbeidsplasser, med særlig fokus på bemanning, psykososialt arbeidsmiljø og sikkerhet
- Et inkluderende arbeidsliv med god sykefraværsoppfølging og tilrettelegging

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 læreplaner og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov

Strategier 2026 – 2027

- Fagforeninger arbeider opp mot partienes programprosess
- Løftet fagligpolitiske kandidater på partienes innstillingsmøter
- Bygge allianser for å sikre størst mulig gjennomslag for fagforbundets kjernesaker
- Samarbeide med utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere og politiske aktører om gode utdanninger og rett til livslang læring

Fagforeningas målsetninger

- Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget, samt kirkevalget i 2027
- Vi er i dialog med politiske partier på venstresiden gjeldende saker som er relevante og aktuelle for våre medlemmer og arbeidsplassene der vi organiserer
- Vi deltar i samfunnsdebatten når temaer og saker som er relevante og aktuelle for våre medlemmer settes på agendaen

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
- Mårette den digitale kompetansen hos tillitsvalgte mot systemer som forbundet bruker

Fagforeningas målsetninger

- Tillitsvalgte tar i bruk Fagforbundets digitale verktøy: Teams/ORG365 og KLAR (Klubbstyrets arbeidsrom)
- Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene
- Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen
- Fagforforeninga legger ut relevante saker på nettsiden

7. Skoleringsplan/aktivitetsplan

Aktiviteter våren 2026:

Februar/mars: Individuell opplæring i Teams/ORG365 og KLAR for alle styremedlemmer og klubbledere som ikke allerede har fått opplæring

Mars: Vi sender noen av våre medlemmer/tillitsvalgte til Fagforbundets kulturkonferanse

April: Samling for klubbledere og nestledere: Gjennomgang og implementering av ny rutinehåndbok og rutiner for klubbene

April: Trinn 3 (Fagforbundets grunnskolering)

Aktiviteter høsten 2026:

September: Skolering i styrearbeid i regi av Fagforbundet sentralt, to dager med overnatting (for hele fagforeningsstyret)

Oktober: Trinn 4 (Fagforbundets grunnskolering)

November: Trinn 5 (Fagforbundets grunnskolering)

November: Kinovisning på Deichman for pensjonist- og uføremedlemmer og studentmedlemmer

November: Politisk litteraturfestival i samarbeid med Manifest og Res Publica (forutsatt at vi får støtte fra LOs kulturfond)

Hele høsten: Mangfoldskontakten besøker arbeidsplasser og klubbstyrer

Minimum en gang i løpet av året vil vi arrangere spillekveld for medlemmer, der vi spiller Streik! som Arbeidermuseet har utarbeidet med støtte fra LOs kulturfond, der vi står som samarbeidspartner.

Vi setter opp aktiviteter i Fagforbundsuka og Tillitsvalguka.

8. Yrkesseksjonsarbeid

Fagforeningas målsetninger

- Jobbe for at yrkesseksjonstillitsvalgte kobles tettere på tillitsvalgte valgt etter hovedavtalen (klubbstillitsvalgte)
- Arrangere yrkesfaglige forum, med temaer som blant annet frivillighet og kritisk tenkning
- Vi har en etablert struktur for å opprettholde nettverk for frivilligansatte, i kjølvannet av ny klubborganisering i Oslo kommune

- Etablere et yrkesseksjonsstyre i Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst
- Jobbe på tvers med yrkesseksjonsarbeid, i egen fagforening og i samarbeid med andre fagforeninger
- Jobbe med å sette yrkesfaglige spørsmål på agendaen sammen med TeoLOgene

9. Mangfoldsarbeid

Fagforeningas målsetninger

- Mangfoldsnettverket er synlig og kjent i foreninga og i klubbene
- Tillitsvalgte samler folk lokalt for å dra sammen og markere Pride og andre feiringer/markeringer, og gjør gjerne noe sosialt/gøy ut av det!
- Mangfoldskontakten besøker arbeidsplasser og klubbstyrer
- Mangfoldskontakten etablerer kontakt med NAV og norsk/voksenopplæring, Norsk folkehjelp, Agenda X og andre lignende organisasjoner som jobber med folk med mangfoldsbakgrunn, for å bygge nettverk og for å dele og få økt kunnskap

10. Pensjonist- og uføreutvalget

Fagforeningas målsetninger

- Setter opp medlemsmøte knyttet til trygdeoppgjøret
- Arrangerer besøk på Arbeidermuseet med omvisning, i samarbeid med yrkessseksjon kirke, kultur og oppvekst
- Arrangerer kinovisning for pensjonister og uføre

11. Ung-arbeid

Fagforeningas målsetninger

- Økt fokus på unge medlemmer og deres utfordringer i klubbene
- Verve flere unge arbeidstakere
- Sette opp aktiviteter rettet mot unge medlemmer i Fagforbundsuka

12. Implementering av ny rutinehåndbok

Fagforeningas målsetninger

- Fagforeninga driftes i tråd med etablerte rutiner
- Klubbene driftes i tråd med etablerte rutiner
- Vi har etablert et postjournalssystem

13. Internasjonal solidaritet

Fagforeningas målsetninger

- Vi er tilknyttet nettverket Antirasistisk fellesskap
- Vi oppfordrer våre medlemmer til å delta i relevante markeringer og demonstrasjoner
- Vi bidrar til at palestinske fotballag kan delta i Norway Cup
- Vi støtter Fagforbundets SOS-barneby i Huambo, Angola
- Vi vurderer løpende bevilgning av penger til relevante organisasjoner/formål, innenfor budsjetttrammene som er satt av årsmøte

Innkomne forslag vedtatt ved behandling av handlingsplanen på årsmøtet:

- Vi vil at alle fagforbundets medlemmer skal ha digital trygghet på arbeidsplassen. Alle skal føle at deres digitale sikkerhet blir ivaretatt av arbeidsgiver. Vi oppfordrer Fagforbundet sentralt til å påvirke mot norske og europeiske plattformer og systemer.
- Fagforeningas målsetninger: Forsvare sykkelønnsordningen som gir full lønn under sykdom i opptil et år, både politisk og i tariffavtalen.
- Det nye styret gis fullmakt til å sette inn et tydelig kulepunkt under punkt 9, at skeives rettigheter sikres og at de samarbeider med Pride for stand på Pridebyen.
- Vurdere rabattert deltakelse på Human festivalen for fagforbundets medlemmer.
- Fagforbundet Kultur Oslo jobber for å stanse videre oljeleting på norsk sokkel og for rettferdig omstilling for dagens oljearbeidere.

Vedtak:

Handlingsplan 2026 ble godkjent. De innkomne forslagene ble godkjent. Styret får fullmakt til å vurdere hvordan de innkomne forslagene skal håndteres i handlingsplanen.