

LS-sak 15-26 – Valg av møteledelse

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Marianne Solberg og Marit Selfors Isaksen er møteledere.

LS-sak 16-26 – Konstituering – Landsstyrets innkallingsliste

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret innkalles etter vedlagte liste:

Representanter med tale-, forslag- og stemmerett:

AVDELINGSREPRESENTANTER			
Fylke	LS-representant	1. vararepresentant	2. vararepresentant
Oslo	Siri Rygh	Ingeborg Gabrielsen	Liv-Unni Røraas
Viken	Anita Toverød	Sanam Cecilie Rognes Henriksen	Trond Rekdal Henriksen
Innlandet	Camilla Forum	Eli Nordahl-Hagen	Anne Karin Nordli
Vestfold og Telemark	Kine Jansen Egge	Jostein Bakkåker Fosse	Anne Sem Lofthus
Agder	Gerd Magnhild Løyning	Line Holth	Ingvild Skår
Rogaland	Åshild Jacobsen	Harriet Ramstad	Randi Mortveit
Vestland	Margrete Stave Aksnes	Johannes Knudsen	Eva Aarskog
Møre og Romsdal	Anett Hauknes	På valg	Laila Nøsen
Trøndelag	Elisabeth Olsen	Monika Finstad	Janne Marie Elgseter
Nordland	Anders Eivik	Gro-Anita Olsen	Sandra Jervås
Troms	Linda Brinchmann	Ann Kristin Sørgård Hansen	Marit Bøckman Gshib
Finnmark	Hanne Vang	Ove Solsvik	Frank Breivik

Fylke	Representant (avdelingsleder)	Vararepresentant (nestleder)
Oslo	Anne Øslebø	Tom Kollerud
Viken	Herdem S. Trønnes	David Forsell
Innlandet	Olav Neerland	Åse-Kari Kobbersletten
Vestfold og Telemark	Torunn Bredvei Steinsholt	Monica Holtan Fjeld
Agder	Christine Fredriksen	Sherin Elisabeth Andreassen
Rogaland	Hilde Slotnes	Elin Lindberg Kjeldsen
Vestland	Sølvi Folkedal	Ann-Kristin Nygård
Møre og Romsdal	Torill Brunsvik	Silje Alice Ness

Trøndelag	Runa Hjertø	Sylvi Dybvik
Nordland	Gunhild Holthe	Silje Reehaug Jørgensen
Troms	Gøril Madsen	Monica Eilen Lien
Finnmark	Heidi E. Pedersen	Marit Kransvik

ARBEIDSUTVALGET

Forbundsleder	Marianne Solberg
Nestleder	Jannicke Larsen
Medlem av arbeidsutvalget	Ole Henrik Kråkenes
Medlem av arbeidsutvalget	Ina Libak
Medlem av arbeidsutvalget	Marit Selfors Isaksen

REPRESENTANT FRA VELFERDSVITERNE

Representant	1.vararepresentant	2. vararepresentant
Tone Halvorsen	Kari-Anne Håland Moe	Tina Cecilie Eriksen

REPRESENTANT FRA FO-STUDENTENE

Representant	1. vararepresentant	2. vararepresentant
Maja Svenneby	Ikke valgt enda	Ikke valgt enda

Representanter med tale og forslagsrett:

PRESENTANT FRA FO-STUDENTENE

Representant	1. Vararepresentant	2. vararepresentant
Jon Kristian Larsen Vervik	Ikke valgt enda	Ikke valgt enda

ANSATTES REPRESENTANT

Representant	Vararepresentant
Tore Heen Ottesen	Arild Sverstad Haug

Representanter som kan få talerett:

KONTROLLKOMITEEN

Leder	Inger Lisbet Hegland
Medlem	Tonje Hoff
Medlem	Odd Ravn

VALGKOMITEEN

Leder	Ann-Kristin Nygård
-------	--------------------

LS-sak 17-26 – Konstituering – Valg av protokollkomite

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Camilla Forum og Christine Fredriksen er protokollkomite.

LS-sak 18-26 – Konstituering – Godkjenning av innkallingen

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Innkalling til landsstyremøte 3/2026 – 10.-11. juni 2026 godkjennes.

Saksfremstilling

Fra: Didrik Leganger

Sendt: tirsdag, 12. mai 2026 16:27

Til: Marianne Solberg; Jannicke Larsen; Ole Henrik Kråkenes; Ina Libak; Marit S Isaksen; Christine Fredriksen; Olav Neerland; Torill Brunsvik; Gunhild Holthe; Anne Øslebø; Hilde Slotnes; Heidi Elisabeth Pedersen; Runa K. Hjertø; Torunn Steinsholt; Sølvi Folkedal; Herdem Trønnes; Gerd Magnhild Løyning; Camilla Forum; Anett Hauknes; Anders Eivik; Siri Rygh; Åshild Jacobsen; linda.brinchmann; Elisabeth Olsen; Kine Pernille Jansen Egge; Margrete Stave Aksnes; Anita Toverød; Tone Halvorsen; Majasvenneby@gmail.com; jkvervik@hiof.no; Tore Heen Ottesen; Ann- Kristin Nygård; Inger Lisbet Hegland; tonjehoff1; odd.ravn@live.com; Gøril Madsen; Hanne Vang; May-Britt Lund; Benny Adam Winsnes; Monica Nymoene; Mari Holth

Kopi: johannes knudsen; Sandra Rosemarie Jervås; Laila A. Nøsen; Sherin Andreassen; Gry Elizabeth Juvelid; monicaelian; Eli Nordahl-Hagen; Randi Mortveit; Ingeborg Gabrielsen; Ingvild Skår; Gro-Anita Olsen; Ann Kristin Sjørgård Hansen; Harriet Ramstad Hove; Trond Rekdal Henriksen; Holth, Line; Silje Alise Ness; Liv-Unni Røraas; Eva Aarskog; Kari-Anne Moe; Tina Cecilie Eriksen; Sylvi Dybvik; gorim1; anne.lofthus@vinje.kommune.no; Sanam Cecilie Henriksen; Tom Klemet Kollerud; David Forsell; Åse Kari Kobbersletten; Monica Holtan; Elin Lindberg Kjeldsen; Silje Reehaug Jørgensen; Monika Finstad; janne-m.elgseter; maritbg79; Arild Sverstad Haug; Anne Karin Nordli; Marit Kransvik; osolsvik@online.no; Frank Richardsen Breivik

Emne: Vs: Innkalling til landsstyremøte 3/2026

Møtet avholdes via Teams og MyMeet.

Møterammen er beregnet fra onsdag 10.juni, kl 9.00-14.00 til torsdag 11.juni, kl 9.00-14.00.

Saksdokumentene publiseres i MyMeet, på [intranett](#) og på [FO.no](#).

Det er møteplikt for landsstyrets faste representanter. Dersom det er behov for å være fraværende hele eller deler av møtet, må det søkes permisjon.

Dersom du ikke kan delta på landsstyremøtet, må du selv varsle din vararepresentant. Det er viktig at det kommer tydelig frem i permisjonssøknaden hvem som møter i ditt sted på landsstyremøtet.

Permisjonssøknader sendes før møtestart via MyMeet og behandles i landsstyremøtet.

Vi ønsker vel møtt til landsstyremøte. Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål.

Med vennlig hilsen
Marianne Solberg
Forbundsleder

Microsoft Teams-møte

Bli med:

LS-sak 19-26 – Konstituering – Godkjenning av saksliste

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret godkjenner følgende saksliste for landsstyremøte 10. juni kl. 9.00 til
- 2 11. juni 2026 kl. 14.00, med mulige justeringer under møtet.
- 3 Tidsplanen legges frem fra møtebordet.

10.-11. juni 2026	
	Møtet avholdes via Teams og MyMeet.
	Åpning ved forbundsleder
	15/26: Konstituering - Valg av møteledelse
	16/26: Konstituering - Landsstyrets innkallingsliste
	17/26: Konstituering - Valg av protokollkomite
	18/26: Konstituering - Godkjenning av innkalling
	19/26: Konstituering - Godkjenning av saksliste
	20/26: Konstituering - Valg av redaksjonskomité
	21/26: Konstituering - Godkjenning av forretningsorden
	<i>Frist for å melde saker til eventuelt.</i>
	22/26: AU-protokoller til orientering
	23/26: Protokoller og referater fra råd og utvalg – til orientering
	24/26: Hovedtariffoppgjøret 2026
	25/26: Avdelingenes årsrapportering 2025
	26/26: Rapportering på handlingsprogrammet 2025
	27/26: Medlemsutvikling 2026
	28/26: Årsregnskap og beretning 2025
	29/26: Revidert budsjett 2026
	30/26: Økonomisk status pr. mai 2026
	31/26: Landsstyremøter 2027
	32/26: Valgkamp 2027
	33/26: FO Vestfold og Telemark - dispensasjon representasjon i valgkomiteen
	34/26: Uttalelser fra landsstyret
	35/26: Eventuelt

LS-sak 20-26 – Konstituering – Valg av redaksjonskomite

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Redaksjonskomite: Jannicke Larsen, Elisabeth Olsen, Anita Toverød og Sølvi Folkedal.

LS-sak 21-26 – Konstituering – Godkjenning av forretningsorden

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret vedtar det framlagte forslag til forretningsorden:

2

3 **1. Taletid**

4 Dirigentene kan beslutte begrensning av taletid dersom dette er nødvendig for å gi alle
5 inntegnede talere ordet innen den vedtatte tidsrammen. Representantene melder seg
6 på talerlisten ved å be om ordet i MyMeet, heretter kalt elektronisk løsning.

7

8 **2. Replikker**

9 Det gis ikke anledning til å tegne seg til replikk under møtet.

10

11 **3. Strek**

12 Dirigenten foreslår strek for en debatt når dette synes nødvendig for å gjennomføre debatten
13 innen den vedtatte tidsrammen. Vedtak om å sette strek for en debatt fattes med alminnelig
14 flertall. Vedtak om å oppheve eller på annen måte bryte vedtatte tidsrammer, forutsetter 2/3
15 flertall.

16

17 **4. Forslag til vedtak**

18 Alle forslag til vedtak må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den
19 elektroniske løsningen. Det er ikke adgang til å sette fram eller trekke forslag når strek er satt
20 for vedkommende debatt.

21

22 **5. Forslag til uttalelse**

23 Forslag til uttalelser må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den
24 elektroniske løsningen ved godkjenning av saksliste/tidsplan.

25

26 **6. Voteringer**

27 Voteringer skjer ved å tilkjenne sitt standpunkt.

28 Elektronisk votering skjer dersom dirigenter vurderer behov for det.

29

30 Med alminnelig flertall menes mer enn halvparten av de avgitte stemmer.

31

32 **7. Protokolltilførsler**

33 Protokolltilførsler kan forlanges av alle representanter med forslagsrett. Protokolltilførsler må
34 meldes innen behandlingen av saken er avsluttet og leveres skriftlig via det elektroniske
35 møtesystemet. Alle som er enig i protokolltilførselen melder dette før møtets slutt, via det
36 elektroniske møtesystemet.

LS-sak 22-26 – AU-protokoller til orientering

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar AU-protokoll 8/2026 og til og med AU-protokoll 30/2026 til orientering.

LS-sak 23-26 – Protokoller og referat fra råd og utvalg til orientering

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar følgende utsendte protokoller og referater etter forrige LS-møte til
- 2 orientering:
- 3
 - 4 • [Referat fra møte i profesjonsrådet for sosionomer og velferdsviterutvalget –](#)
 - 5 [5.-6. mars 2026](#)
 - 6 • [Referat fra møte i profesjonsrådet for barnevernspedagoger – 5.-6. mars 2026](#)
 - 7 • [Referat fra møte i yrkesetisk råd – 16. april 2026](#)
 - 8 • [Referat fra fellesmøte med profesjonsrådene og velferdsviterutvalget - 6. mars](#)

LS-sak 24-26 – Hovedtariffoppgjøret 2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar saken til orientering.

Saksfremstilling:

Hovedtariffoppgjøret 2026 pågår. Landsstyret vil i denne saken få en oppsummering av hovedoppgjøret.

Saken vil bli oppdatert fram mot landstyremøtet den 10. og 11. juni.

LS-sak 25-26 - Avdelingenes årsrapportering 2025

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar sak om avdelingenes rapportering til orientering.

Saksfremstilling:

Landsstyret får med denne saken en sammenstilling av avdelingenes rapporterte aktiviteter for 2025. Alle avdelinger har sendt inn rapporteringer fra årsmøtene sine. Avdelingene rapporterer ordinært til FOs landsstyre etter sine årsmøter i henhold til vedtektenes §§ 7.3q, 11,2p, 11.3, 3 og 4.

FOs vedtekter styrer arbeidet i avdelingen, og danner med det den viktigste rammen for hva avdelingene skal prioritere. Videre gjør landsstyret prioriteringer for hele FO, som skal følges opp i alle nivåer i organisasjonen. Dette er måten vi henger sammen – og som gir oss felles kraft. FOs handlingsprogram for perioden (LS-sak 10/2024) har vedtatt fire hovedstolper som skal være førende for organisasjonens prioriteringer. Dette er en helhetlig sosialpolitikk for en ny tid, et trygt arbeidsliv, sammen om å løfte yrkesetikk og rekruttering av tillitsvalgte.

FO utvikler seg, og derfor er organisasjonsutvikling en særlig satsning for FO i perioden. I 2024 vedtok landsstyret Strategi for rekruttering (LS-sak 18/2024) og Strategi for medlemsbevaring (LS-sak 69/2024). Viktige prioriteringer for avdelingene er å styrke klubber og tillitsvalgtes posisjon på arbeidsplassen, rekruttere yrkesaktive medlemmer, bevare eksisterende medlemmer og rekruttere og styrke våre tillitsvalgte.

Landsstyret og landsmøtet har behov for å holdes orientert om hvordan hele FO prioriterer, hvilke resultater dette gir og om vi er på riktig vei. Avdelingenes rapportering må ha som mål å være et godt verktøy for hele FO – for å gi en felles oppsummering og oversikt, og for å dele erfaringer på tvers av avdelingene. Det skal jobbes mer med å utarbeide en felles mal for dette.

Rapporteringen som gjøres her, beskriver i hovedsak aktivitetene etter at årsmøtene var avviklet og har ulik form og innhold. Det er derfor ikke mulig å gi en god, felles sammenstilling av avdelingenes aktiviteter. I denne saken legges det vekt på noen sentrale temaer som går igjen hos flere, og med noen eksempler.

Ledelse og organisering

Avdelingene gjennomfører møter i arbeidsutvalget (AU), styremøter og representantskapsmøter/årsmøter iht vedtektene, og mange bruker en kombinasjon av digitale og fysiske møter. Flere avdelinger beskriver kommunikasjon mellom arbeidsutvalg, styre og landsstyreprerentantene fra avdelingen før landsstyremøtene, og hvordan saker til landsstyret blir behandlet for at representantene kan ta med innspill og vurdering til møtene.

Retningslinjene for styret FO Møre og Romsdal evalueres etter hvert årsmøte i oppstartssamling, og oppleves som et godt arbeidsverktøy som forenkler styrearbeidet og klargjør forventninger. Samme avdeling beskriver også et felles styreseminar/-skolering med FO Agder som svært nyttig, og FO Agder rapporterer om at de nå har vedtatt nye retningslinjer for styret.

Flere avdelinger rapporterer at de har utarbeidet egne handlingsplaner/tiltaksplan i tråd med FOs vedtekter og politikk, og at planene har styrt prioriterte aktiviteter og ressursbruk i perioden. Ingen nevner eksplisitt FOs handlingsprogram for perioden som landsstyret har vedtatt, men FO Oslo viser til at handlingsplanen bygger på landsstyrets føringer og fire hovedområder (organisasjon, tariffpolitikk, profesjonsfaglig arbeid og helse- og sosialpolitisk påvirkning).

For FO Finnmark og FO Troms ble 2024 oppstartsår etter at de to avdelingene var sammenslått i fire år. Mye praktisk arbeid med å få driften til å gå for begge avdelingene preget det første året. FO Finnmark forteller at også 2025 ble et utfordrende år, men at de har kommet godt i mål jf. egen handlingsplan. Arbeidsmengden har begrenset kapasiteten til å ha et enda større fokus for å skape aktivitet ute i klubbene, for eksempel. Et prosjekt kalt "Klubbens dag" utsettes til 2026/2027.

Jevnt over rapporterer avdelingene om høy arbeidsbelastning og mye arbeid med medlemssaker, arbeidstidssaker og andre ressurskrevende oppgaver som for mange gir utfordringer for totalbelastningen på de frikjøpte tillitsvalgte. Avdelingstillitsvalgte prioriterer å besøke klubber, delta på årsmøter, klubbmøter og ulike fagseminarer.

Flere avdelinger nevner innføring av nytt saksbehandlings- og medlemssystem for FO høsten 2025, og at det har medført en del ekstra tid og arbeid i forbindelse med opplæring og innføring.

Det rapporteres om engasjement og prioritering av ulike aktiviteter som kurs og skolering, politiske markeringer for eksempel på 8. mars, 1. mai og likelønnsdagen, leserinnlegg, demonstrasjon m.m. FO Nordland har også arrangert FOlkefester/jubilantmarkeringer hvor alle medlemmer i området ble invitert – noe som har vært en suksess.

Økonomi

Tre avdelinger rapporterer om økonomi. FO Oslo og FO Møre og Romsdal rapporterer om solid egenkapital utover de 5 % som er vedtatt. FO Agder måtte nedjustere budsjettet for 2024 pga et overforbruk i 2023, nedjustering av avdelingstilskuddet og en uventet utgift knyttet til pensjonsutgifter, men har i løpet av perioden klart å stabilisere økonomien og oppnå egenkapital.

Medlemsutvikling, rekruttering og klubbarbeid

Avdelingene har stort sett hatt jevn medlemsvekst i perioden, selv om flere ligger bak verveprognosen. De fleste rapporterer om at de har prioritert arbeid med å rekruttere og beholde medlemmer for å sikre stabil medlemsvekst, og enkelte nevner at de har en egen vervestrategi. FO Oslo beskriver at stagnasjon i medlemsvekst kan ha sammenheng med dyrtid og nedbemanning/nedleggelse flere steder.

Fordi dyktige tillitsvalgte er en av de største medlemsfordelene, er det et mål for alle avdelinger å drive aktivt med klubbygging. De fleste beskriver prioritering av å rekruttere tillitsvalgte, og ikke minst hovedtillitsvalgte. Flere beskriver utfordringer knyttet til både å rekruttere og beholde tillitsvalgte, så dette blir en kontinuerlig prosess. FO Nordland beskriver at de i noen klubber har en felles tillitsvalgtordning i et LO-kommune-samarbeid.

FO Møre og Romsdal beskriver at avdelingssekretærene har månedlige digitale møter med hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte i hvert tariffområde, og FO Vestfold og Telemark har årlig kåring av årets TV i FO Vestfold og Telemark.

Mange rapporterer også om stor aktivitet og prioritering av arbeidsplassbesøk og klubbarbeid. Klubbarbeid vurderes som særlig viktig i arbeid med å rekruttere og beholde medlemmer. FO Vestland har jobbet målrettet med å gjennomføre handlingsplan for perioden på områder som gjelder medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, klubb- og tillitsvalgtsapparat, tillitsvalgtsskolering og tillitsvalgtskonferanser og medlemsverving- og bevaring. FO Vestland har i 2025 hatt satsning på «Klubbens år» hvor de har satt av hele uker til klubbbesøk, og FO Viken avholder klubbkonferanser hvert år.

Flere avdelinger har egne utvalg og for eksempel FO Vestfold og Telemark har seniorutvalg, kvinnepolitisk utvalg og internasjonalt utvalg, FO Trøndelag har seniorutvalg og FO Agder har helse- og sosialpolitisk utvalg.

Medlemssaker og lokale forhandlinger

Avdelingene har fått økt medlemstallet sitt, selv om noen ligger bak målsettingen om 41.000 medlemmer innen landsmøtet i november 2027.

Alle avdelingene jobber mye og ofte med medlemssaker. Mye løses lokalt, men noen oversendes og følges opp av team forhandling på forbundskontoret, og noen av disse igjen går til LO-advokatene. Ofte er det avdelingssekretærene som har et særskilt ansvar for medlemssakene. FO Nordland beskriver at de i perioden har hatt fokus på å løse saker på lavest mulig nivå, og har bistått tillitsvalgte og ikke medlemmet selv.

FO Viken skriver at henvendelsene fra medlemmene varierer i omfang. Noen saker avklares gjennom en enkelt telefonsamtale, mens andre krever omfattende oppfølging over tid. Som et bilde på arbeidsmengden, har avdelingssekretærene til enhver tid flere aktive medlemssaker, i tillegg til arbeid med arbeidstidsbestemmelser og godkjenning av turnus etter §10 – 12 (4), skolering av tillitsvalgte og øvrige oppgaver.

Et annet eksempel er FO Trøndelag. I 2024 mottok avdelingen 69 nye medlemssaker. I 2025 mottok den 94 nye registrerte saker. Disse omfattet både medlemssaker og behandling av utvidede arbeidstidsordninger/inngåelse av tariffavtaler.

Flere av avdelingene trekker fram utfordringen med klubber uten tillitsvalgte. Da faller mye av de lokale forhandlingene og møter med arbeidsgivere på de avdelingstillitsvalgte.

Kurs og skolering

Alle avdelinger viser høy aktivitet og stort engasjement med hensyn til kurs og kompetanseutvikling for tillitsvalgte, og har gjennomført grunnkurs, arbeidslivskurs og andre kurs for tillitsvalgte. Flere avdelinger har også hatt andre skoleringstilbud, som for eksempel FO Trøndelag som i tillegg har gjennomført skolering for tillitsvalgte i forebygging av vold og trusler, yrkesskader, stillingsvern med LO-advokatene og kunnskapsløft om emosjonelle belastninger. Det er også flere eksempler på at kurs holdes digitalt.

FO Nordland har avholdt felles konferanse med hovedtillitsvalgte og ledermedlemmer hvor tema var psykososialt arbeidsmiljø, styringsrett m.m. og fikk gode tilbakemeldinger fra deltakerne på at det var positivt med en slik felles arena.

FO Finnmark har fått på plass en fast struktur av tillitsvalgtsamlinger. I samarbeid med tillitsvalgte er det laget gode rutiner for oppfølging, opplæring og skolering. Avdelingen har

hatt en god prosess for å få dilemmaspeillet kjent ute blant tillitsvalgte, og fokus er satt på en av de største sakene for Finnmark i vår tid – Sannhet og forsoning. Planlagt og ønsket tillitsvalgt skoleing er gjennomført. Avdelingen har også gjennomført en større spørreundersøkelse blant medlemmene.

Noen avdelinger deler erfaringer rundt samarbeid om kurs. FO Agder og FO Vestfold og Telemark gjennomfører felles tillitsvalgt kurs, og FO Rogaland og FO Agder samarbeidet om kurs i helse- og sosialpolitisk påvirkningsarbeid.

Politisk påvirkning

De fleste trekker frem et godt samarbeid med LO lokalt og andre LO-forbund, og aktiv deltakelse på flere politiske arenaer, som møter med lokale og sentrale politikere fra eget fylke. Flere er aktive i LOs regionråd og lokale komiteer.

De fleste avdelingene rapporterer om mange ulike aktiviteter for å synliggjøre FOs politikk og påvirke beslutningstakere både lokalt og nasjonalt. Mange har jobbet mye og prioritert aktivitet knyttet til stortingsvalget i 2025, både egeninitierte og i samarbeid med andre avdelinger og FO sentralt. For eksempel beskriver FO Viken både arbeidsplassbesøk, med gode samtaler med medlemmer og lokale debatter som skapte tyngde og synlighet, FO Vestland arrangerte paneldebatt om fattigdom og FO Trøndelag holdt skoleing for hele representantskapet i «ta ordet» med påfølgende politisk debatt med stortingskandidater før stortingsvalget.

Arendalsuka og Trondheimskonferansen nevnes som viktige arenaer for flere avdelinger, og enkelte nevner også Kommunalkonferansen og Manifestkonferansen. Mange avdelinger beskriver arbeid med høringsinnspill og deltagelse i innspillmøter som FO sentralt har invitert til. Og FO Vestfold og Telemark beskriver etablerte samarbeidsavtaler med SV og Rødt. Andre avdelinger, som FO Møre og Romsdal, har også samarbeidsavtaler med lokale partier.

Profesjonsfaglig arbeid

Avdelingene rapporterer om mye aktivitet i profesjonsfaglige utvalg og ansvarlige. Flere avdelinger har valgt å organisere arbeidet med ett felles utvalg, med profesjonsfaglig ansvarlige for hver profesjon. Eksempler på avdelinger som har felles utvalg er blant annet FO Viken, FO Vestfold og Telemark, FO Innlandet, FO Nordland og FO Agder, mens FO Oslo fortsatt har separate utvalg. FO Nordland foretok en omstrukturering av profesjonsutvalgene i 2024 og rapporterer nå om at styret opplever bedre samarbeid med de profesjonsfaglig ansvarlige.

Alle avdelinger var aktive i forbindelse med sosialarbeideruka og uka ble markert bredt med blant annet faglige seminarer, foredrag og arbeidsplassbesøk. FO Rogaland nevner feiring av årets sosialarbeider som var fra avdelingen.

Avdelingene arrangerer fagdager og temakvelder for medlemmer, og det er også eksempler på samarbeid mellom avdelinger om fagkonferanser, som for eksempel FO Viken, FO Agder og FO Vestfold og Telemark som arrangerte skolekonferanse. Flere rapporterer også om samarbeid med og undervisning ved studiestedene.

Flere av avdelingene har egne fagstipend som tildeles medlemmer etter søknad, og i 2025 var mange prioritert til IFSW konferansen som FO var arrangør av. FO Tromsø utlyste for eksempel 10 stipender for å delta på den, og FO Nordland loddet ut tre stipend til medlemmer for å delta. FO Viken beskriver at de har gjort endringer i hva fagstipendene skal gå til etter at FO la om den sentrale stipendordningen. For eksempel har FO Viken endret fra

at enkeltmedlemmer kan søke til etter/videreutdanning til økonomisk støtte somklubber kan søke til fagarrangementer.

Studentarbeidet

Studentarbeid prioriteres høyt i alle avdelinger, og de fleste melder om godt studentarbeid og tett samarbeid med lokallag og aktuelle studiesteder.

FO Oslo har studenter både på VID og Oslo Met. På Oslo Met hører FO Studentene til på to ulike fakulteter. FO Oslo har sponset fadderuken på VID og Oslo Met, og fått logo på t-skjortene, blitt promotert i sosiale medier og fått stå på stand. Et lokallag ved Oslo Met ble etablert i oktober 2025, og to studenter sitter nå i styret til FO Oslo.

FO Trøndelag har over 500 studentmedlemmer på NTNU og Nord Universitet i Levanger og Namsos. Antall studentmedlemmer har økt også i denne årsmøteperioden, og avdelingen har fått på plass et godt samarbeid med de ulike utdanningene i fylket.

FO Nordland melder at det har vært utfordrende å få til godt studentarbeid i perioden. Likevel har avdelingen hatt egne vervestand, vervestand i samarbeid med LO og andre LO-forbund. Avdelingen har hatt flere kurs og etikkundervisninger og tverrfaglig fagdag.

FO Finnmark påpeker at studenttallet for deres del er synkende. Mange av studentene som har vært fulltidsstudenter i Alta, har nå fått jobb andre steder i landet etter endt utdanning. Dermed mister FO Finnmark dem som medlemmer.

Internasjonalt arbeid

FO Trøndelag og FO Agder har pågående internasjonale solidaritetsprosjekter i henholdsvis Madagaskar og Tanzania.

I tråd med vedtak på FOs landsmøte i 2023, skal prosjektet på Madagaskar avvikles i løpet av 2027. Det har vært viktig for FO Trøndelag å sikre en god drift og en god avslutning av prosjektet. Det er også gjennomført et besøk på Madagaskar med evaluering og planlegging av veien videre. To representanter fra Madagaskar har gjennomført et besøk i Norge med fokus på erfaringsutveksling og deling av kunnskap og erfaringer.

For FO Agders del jobbes det med å få prosjektet i Tanzania til å bli selvgående etter FO-landsmøtet i 2027. Et planlagt besøk fra Norge til Tanzania høsten 2025 ble gjennomført i mars 2026 med tre medlemmer av FO Agders internasjonale utvalg.

Vestfold og Telemark gir økonomisk støtte til palestinske barn gjennom Ghirass barnekultursenter.

Informasjonsformidling - kommunikasjon

Flere avdelinger melder om økt bruk av SoMe, for eksempel skriver FO Agder at de i perioden har fokusert mer på SoMe og forbedret aktiviteten kraftig, blant annet gjennom egen Podcast med lokale sosialarbeidere som gjester. Kampanjer fra FO sentralt deles fortløpende.

FO Oslo har arbeidet videre med sin egen sosiale mediestrategi, og bruker Facebook og Instagram. Førstnevnte til arrangementer og litt lengre politiske innlegg. Instagram i større grad til «story» og kortere innlegg med bilder. Arbeidsutvalget laget en egen serie på Instagram som het «Ukas problemstilling». Der ble ulike typer tariffspørsmål løftet fram hver fredag, med gode tilbakemeldinger på det.

FO Vestfold og Telemarks strategi rundt sosiale medier handler i hovedsak om Facebook. Avdelingen har en rekkevidde på omtrent 1900 unike følgere. Dette er en økning med 400 fra forrige årsmøteperiode. Avdelingen har også økt antall leserinnlegg i lokale og regionale aviser, fra 16 innlegg i forrige periode til 40 i denne årsmøteperioden.

Klima og miljø

Landsstyret vedtok en revidert klima- og miljøstrategi i desember 2025 (LS-sak 58/2025). Her forpliktet avdelingene seg til også å rapportere på klima- og miljø i årsberetningene. Flere avdelinger har rapportert særskilt på klima og miljø denne gangen. Mange avdelinger beskriver blant annet at de over tid har gått over til en kombinasjon av fysiske og digitale møter, noe som gjenspeiler det FO har vedtatt i klima- og miljøstrategien. FO Nordland skriver, for eksempel, at avdelingen blir stadig bedre på digitale representantskap.

FO Trøndelag har i årsmøteperioden arbeidet for å redusere organisasjonens klimaavtrykk. Viktige tiltak har vært tilrettelegging for bruk av kollektiv trafikk ved arrangementer og bruk av digitale møter. For å redusere unødvendig bruk av papir, sendes dokumenter i hovedsak digitalt. Hensyn har også vært vektlagt ved innkjøp av profileringsartikler.

I tillegg til å vise til FOs reviderte klima- og miljøstrategi, beskriver FO Viken at de vil ta klimabevisste valg og jobbe for en rettferdig og bærekraftig omstilling. I løpet av årsmøteperioden skal FO Viken også legge fram en egen handlingsplan for klima- og miljøstrategi.

FO Rogaland har tatt inn klima og miljø som ett av seks mål i sin nye handlingsplan som ble vedtatt i 2025. Med utgangspunkt i den vedtatte reviderte klima- og miljøstrategi og Grønn veileder, vil avdelingen starte arbeidet med å gjennomgå hva de kan gjøre på arbeidsplassen. FO Rogaland vil ha klima og miljø som tema i alt arbeidet som gjøres, og valg som blir tatt for å bli mer bevisst på egne valg. Avdelingen skriver: «Vi har i perioden gjort et arbeid for å bli miljøfyrtårn-sertifisert, noe som viste seg ikke å være mulig på grunn av organisasjonsformen vår. Her skal vi legge en plan for å bli bedre med utgangspunkt i avslutningssamling der det var workshop om tema og i etterkant nye strategier vedtatt i høst i FO sitt landsstyre.»

FO Finnmark skriver at avdelingen alltid benytter samkjøring til kurs, møter og andre aktiviteter. Digitale treffpunkt benyttes der det er hensiktsmessig, og det legges opp til flere arrangementer og møter på samme reise.

IFSW - post-konferanse i Alta

FO Finnmark koordinerte arbeidet med post-konferansen i regi av IFSW og FO. Post-konferansen la særlig vekt på et samisk urfolksperspektiv, og bidro til å løfte fram kunnskap og erfaringer som er særlig relevant for nordområdene. Arrangørene fikk mange gode tilbakemeldinger i etterkant av konferansen.

Oppsummering

Samlet sett viser rapporteringene at avdelingene i stor grad prioriterer aktiviteter som bygger opp under overordnede føringer fra vedtekter, landsstyre og handlingsprogram. Særlig viser rapporteringene at arbeidet med rekruttering, medlemsoppfølging, klubbutvikling og skolering av tillitsvalgte er forankret i både strategi for rekruttering og strategi for medlemsbevaring, og mål om å styrke klubbenes og de tillitsvalgtes posisjon på arbeidsplassene. Flere avdelinger peker på viktigheten av, men også utfordringer med, å rekruttere og beholde tillitsvalgte, og prioriteringer knyttet til å styrke klubbleddene har derfor vært viktige for mange. Dette henger

godt sammen med rekruttering av tillitsvalgte og klubbygging som et satsingsområde for hele FO i inneværende landsmøteperiode.

Rapporteringene viser at en betydelig del av kapasiteten i avdelingene bindes opp i håndtering av medlemssaker og andre oppgaver. Dette er noe av det viktigste vi gjør for medlemmene våre. Derfor er Nordlands eksempel viktig - om å jobbe systematisk med å styrke hovedtillitsvalgtes håndtering av saker, slik at sakene kan løses på lavest mulig nivå.

Avdelingene rapporterer om medlemsvekst, men også noen utfordringer med å nå måltall for perioden. Nye medlemmer og tillitsvalgte viser nettopp viktigheten av å ha en god struktur for å følge opp klubber og tillitsvalgte. Rekruttering og nye klubber med tillitsvalgte på plass, vil være en av de viktigste investeringene vi gjør.

FO har innført et felles saksbehandlings- og medlemssystem høsten 2025 – noe som har medført at avdelingene har måttet prioritere opplæring og innføring av det. På litt sikt vil det sannsynligvis føre til mer effektiv ressursbruk for hele organisasjonen. Det nye medlemssystemet vil også gi nye muligheter til avdelingenes rapportering. En arbeidsgruppe med representanter fra avdelingene har jobbet med et utviklingsarbeid om avdelingenes rapportering. Dette vil gjenopptas høsten 2026 med plan for at felles mal for rapportering fra avdelingene er klar til avdelingene skal rapportere i 2027. Dette vil være viktig for å styrke informasjonen til landsstyret og sikre at hele FO trekker i samme retning.

LS-sak 26-26 – Rapportering på handlingsprogrammet 2025

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar rapportering på handlingsprogrammet for 2025 til orientering.

Sammendrag

Landsstyret vedtok i mars 2024 FOs handlingsprogram for 2024–2027 (LS-sak 10/2024). Formålet med handlingsprogrammet er å gi føringer og retning for FO sitt helhetlige arbeid i perioden. Handlingsprogrammet er bygd opp med fire hovedstolper (overordnede fokusområder) som skal vise retning for alt arbeid i FO. Stolpene skal virke inn i de ulike områdene og sakene vi jobber med, slik at vi jobber enhetlig og strategisk på tvers og ikke i sektorer.

I tillegg spesifiserer handlingsprogrammet prioriterte aktiviteter innen tariffpolitikk, fagpolitikk og organisasjonsrettet arbeid. Som rammeverk for FOs jobbing gjennom året ligger også strategier som klima- og miljøstrategien, digitalisering og KI samt våre eksterne og interne kommunikasjonsstrategier.

For å kunne danne seg et helhetlig bilde av hvordan vi for eksempel har jobbet med hovedstolpen et trygt arbeidsliv må det som er rapportert på selve stolpen derfor leses i sammenheng med rapporteringen på de prioriterte aktivitetene innen tariff, fag og organisasjon.

I 2025 har FO sine fire hovedstolper: «en helhetlig sosialpolitikk for en ny tid, et trygt arbeidsliv, sammen om å løfte yrkesetikk og rekruttering av tillitsvalgte» vært førende for våre prioriteringer og vår strategiske jobbing. Samfunnsdebatten og kommuneøkonomi i året som har gått har forsterka fokuset på en helhetlig sosialpolitikk. Alvorlige hendelser som drapet på en barnevernsinstitusjon i Oslo har aktualisert viktigheten av arbeidet vårt med et trygt arbeidsliv. Arbeidet med yrkesetikk har fortsatt både gjennom våre organer og videreutvikling av konkrete prosjekter. Og rekruttering av tillitsvalgte følges opp gjennom viktige organisasjonsprosjekter og klubbygging.

Saksbeskrivelse

I denne saken får landsstyret rapportering på hovedstolpene samt de prioriterte aktiviteter og strategier som er omtalt i handlingsprogrammet. Strukturen og overskriftene i saken følger strukturen lagt i handlingsprogrammet. Under hver ny overskrift gjengis et utdrag av prioriteringene gitt i handlingsprogrammet for å lette gjennomlesningen av rapporteringen.

RAPPORTERING PÅ HANDLINGSPROGRAMMET 2025

Handlingsprogrammets fire hovedstolper

Handlingsprogrammet er bygd opp med fire hovedstolper (overordnede fokusområder) som skal prege alt organisasjonen driver med. Målet med FO sine hovedstolper er at de skal vise retning for alt arbeid i FO og virke inn i de ulike områdene og sakene vi jobber med, slik at vi jobber enhetlig og strategisk på tvers og ikke i sektorer.

En helhetlig sosialpolitikk for en ny tid

En aktiv, helhetlig sosialpolitikk forebygger sosiale og helsemessige problemer. Den politiske ideologien som har gjort velferdsstaten mulig, med tydelige mål om et sosialt, inkluderende og raust samfunn med universelle ordninger må revitaliseres. En aktiv sosialpolitikk kan sørge for at disse perspektivene og verdiene gjennomsyrrer all politikk. Sosialpolitikk er en investering, ikke en utgift. FOs kompass for en ny sosialpolitikk som ble vedtatt på landsmøtet i 2023, inneholder FOs 10 løft for en sterkere velferdsstat. Kompasset skal vise retning, gjøres kjent og løsningene skal iverksettes gjennom perioden.

I 2024 ble kompasset gjort kjent og grunnlaget lagt. I 2025 ble Kompasset sentralt i planlegging og gjennomføring av valgkamparbeidet og Arendalsuka.

Kompasset ble også retningsgivende for FOs første helhetlige innspill til statsbudsjettet for 2027 som ble utarbeidet på tampen av 2025, samt for utvikling av «prosjekt forebygging av sosiale problemer».

I 2025 har økende ungdomskriminalitet og skjerping av straffer vært sentralt i samfunnsdebatten. FO har stått i front i debattene, og bidratt til å flytte fokus fra straff til forebygging og fra enkelttiltak til helhetlig innsats overfor barn og unge.

Rapporteringen som følger i kapittelet «Fagpolitisk arbeid» gir et bredere bilde av temaene vi har jobbet med gjennom året, og er også koblet til de 10 løftene i Kompasset.

Et trygt arbeidsliv

Et trygt arbeidsliv er en bærebjelke for velferdsstaten vår og de ansatte som jobber i den. FOs medlemmer ligger på toppen av yrkesgrupper som opplever vold og trusler i arbeidshverdagen. Det er klare lovbestemmelser og skjerpede krav om risikovurdering og tiltak for å redusere vold og trusler, og bedre forebygging og håndtering av utfordrende arbeidssituasjoner. FO skal i denne perioden jobbe for å forebygge vold og trusler mot våre yrkesgrupper, og få økt kunnskap om HMS arbeid i offentlig sektor gjennom perioden.

I 2025 fikk vi dessverre flere alvorlige hendelser som setter på spissen hva trygghet på jobb virkelig kan dreie seg om – det kan handle om liv. Drapet på en ansatt i en barnevernsinstitusjon i Oslo ble en prioritert hendelse for FO i 2025. FOs forbundsleder uttalte seg til en rekke ulike medier, og deltok i Dagsnytt18. FO hadde oppfølgingsmøter med politisk ledelse i Barne- og familiedepartementet, Bufdir og KS. FO deltok i markering på Youngstorget og gult rosetog og forbundsleder holdt appell. I etterkant har FO fulgt opp gjennom en bredde av tiltak; Landsstyret vedtok en uttalelse om trygghet på jobb, og FO avholdt et webinar om vold og trusler med særlig vekt på risikovurdering. For FO har det vært et kontinuerlig fokus at det skal være trygt å gå på jobb, og at det er et

arbeidsgiveransvar. Og videre hvordan et tryggere arbeidsliv best kan oppnås gjennom forebygging av vold og trusler.

Det ble en stor seier for FO i 2025 når lovendringen om å utvide yrkesskadelista ble vedtatt. Dette fører til bedre oppfølging av og bedre rettigheter knyttet til yrkesskade som følge av vold og trusler og emosjonelle belastninger, noe FO i mange år har jobbet for.

I desember 2024 ble [rapporten](#) etter undersøkelsen SINTEF gjennomførte blant FOs medlemmer om arbeidsmiljøet publisert. Det er planlagt en oppfølgingsundersøkelse i 2026, og FO, i samarbeid med Fagforbundet søkte høsten 2025 om LOs forsknings- og utredningsmidler til å gjennomføre den. Det ble avslag på søknaden.

I 2025 har vi også:

- Revidert og supplert [nettsiden](#) om vold, trusler og med oppdatert informasjon, materiell og aktuelle lenker.
- Oppdatert kurs om vold og trusler for studenter i samarbeid med en referansegruppe med representanter fra avdelingene.
- FO har også bidratt inn i en nyetablert arbeidsgruppe for vold og trusler som er etablert i LO. FO arbeider for at forskriften i arbeidsmiljøloven om vold og trusler blir etterlevd gjennom økt synlighet, bidra til å utforme gode kilder til informasjon om temaet vold og trusler og utarbeide et godt kursmaterieell for både studenter på profesjonsutdanningene, tillitsvalgte og medlemmer.
- FO har også løftet tema vold og trusler i ulike hørings svar og innspill til Stortinget, regjeringen, og direktorat.

Sammen om å løfte yrkesetikk

Som profesjonsforbund for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere skal FO bidra til etisk bevissthet blant våre medlemmer. Etisk refleksjon skal være en sentral del av profesjonskompetansen vår, og må vektlegges i både utdanning og arbeid. FO skal utarbeide en strategi for å styrke arbeidet med yrkesetikk i perioden. Vi skal også fortsette å utvikle verktøy og hjelpemidler som bidrar til etisk refleksjon og bevissthet hos FOs medlemmer.

Synliggjøring og tilgjengeliggjøring av yrkesetikk har vært et gjennomgående satsingsområde hittil i perioden. *Landsmøtet i 2023 vedtok at landsstyret skulle utarbeide en strategi for å styrke arbeid med yrkesetikk i FO i perioden. Denne ble vedtatt av LS i 2024.*

I 2025 er nettsidene videreutviklet, og det er utarbeidet konkrete verktøy og opplæringspakker for etisk refleksjon. Disse er tilpasset både UH-sektoren og ledere, med mål om å styrke arbeidet med yrkesetikk i utdanning og i tjenestene. Det er også produsert intervjuer, podkaster og videoer som viser hvordan det yrkesetiske grunnlagsdokumentet kan anvendes i praksis.

Samarbeidet med avdelingene har blitt styrket gjennom gjennomføring av yrkesetisk verksted i september 2025. Verkstedet hadde som mål å utvikle felles strategier for hvordan yrkesetikk og etisk refleksjon kan løftes ut til tillitsvalgte og medlemmer.

Videreutviklingen av dilemmaspeillet har vært et viktig tiltak i 2025. Det er utarbeidet nye dilemmaer basert på innspill og henvendelser, og arbeidet er styrket gjennom samarbeid med en ansatt ved NTNU, blant annet knyttet til temaet religion og livssyn.

I 2025 har Yrkesetisk råd videreført arbeidet med å styrke yrkesetikken i tråd med den vedtatte strategien. Arbeidet har hatt særlig fokus på å videreutvikle rådets rolle, styrke dialogen med organisasjonen og gjøre yrkesetikk mer tilgjengelig og relevant for medlemmer i praksishverdagen. Etter at klagebehandling ble tatt ut av rådets mandat, har det vært interesse for om dette har ført til økt omfang av henvendelser. I 2025 har rådet mottatt to henvendelser av klagetypen, mot fire i 2024. Dette tyder ikke på en økning i slike henvendelser. Det er heller ikke registrert negative reaksjoner på at slike henvendelser avvises i tråd med mandatet.

Yrkesetisk råd har også bidratt internasjonalt gjennom deltakelse på IFSW-konferansen, hvor rådet holdt en egen workshop om yrkesetikk. I tillegg har rådet utarbeidet et notat til forbundsledelsen med vurderinger av IFSWs etiske regelverk og organisasjonens mistillitserklæring (censure) rettet mot den israelske sosialarbeiderforeningen. Rådet har videre arbeidet med sitt mandat, særlig med sikte på å tydeliggjøre hvordan rådet kan bidra til «å holde etiske problemstillinger høyt på organisasjonens dagsorden».

Som en del av arbeidet med å støtte avdelingene, ble det utviklet en «førjulspakke» med ressurser, refleksjonsoppgaver og verktøy. Målet har vært å inspirere til faglig fellesskap, samtale og økt refleksjon om yrkesetikk på en engasjerende og tilgjengelig måte, samt å gjøre avdelingene bedre kjent med hvilke ressurser, kompetanse og verktøy FO besitter.

Rekruttering av tillitsvalgte

Tillitsvalgte for FOs medlemmer er selve ryggraden i organisasjonen. FOs tillitsvalgte er organisasjonenes representanter på arbeidsplassene og skal følge opp forbundets politikk lokalt og bistå medlemmene. Funksjonen som tillitsvalgt er en forutsetning for at medbestemmelse og partssamarbeid skal fungere i praksis. Derfor er rekruttering av tillitsvalgte på alle arbeidsplasser der FO har medlemmer kjerneoppgave i perioden. Det er utarbeidet egne målsettinger for rekruttering og medlemsbevaring i landsmøteperioden.

Det mest sentrale FO har jobbet med for tillitsvalgte i 2025, har vært utvikling av nytt medlemssystem. Tillitsvalgte skal med ny løsning sikres en bedre oversikt over egne medlemmer, noe som har vært etterspurt. Det gir trygghet i rollen og bedre forutsetninger for å følge opp sine medlemmer. Tillitsvalgte på arbeidsplassene har deltatt i utviklingsprosessen med å gi innspill til, og teste ny løsning.

Tillitsvalgte trenger trygghet og kompetanse i rollen sin, og derfor er kurs og opplæring viktig. I 2025 ble det for første gang utviklet og avholdt en nasjonal tillitsvalgtkonferanse over tre dager. Konferansen samlet 100 tillitsvalgte fra hele landet og de representerte en stor bredde av tariffområder.

Når tillitsvalgte på arbeidsplassen er et prioritert område, har politiske ledelse også prioritert arbeidsplassbesøk i 2025. Erfaringene fra disse besøkene har blitt aktivt brukt inn i vårt organisasjonsutviklingsarbeid, og gjennom synlighetsaktiviteter i sosiale medier og på nett.

Prioriterte aktiviteter innen tariffpolitikk, fagpolitikk og organisasjon

Handlingsprogrammet inneholder i tillegg til de fire hovedstolpene prioriterte aktiviteter innen tariffpolitikk, fagpolitikk og organisasjonsrettet arbeid. Disse er det redegjort for punktvis nedenfor.

Tariffpolitisk arbeid

FOs tariffpolitiske hovedområder for landsmøteperioden er likelønn, pensjon og arbeidstid.

I FOs prinsippprogram slår vi fast at vår tariffpolitikk bygger på våre viktigste verdier. Vi vil ha en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk. FO mener frontfagsmodellen sikrer bærekraftige oppgjør. Frontfagsmodellen skal gi en ramme for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som over tid har blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Hensynet til likelønn og gode kollektive avtaler ligger til grunn for alle våre krav.

I samsvar med tariffpolitisk uttalelse på landsmøte i 2023 og landsstyrets vedtak (LS-sak 7/2025) om hovedprioriteringer for mellomoppgjøret 2025 har FO jobbet med tiltak som bidrar til likelønn, sentral solidarisk fordeling, normalarbeidsdagen, uttelling for kompetanse, og et bærekraftig oppgjør.

Mellomoppgjøret i 2025 hadde fortsatt et bakteppe med høye renter og dyrtid. Medlemmene våre hadde i all hovedsak opplevd reallønnsnedgang siden hovedtariffoppgjøret i 2022. Reallønnsnedgangen har særlig vært drevet av høy prisvekst, blant annet på drivstoff, energi og mat. I 2024 fikk vi gjennomslag i alle tariffområder om lønnsregulering tilsvarende frontfaget. For første gang på flere år ga dette reallønnsvekst for våre grupper. I mellomoppgjøret 2025 klarte vi å videreføre reallønnsvekst og økt kjøpekraft som var ett av våre viktigste krav.

Nærmere om de ulike tariffområdene

Hovedtyngden av FOs medlemmer tilhører tariffområdene i KS, Stat og Oslo kommune og Spekter.

KS

KS er det største tariffområdet og der FO har flest medlemmer. Mellomoppgjøret 2025 startet 24 april og LO kommune krevde økt kjøpekraft til alle arbeidstakere i hovedtariffavtalens kapittel 4. LO Kommune brøt forhandlingene med KS på kvelden 30. april. Hovedårsaken var for dårlig lavlønnsprofil. En time på overtid natt til onsdag 28. mai ble partene enige i mekling. Resultatet sikret alle medlemmer økt kjøpekraft, var på nivå med frontfaget og bidro til en god fordelingsprofil.

I 2025 ble det på KS området opprettet to nye bransjeprogram hvor FO deltar som part sammen med LO; *IA-bransjeprogram skole og sfo* og *IA bransjeprogram barnevern*. FO har plass i både arbeidsgruppen og styringsgruppen for hver av disse.

Staten

I staten er de fleste av våre medlemmer ansatt på arbeidsplasser som har lokasjoner på tvers av FOs avdelinger. Her er derfor arbeidet med avdelingsoverskridende klubber viktig. FO har på dette området hatt store og veletablerte landsdekkende klubber i Bufetat og i Kriminalomsorgen. I 2025 vedtok landsstyret å opprette landsdekkende klubb i Nav Stat (LS-sak 34/2025). Klubben har valgt hovedtillitsvalgt og styre, og er i gang med aktiviteter.

For staten som tariffområde har det vært et sentralt tema for LO de siste årene å få på plass en felles tariffavtale. For å styrke LOs posisjon i staten, er det i 2025 igangsatt et felles LO-prosjekt som koordineres av NTL – «LO Størst i staten. Prosjektet skal verve flere medlemmer med mål om å styrke LOs tariffdekning på dette tariffområdet hvor vi vet at vi taper medlemsandel til andre forbund utenfor LO. FOs samarbeid med NTL som det største LO-forbundet i staten er viktig.

Spekter

Spekter har utviklet seg til å bli FOs nest største område. Det er en vedvarende problemstilling for FO å rekruttere foretakstillitsvalgte i Spekter, og FO er for tiden uten foretakstillitsvalgt i minst ett helseforetak. Det ble i 2025 avholdt en digital samling, med tema Ventetidsløftet, som blant annet berører arbeidstid, og erfaringer fra lokale forhandlinger. Årets Spekter-samling ble arrangeres første uka i mars, og det er gledelig å se at det er økning i antall påmeldte fra 2025.

Oslo kommune

FO Oslo har nærmere 2 000 medlemmer og forhandler i sammenslutningen LO kommune Oslo sammen med Fagforbundet, Creo og Skolenes landsforbund. I mellomoppgjøret for Oslo kommune i 2025 var det enighet i lønnsoppgjøret. Resultatet ble i tråd med frontfaget og sikrer reallønnsvekst for alle ansatte. I tillegg ble likelønn ivaretatt når alt ble fordelt på lønnstabellen, og ikke gjennom lokale forhandlinger.

Desember 2025 vedtok landsstyret (LS-sak 69/2025) å overføre forhandlingsfullmakten for Oslo kommune tilbake til arbeidsutvalget sentralt.

Virke

Landsoverenskomstene i Virke korresponderer med henholdsvis, KS, Staten og Spekter helse. FO forhandler sammen med LO-forbundene Fagforbundet, NTL, Creo og Skolenes Landsforbund. FO er part i 6 av 7 avtaler. Disse avtalene er Landsoverenskomst for virksomheter, Landsoverenskomst for høyskoler, Landsoverenskomst for helse- og sosiale tjenester, Landsoverenskomst for barnehager, Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten.

Oppgjøret for 2025 resulterte i en lønnsramme i tråd med frontfagets ramme. Resultatet samsvarer også med kommunal og statlig sektor, samt Spekter Helse, med virkningstidspunktet 1. mai 2025. Avtalenes lønnsstruktur er lignende statlig og kommunal sektor, og for FO var det viktig at resultatet ble likelydende som i offentlig sektor.

Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA)

På tariffområdet KA fikk Creo fullmakt til å gjennomføre forhandlinger for FO. FO og Creo har sammenfallende interesser i å ivareta høyskolegruppens lønnsutvikling. Når det gjelder tariffavtalen for organisasjonsmedlemmer gjennomførte FO selv forhandlingene. Resultatet ble reallønnsvekst til FOs medlemmer.

NHO

NHO er et forholdsvis nytt, men voksende tariffområde i FO. Det er flere sider ved dette området som skiller seg fra FOs øvrige tariffområder, som f.eks. forhandlingsmodell, avtalestruktur og tariffavtaledekning. FO har ikke egen avtalerett i NHO, og forvalter medlemmenes interesser i samarbeid med Fagforbundet. Det er etablert en egen samarbeidsavtale mellom forbundene som regulerer tariffarbeidet på overenskomstnivå.

Arbeid med medlemssaker

Det å bistå våre medlemmer opp mot arbeidsgivere er som alltid en viktig prioritering. Tallet på medlemssaker som oversendes fra avdelingene til LOs juridiske for videre behandling har vært forholdsvis stabilt, med mindre variasjoner fra år til år. Sakene dreier seg blant annet om yrkesskader, mangel på oppfølging av sykmeldte og manglende rutiner for risikovurderinger. Med det nye saksbehandlingssystemet er det lagt til rette for å kunne hente ut en bedre statistikk over antall og type saker FO jobber med.

År	Antall medlemssaker oversendt LOs juridiske
2025	56
2024	69
2023	51
2022	56
2021	83
2020	58

De fleste sakene løses før de havner i rettsapparatet, men i 2025 har FO hatt to saker i arbeidsretten. Den ene handler om varsling og må ansees som en prinsipiell og viktig sak, hvor FO vant fram. To ansatte i barnevernet varslet om uforsvarlig praksis i egen tjeneste – at barn og familier ikke fikk den hjelpen og rettssikkerheten de hadde krav på. Da varslingen førte til gjengjeldelse fra arbeidsgiver, valgte de likevel å stå i saken og saksøkte arbeidsgiver for gjengjeldelse på varsling. Og vant fram. Dommen er av stor prinsipiell betydning fordi den tydeliggjør arbeidsgivers ansvar for å sikre forsvarlig tjenesteutøvelse, ivareta varslervern og sørge for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø.

Den andre saken omhandlet en ansatt som ble syk i forkant av en planlagt tur og endret arbeidsplan. FO fikk også i denne saken fullt medhold på at kommunalt ansatte i KS-området som blir syke før planlagte turer etter Følgeavtalen har krav på full lønn, inkludert ekstra timer og tillegg fastsatt i arbeidsplanen.

Likelønn

Kvinner har gjennomgående lavere lønn enn menn, og kvinnedominerte yrker lønnes lavere enn mannsdominerte yrker med tilsvarende utdanningslengde. De økende forskjellene mellom høytlønte og lavlønte rammer kvinner spesielt.

FO skal alltid prioritere tariffkrav som fremmer likelønn

FO skal jobbe mot verdsettingsdiskriminering.

I 2025 har FO fortsatt arbeidet med å befeste vår posisjon som sentral aktør i likelønnsdebatten. Forbundet har en bredere analyse av årsakene til ulikelønn enn flere andre forbund, og har bidratt til å nyansere debatten og løfte saken høyere på den politiske dagsorden. I 2025 har FO særlig hatt fokus på å synliggjøre aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) som et viktig verktøy for likelønnsarbeidet. Etter innspill fra FO, ble ARP et tema på LOs arrangement for markering av likelønnsdagen. ARP ble også trukket frem som virkemiddel for likelønn i en kort film publisert i SoMe i anledning likelønnsdagen. Utkast til leserinnlegg til bruk i lokale medier ble også delt i organisasjonen i forbindelse med likelønnsdagen. Det er gjennomført et fagseminar på forbundskontoret for å øke kunnskapen om ARP og praktisering av reglene.

FOs tradisjonelle kvinne- og likestillingskonferanse ble i 2025 utvidet gjennom å innlemme den i FO-konferansen i desember. Her fikk over 100 tillitsvalgte delta under viktige bolker om likestilling, likelønn og ARP hvor SSB og LDO var hovedinnledere.

FO er representert i LOs, familie- og likestillingsutvalg, inntektspolitiske utvalg og i sekretariatet, og dette er arenaer hvor FO aktivt fremmer likelønsspørsmål innad i LO. I 2025 samarbeidet vi med LO om likestillingsarrangementet på Arendalsuka og likelønnsarrangementet deres.

Det er jobbet med Kvinnearbeidshelseutvalgets rapport «NOU 2025:5 Kvinnens arbeidshelse - Kunnskap og tiltak». FO har gjennom LO gitt innspill til arbeidet med rapporten underveis. Det er også avgitt hørings svar på NOU' en både til LO og departementet.

I forbindelse med markering av kvinnedagen og likelønnsdagen i 2025 er det utarbeidet leserinnlegg, kronikker, innhold til sosiale medier, podkast m.m. for at hele organisasjonen skal ha mulighet å synliggjøre arbeidet FO gjør knyttet til likestilling og likelønn

Pensjon

Et inkluderende arbeidsliv forutsetter tilrettelegging i alle livsfaser der arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter medvirker til at arbeidstakere har mulighet til å stå i arbeid fram til pensjonsalder.

- FO skal arbeide for at samlet pensjon ved avgangsalder skal være minst 2/3 av tidligere lønn.
 - FO skal arbeide for at yrkesgrupper i offentlig sektor med behov for særaldersgrenser skal få dette.
-

Målet med aktiviteten er å sikre gode pensjonsrettigheter, og det skal følges opp løpende gjennom hele landsmøteperioden. I 2025 har FO bidratt til å nå disse målene gjennom å delta i LOs arbeid med endringer i pensjonsreglene, tilpasninger for gruppene med særaldersgrense og deltatt i LOs forberedelser til forhandlinger om ny AFP, som vil bli reforhandlet i mellomoppgjøret i 2027. Videre har FO i 2025 deltatt i regelmessige møter med KLP for blant annet kunnskapsinnhenting.

Arbeid med pensjon følges opp i høringer og andre aktuelle saker på pensjonsområdet. Arbeidet i 2025 har særlig handlet om AFP, etter LO kongressen vedtak. Det er et mål å holde oss a jour kunnskapsmessig for å delta i ulike forhandlinger og møter om temaet. Arbeidet foregår i hovedsak på hovedsammenslutningsnivå med tett dialog mellom forbundene i LO.

Arbeidstid

Vern av normalarbeidsdagen er et overordnet prinsipp, og arbeidstidsordningene skal bidra til å skape forutsigbarhet og nødvendig balanse mellom arbeid og fritid. All arbeidstid der arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver skal telle som arbeidstid og lønnes deretter.

- FO skal arbeide for at turnuser med døgnvakter primært avtales gjennom tariffavtale etter AML. § 10-12(4) fremfor gjennom medleverforskriften.
 - FO skal arbeide for å sikre gode prosesser og rammeverk knyttet til inngåelse av tariffavtaler etter AML. § 10-12(4)
 - FO skal arbeide for å sikre og videreutvikle arbeidstakernes rettigheter knyttet til arbeidstid i lov- og avtaleverk
-

Arbeidstid har som vist nedenfor vært et sentralt fokusområde i vårt tariffpolitiske arbeid i hele 2025. Arbeidstid viser seg som et særlig aktuelt tema når det gjelder utvikling av framtidens helse- og velferdstjenester. Under beskrives sentrale prosesser på KS-området. FO følger tett arbeidet i forhold til arbeidstid på alle tariffområder.

Arbeid med døgnvakter jf. AML. § 10-12(4) vs. medleverforskriften

I 2024 dukket det opp flere konkrete tvister knyttet til bruk av forskriften i KS-området. Det var berammet en sak i Arbeidsretten 2. juni – 6. juni 2025 ([2024-24 | Arbeidsretten](#)) der Fagforbundet hadde brakt inn tvister fra to kommuner. FO har bidratt til saken med deling av dokumentasjon av vår praksis knyttet til § 10-12(4) avtaler med døgnvakter. FO har også en tvist som er brakt inn til KS der vi har en protokoll på at vår sak blir avklart i tråd med slutningene i saken til Fagforbundet. Saken ble imidlertid utsatt til oktober, og så satt på vent i 6 måneder. Dialog har startet opp høsten 2025 mellom KS, Fagforbundet, NSF, Delta og FO om en mulig sentral særavtale om døgnvakter.

Arbeid med prosesser og rammeverk knyttet til AML. § 10-12(4) avtaler

De fleste avtaler blir inngått i kommunal sektor, mens noen få kommer fra Spekter, NHO og Virke. Den største endringen knyttet til § 10-12(4) i 2025 var at FO, sammen med Fagforbundet, NSF og Delta, inngikk en sentral forbundsvis særavtale (SFS) 2310 med KS 9. desember om vakter over 12,5 timer og til og med 15 timer. Dette innebærer at arbeidstidsordninger i KS med slike vakter på dag/kveld etter ikrafttredelse av SFS 2310 første mars 2026, skal hjemles i denne avtalen. FO sendte ut R-rundskriv 1/2026 om den nye særavtalen 19. januar 2026.

Trenden i antall § 10-12(4) saker er økende jf. tabell under:

År	Antall registrerte § 10-12(4) saker
2025	357
2024	305
2023	315
2022	247
2021	263
2020	219

Det er imidlertid forventet at med overgangen til SFS 2310 vil antall saker på sikt gå vesentlig ned ettersom minst halvparten av dagens avtaler faller inn under virkeområdet til den nye sentrale særavtalen.

Arbeid med å sikre og videreutvikle arbeidstakernes rettigheter knyttet til arbeidstid i lov- og avtaleverk

Som en del av hovedtariffoppgjøret i 2024 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg om heltidskultur. FO har deltatt her. Rapporten fra dette utvalget kom i 2025. I mellomoppgjøret i 2025 avviste LO Kommune å ta inn arbeidstid som tema jf. tidligere nevnt PSU rapport om heltidskultur. Medbestemmelse på arbeidstid er fortsatt et hett tema, men den viktigste saken på dagsorden i 2025 var ny rettspraksis fra EU angående deltidsansatte som slo fast at en har krav på overtid ved alt arbeid utover avtalt arbeidstid (deltidsstillingen). I Norge har praksis vært at en først får overtid ved arbeid tilsvarende 100% stilling. Å gjennomføre endring av praksis vil ha store konsekvenser i Norge, og det er nedsatt et utvalg bestående av sentrale parter for å vurdere mulige tilpasninger.

Fagpolitisk arbeid

Sosialarbeidere jobber hver dag for å sosialpolitikkenes mål og løse sosiale problemer. De trenger gode lønns- og arbeidsforhold og tid, tillit og nok kollegaer for å klare det. FO skal være en aktiv helse- og sosialpolitisk aktør, og motvirke utvikling av samfunnsstrukturer som skaper økte forskjeller, fattigdom, sosial ulikhet, uverdige livsvilkår og sosial utstøting. FO må jobbe for god forebygging og samarbeid på tvers til beste for særlig barn og unge. FO skal utvikle politikk som gir legitimitet og synlighet på områder som er viktig for FO, og dermed grunnlag for politisk påvirkningsarbeid og gjennomslag.

I mai 2025 samlet 315 valgte delegater fra hele LO-familien seg til kongress, hvor LOs politikk og planer for perioden 2025 til 2029 ble vedtatt. I tillegg til Marianne Solberg stilte FO med 10 delegater. Kort oppsummert kan kongressen beskrives som historisk sett med FOs øyne. For første gang fikk vi inn en representant fra FO i LOs politiske ledelse. Det er en anerkjennelse både av FO og av utdanningsgruppene i offentlig sektor. Dette bidrar til at vi i enda større grad enn i dag kan påvirke LOs politikk og sørge for at politikkområder som angår FO og våre medlemmer får en tydeligere plass.

I tillegg fikk vi inn mye god FO politikk i LOs handlingsprogram og uttalelsene fra kongressen. For eksempel var FO en viktig bidragsyter til at det ble utarbeida en boligpolitisk uttalelse og at LO vedtok en sterkere Palestinauttalelse enn det opprinnelige forslaget. FO fikk også gjennomslag for at det i LOs handlingsprogram nå står at de vil jobbe for å avvikle medleverforskriften.

FO var involvert i arbeidet med nytt handlingsprogram i LO og i utarbeidelsen av første utkast som ble lagt fram våren 24. Utkastet ble sent ut til avdelingene for debatt og det kom inn totalt 131 gode og gjennomarbeidede forslag. Landsstyremøte i oktober 24 vedtok å sende inn 48 forslag til handlingsprogrammet.

Fagpolitisk har FO i hele perioden også løpende fulgt opp og gitt innspill til aktuelle høringer, stortingsmeldinger og NOU' er m.m. FO har tatt initiativ til og avholdt møter med politikere og andre sentrale beslutningstakere på aktuelle tema og fagområder for FOs medlemmer. Nedenfor er eksempler på oppgaver det har blitt jobbet mye med i 2025, men oversikten er ikke uttømmende. Handlingsprogrammet til FO deler fagpolitisk arbeid i tre; profesjonspolitikk, utdanningspolitikk, internasjonalt samarbeid og solidaritetsarbeid. Nedenfor er denne inndelingen beholdt. I tillegg er det henvist til aktuelle løft i kompasset der det er relevant.

Kompasset, 10 sosialpolitiske løft.
1. Investere i oss som jobber i velferdstjenestene
2. Tid, tillit og fagkunnskap i arbeidshverdagen
3. Det viktigste er å forebygge
4. Barnevernet må styrkes
5. Levekår og rettssikkerhet for personer med utviklingshemming
6. Alle skal bo verdig og trygt
7. Flere må få mulighet til å delta i arbeidslivet
8. Tett hullene i velferdstjenestene
9. Norge trenger en sosialminister
10. Ikke være oss selv nok (fellesskap og likeverdssamfunnet)

Profesjonspolitikk

FO skal arbeide for å synliggjøre og dokumentere behov for kompetanse og kapasitet i velferdstjenestene FOs medlemmer jobber i.

FO skal jobbe for å få fremmet forslag om å innføre autorisasjon for barnevernspedagoger og sosionomer.

FO skal løfte behovet for systematisk veiledning for ansatte i velferdstjenestene

I 2025 har det profesjonsfaglige arbeidet hatt stort fokus på temaene; ungdomskriminalitet og forebyggende arbeid, kompetanse og handlingsrom i kommunene, barnevern, helse og rus samt kompetanse i tjenester til utviklingshemmede. Arbeidet med disse temaene er beskrevet nedenfor og det er henvist til hvilke løft i kompasset som har vært særlig relevante.

Ungdomskriminalitet og forebyggende arbeid

Når samfunnsdebatten i 2025 ble så sterkt preget av økende ungdomskriminalitet og skjerpning av straffer ble det også rom for å sette FOs helhetlige sosialpolitikk på dagsorden. FO hadde en rekke nyhetssaker knyttet til forebyggende arbeid, og bidro til å flytte fokus fra straff til forebygging og over på helhetlig innsats overfor barn og unge. FO avholdt to arrangementer om ungdomskriminalitet; et seminar i juni og et fagarrangement på Arendalsuka. I debatten har vi blitt møtt av til dels useriøs motargumentasjon av typen – «dere er mest opptatt av boller og brus». Parallelt har kommuneøkonomien over hele landet vært under press og mange kommuner har lagt ned både primærforebyggende tjenester til barn og unge og mer målrettede forebyggende tiltak. På denne bakgrunn ble det i 2025 tatt initiativ til å utvikle et eget prosjekt med mål om å tydeliggjøre og utvikle FOs faglige, politiske og organisatoriske kraft som premissleverandør for forebyggende sosialt arbeid. FO har alltid vært en forkjemper for forebyggende arbeid og dette er tydeliggjort både i vårt sosialpolitiske kompass og i handlingsprogrammet. Det ventes at forebyggende arbeid også vil bli et viktig bakteppe for kommunevalget i 2027. Prosjektideen ble fremlagt for landsstyret (LS-sak 8/2026) i begynnelsen av 2026 og vedtatt igangsatt. (jfr. også løft nr. 3, 8 og 10 i kompasset)

Kompetanse og handlingsrom i kommunene

I mai 2025 nedsatte Regjeringen kommunekommisjonen blant annet med mål om å oppnå mer fleksibel bruk av personell i kommunesektoren. LO (ved Fagforbundet) har en plass i utvalget. FO har deltatt i LOs referansegruppe for dette arbeidet i 2025, og vil fortsette i 2026. FO har løftet behov for at kapasiteten og kompetansen i velferdstjenestene samlet sett må være forsvarlig. Samtidig har FO også vektlagt at krav til kompetanse bør være mer profesjonsnøytral enn en del gjeldende normer og lovkrav, og at kommunene må vises økt tillitt i oppgaveløsningen. (jfr. også løft nr. 2 og 8 i kompasset)

Barnevern

FO har over lang tid jobbet med kvalitetsutvikling i barnevernet. I 2025 har det vært et stort fokus på [Kvalitetsløftet for barnevernet](#) (Prop. 83L (2024-2025)) og organisering av institusjonsbarnevernet. FO har alltid vært en pådriver for høy faglig kompetanse i barnevernet. Samtidig har vi i 2025 også vært opptatt av å formidle at styrking av kompetanse og kvalitet handler om mer enn utdanningsnivå. Det handler blant annet også om god ledelse, god nok grunnbemanning, interne og eksterne faglige støttestrukturer, tid til veiledning og refleksjon, og forutsigbare rammer. FO har også vært tydelige på at profesjonsutdanningene til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere må være grunnmuren på barnevernsfeltet. For å styrke kvaliteten barnevernet må det også være ansatte med master, videreutdanning og klinisk kompetanse. Derfor har FO jobbet tett sammen med KS og løftet behovet for å styrke den statlige tilskuddsordningen for kompetansetiltak i barnevernet. Den må bli mer tilgjengelig, fleksibel og tilpasset behovene i hele barnevernsfeltet, slik det er etablert for skolesektoren. Dette fikk vi gjennomslag for i behandlingen av Kvalitetsløftet i Stortinget. I Kvalitetsløftet fikk vi også skjerpet kravet til relevant arbeidserfaring hvis barnevernsinstitusjoner skulle rekruttere ansatte uten relevant utdanning. I stedet for at tre års relevant arbeidserfaring i minst 50% stilling, fikk vi

gjennomslag for at tre års relevant arbeidserfaring betyr erfaring tilsvarende 3 år i full stilling. FO har avholdt flere digitale innspillmøter for medlemmer og tillitsvalgte om ulike problemstillinger knyttet til barnevernet. FO har deltatt i flere ulike referansegruppemøter på området, har fast plass i Nasjonalt barnevernsforum og har faste dialogmøter med statsråden om det ideelle institusjonsbarnevernet. (jfr. også løft nr. 1, 2 og 4 i kompasset).

Helse og Rus

Innen helse- og omsorgsområdet har FO blant annet gitt innspill til nasjonal helse- og sykehusplan og regjeringens ventetidsløft. I ventetidsløftet fikk vi inn et tiltak om at sosionomer skal brukes til å avlaste leger og andre yrkesgrupper for sosialfaglige oppgaver i somatiske sykehus. I 2025 har FO svart på en rekke høringer knyttet til helseområdet både fra Helse- og omsorgsdepartementet, helse- og omsorgskomiteen på Stortinget og fra Helsedirektoratet. (jfr. også løft nr. 1, 2 og 8 i kompasset)

FO har jobbet mye med regjeringens forslag til fremtidens ruspolitikk; stortingsmeldingen Trygghet, fellesskap og verdighet som også er kalt Forebyggings- og behandlingsreformens Del 1. Den er fulgt opp med politisk påvirkning frem til behandling våren 2025. FO har bedt om, og fått innspill fra medlemmer og tillitsvalgte som jobber innenfor feltet. Vi har fått politikerne til å lytte til våre innspill og anerkjenne at sosialfaglige perspektiver og kompetanse er viktig for tverrfaglig, spesialisert behandling. Vi har også jobbet mye med å få gjennomslag for å utrede en offentlig spesialistgodkjenning innen psykisk helse, rus og avhengighet for sosialfaglige yrkesgrupper. Dette har vi lyktes med, ved at et flertall av medlemmene i Stortingets helse- og omsorgskomite er positive til det. FO har fulgt opp dette i vår dialog med politikere, og det er ventet et høringsforslag om ny spesialistgodkjenning i 2026.

I juni 2025 ble rusbehandlingsutvalget nedsatt, og Marianne Solberg har fått plass i utvalget, som skal levere sin innstilling (NOU) om fremtidens rusbehandling i løpet av våren 2027. FO jobber med å få innspill fra medlemmer blant annet gjennom arbeidsplassbesøk og innspillmøter. (jfr. også løft nr. 1, 3,8 i kompasset).

Kompetanse i tjenester til utviklingshemmede

I 2025 ble det, i samarbeid med NAKU, gjennomført en undersøkelse for å følge opp to tidligere undersøkelser om kompetanse i tjenester til utviklingshemmede (Ingen tid å miste og Det som skal til) blant ledere i disse tjenestene om rekruttering og kompetanse. Ledere med personalansvar i hjemmebaserte tjenester til voksne personer med utviklingshemming er spurt om hvordan de vurderer egne rammebetingelser for å lede tjenesten. Vi har vært særlig opptatt av økonomiske og organisatoriske rammebetingelser, som finansiering av og organisering av tjenesten, rekruttering av personell, utfordringer og muligheter for å sikre forsvarlige tjenester til den enkelte bruker. Rapporten publiseres i løpet av april 2026 (jfr. også løft nr. 2, 5, 8 i kompasset).

Vernepleier.no er en viktig faglig plattform for å synliggjøre vernepleierfaglig kompetanse og bidra til kunnskapsdeling rettet mot medlemmer, praksisfeltet og UH-sektoren. Nettstedet publiserer korte fagtekster, aktuelle saker og bidrag fra både praksisfeltet og akademia, og fungerer som en kanal for faglig utvikling og erfaringsdeling innenfor det vernepleiefaglige feltet. Arbeidet med å videreutvikle innholdet og øke synligheten har fortsatt i 2025.

I løpet av året trakk hovedredaktøren seg fra sitt verv, og det har vært arbeidet med å rekruttere ny hovedredaktør for å sikre videre drift og utvikling av nettstedet.

Ny stipendordning

I 2024 etablerte FO (LS-sak 15/2024) en ny stipendordning – med mål om en tilgjengelig ordning og et godt tilbud til medlemmene. I løpet av 2024 ble alle stipendmidlene utdelt – om lag 600 FO medlemmer fikk stipend til utdanning i 2024. I 2025 ble det utdelt stipend til 641 FO medlemmer. Dette er tegn på at ordningen har truffet godt. Utover i perioden vil stipendordningen evalueres.

Utdanningspolitikk

FO skal bidra til at den enkelte profesjons kompetanse, gjennom profesjonsutdanningen og videre profesjonsutvikling, dekker kompetansebehovene i fagfeltene. FOs utdanningspolitikk er sentral for profesjonspolitikken. FOs utdanningspolitiske plattform inneholder FOs overordnede utdanningspolitikk, og beskriver politikk og tiltak for å bidra til å styrke profesjonsutdanningene FO representerer. FO skal jobbe for at profesjonsutdanningene har tilstrekkelig antall studieplasser, er tilgjengelige i hele landet og har tilstrekkelig finansiering. FOs utdanningspolitiske plattform skal være kjent og brukes aktivt av tillitsvalgte.

FO deltar i nasjonale fagorganer for utdanning og forskning innenfor hhv. Barnevern, Vernepleie og Sosialt arbeid og Velferdslag i regi av Universitets- og høgskolerådet (UHR). FO stiller også med observatør til UHRs fagstrategiske enhet knyttet til helse- og sosialfagutdanningene og samarbeider på ulike måter med FO medlemmer og studiesteder i universitets- og høyskolesektoren.

FO har i 2025 og 2026 satt av 1 000 000 kr til et forskningsprosjekt rettet mot arbeidsforhold og utfordringer for organisasjonens medlemmer i UH sektoren, samt vilkårene for anerkjennelse og utvikling av profesjonskompetanse i disse utdanningene. Forskningsprosjektet skal gjennomføres av NIFU med oppstart januar 2026 og ferdigstilling av rapport 1. oktober 2026.

Forskerfrokost- FOs månedlige webinar

Forskerfrokost har etablert seg som en god arena for å synliggjøre forskning på FO sine felt overfor både studenter, ansatte i praksisfeltet og ansatte i UH-sektoren. I 2025 ble det gjennomført 9 Forskerfrokoster. Webinalet sendes den første tirsdagen i måneden og seertallet på direktesendingen varierer mellom 60 og 120 personer. Webinalet blir liggende ute på FOs hjemmeside og er tilgjengelig for alle. Mange benytter seg også av den muligheten - både som enkeltpersoner, personalgrupper og i undervisning i utdanningene vi representerer. Dermed er seertallene totalt sett langt høyere.

Internasjonalt samarbeid og solidaritet

Globalisering gjør det nødvendig med økt fagforenings- og profesjonsfaglig samarbeid og internasjonal fagutveksling blant helse- og sosialarbeidere. FO skal samarbeide med Ghirass Barnekultursenter, Palestinian Union of Social Workers & Psychologists, Bethlehem branch, Norsk Folkehjelp (Guatemala) og FOKUS (Tanzania), og legge til rette for lokal medvirkning og engasjement.

FO skal fortsette internasjonalt fagligpolitisk samarbeid med NOFS, EPSU og PSI, samt profesjonsfaglig samarbeid med IFSW, AIEJI, NSSK og NFFS.

Landsstyret vedtok plan for FOs internasjonale solidaritetsarbeid i perioden i 2024 (sak 34/2024) Det er etablert samarbeid med Norsk Folkehjelp i Guatemala. Prosjektet fokuserer på å styrke kvinners rettigheter og deltakelse i beslutningsprosesser, og støtte urfolkets rett til nødvendige naturressurser som rent vann og landområder. I 2025 besøkte ambassadører for solidaritetsprosjektet og delegater fra forbundskontoret FOs partnerorganisasjoner i Guatemala. Det ble sterke møter og ny innsikt i urfolks kamp for menneskerettigheter,

ytringsfrihet og rettferdighet. Det er også etablert samarbeid med FOKUS og programmet "Ending Violence against Women and Girls" som omfatter prosjekter i Guatemala, Colombia, Uganda, Kenya og Tanzania. FOs engasjement er knyttet opp mot arbeidet i Tanzania. I 2025 startet planlegging av prosjektreise til Tanzania i starten på 2026, sammen med FOKUS. Samarbeidet med Ghirass Barnekultursenter i Bethlehem og den palestinske sosialarbeider foreningen er FOs felles solidaritetsprosjekt i egen regi.

Det er etablert prosjektgrupper for de nevnte prosjektene som består av ambassadører/representanter fra avdelingene, ansatte fra Forbundskontoret og fra FOs politiske ledelse.

I 2025 har FO gjennom nordisk, europeisk og internasjonalt fagforenings- og solidaritetsarbeid bidratt i arbeid for å styrke faglige og demokratiske rettigheter, mangfold og solidaritet. FO var representert på møter i NOFS i København og Oslo i 2025, og deltok på NSSK sammen med sosialarbeiderforeningene i Finland, Sverige, Danmark, Færøyene, Island og Grønland. FO har videre deltatt i NFFS som er Nordisk forum for sosialpedagoger. Der diskuteres ulike profesjonsfaglige spørsmål som er relevante på tvers av landegrensene

FO var vertskap for IFSW European Social Work Conference 2025 i Oslo i oktober 2025. Konferansen hadde rundt 600 deltakere, og var den største konferansen FO noensinne har arrangert. Programmet bestod av plenumsinnlegg, parallellsesjoner og workshops, og la særlig vekt på sosialt arbeids rolle i møte med globale samfunnsutfordringer som klima, ulikhet, urfolksspørsmål og sosial rettferdighet. Det ble også arrangert en post-konferanse i Alta, med særskilt fokus på sosialt arbeid i nordområdene og urfolk generelt.

FO er medlem i IFSW Global og Europe. I forbindelse med konferansen høsten 2025 skulle FO arrangere delegatmøtet for IFSW Europe, men valgte å boikotte møtet på grunn av Israels sosialarbeiderorganisasjon sin deltagelse. Dette var medvirkende til at det i februar ble gjennomført et ekstraordinært generalmøte der eksklusjon av den israelske sosialarbeiderorganisasjonen ble diskutert. Det var over 50 % av de som stemte under møtet som stemte for en type utvisning, men det krevde 75 % for at det skulle vedtas. FO er representert i styret til IFSW Europe og Global ved at seniorrådgiver Andreas Kikvik er valgt som visepresident i IFSW Europe.

FO er også med i AIEJI (International Association of Social Educators), hvor FO er tilmeldt med barnevernspedagoger og vernepleiere. Marit Isaksen er valgt inn i styret.

Organisasjon

FOs tre viktigste verktøy for å sikre langsiktige organisasjonsmål er økt organisasjonsgrad, en organisasjonsform i takt med tiden og et styrket tillitsvalgts- og klubbapparatet.

FO har hatt en omfattende utvikling de siste årene med en betydelig økning i medlemmer. Denne utvikling er et sentralt satsningsområde for FO i denne perioden. I 2024 vedtok landsstyret Strategi for rekruttering (LS-sak 18/2024) og Strategi for medlemsbevaring (LS-sak 69/2024). FO skal fortsette å vokse, og skal styrke klubber og tillitsvalgtes posisjon på arbeidsplassen. For å nå målene organisasjonen har satt seg må det arbeides på en rekke områder samtidig. Dette handler om å rekruttere yrkesaktive medlemmer, bevare eksisterende medlemmer og rekruttere nye tillitsvalgte og styrke våre tillitsvalgte. Målsettingene om økt organisasjonsgrad, en organisasjonsform i takt med tiden

og et styrket tillitsvalgts- og klubbapparatet er avgjørende for at FO skal utvikle seg i tråd med vedtatte strategier.

I 2025 har FO prioritert å arbeide målrettet og kunnskapsbasert med organisasjonsutvikling. To særlige sentrale aktiviteter for FOs organisasjonsutviklingsarbeid i 2025 er Fafos gjennomgang av FOs avdelinger og utvikling og etablering av nytt medlemssystem. Rekruttering av nye medlemmer har vært på agendaen gjennom kampanjer og gjennom synliggjøring av statistikk av medlemssituasjonen gjennom året.

Organisasjonsutvikling

FO skal arbeide for at

Avdelingene fremstår samstemte og handlekraftige.

Klubbstrukturen gjenspeiler det lokale medbestemmelsesapparatet for at medlemmene skal bli ivaretatt lokalt, og slik at medlemmene selv kan bidra aktivt inn i FO-felleskapet på sin arbeidsplass.

Klubbstrukturen utvikles slik at tillitsvalgte kan være de yrkesaktives talerør på arbeidsplassene og aktive bidragsytere på ulike arenaer i organisasjonen.

Klubbapparatet gjenspeiler mangfoldet i medlemsmassen og samfunnet øvrig

Organisasjonskartlegging og oppfølging av denne i 2025

Avdelingene har en sentral rolle med å utvikle FO som organisasjon, både i den direkte medlemsoppfølginga og særlig når det gjelder klubb- og tillitsvalgtoppfølging. I 2024 ble det igangsatt en kartlegging av arbeidet i avdelingene. Bakgrunnen var å kartlegge utfordringer og muligheter for FO inn i framtiden.

Fafos undersøkelse ble påbegynt i 2024, og ferdigstilt i januar 2025 med 27 intervjuer med frikjøpte tillitsvalgte fra samtlige avdelinger, samt gjennomgang av årsrapporter, handlingsplaner og budsjett. Rapporten ble lansert i landsstyret i juni 2025, og har gitt FO et godt grunnlag for videre utvikling. FAFO peker i sin rapport på fire forbedringspunkter for FO:

Kunnskap er det viktigste - Fafos slår fast at de organisasjonstillitsvalgte i FO har god kunnskap om arbeidsfeltet og har nødvendig kompetanse. Helt nye tillitsvalgte i avdelingene trenger riktig kompetanse tidlig og organisasjonstillitsvalgte må få nødvendig kunnskap.

Tjenester på samme nivå - FOs avdelinger har ulik størrelse og ulike utfordringer knyttet til oppgaveløsningen. Fafos understreker at samarbeid og erfaringsutveksling legger grunnlag for utvikling av organisasjonen og er en betingelse for å sikre tjenestekvaliteten.

Infrastruktur som støtter effektiv oppgaveløsning - En forutsetning for at infrastrukturen skal fungere godt, og gi avdelingene den støtten de trenger, er en klar oppgavedeling mellom forbundet sentralt og avdelingene. Fafos understreker at en tydelig oppgavedeling er viktig for å fastslå hvem som skal gjøre hva, og hvilket ansvar som hviler på forbundet sentralt og på de enkelte avdelingene.

God kommunikasjon - God kommunikasjon forutsetter også at alle parter deler tilgang til relevante data, beslutninger og kunnskap i organisasjonen. God intern kommunikasjon bør bygge på åpne felles kommunikasjonskanaler. Felles møter (kontormøte, koordinerende lederforum) kan være et eksempel på dette.

Landsstyret vedtok i oktober 2025 oppfølging av rapporten. Den skal følges opp med en rekke tiltak knyttet kompetanseutvikling for tillitsvalgte i alle ledd, en styrket internkommunikasjon og styrkede samhandlingsarenaer i FO, som avdelingssamlinger og lederforum.

Som en del av oppfølgingen av tiltakene som følger av rapporten, er det gjennomført samtaler med alle avdelinger. Her var temaer som samarbeid, ansvarsfordeling av arbeid og avdelingenes arbeidshverdag på agendaen. Det er en samlet vurdering etter samtalene at tiltakene FO har valgt og vedtatt i Landsstyret, treffer. Avdelingene legger særlig vekt på viktigheten av arenaer for erfaringsutveksling og deling, styrket internkommunikasjon og kursutvikling i organisasjonen. Som denne rapporteringssaken til landsstyret viser, jobbes det kontinuerlig med å følge opp tiltakene, og arbeidet vil også pågå videre i perioden. Det arbeides videre med utvikling av kurs i FO i perioden med forankring i LS-sak i mars 2026.

FO skal være en trygg og inkluderende organisasjon med en organisasjonskultur preget av åpenhet. FOs landsstyre evaluerte og vedtok i desember 2025 ny rutine for varsling i FO. Rutinen omfatter nå både tillitsvalgte og medlemmer. Varslingsrutinen er gjort tilgjengelig på FOs nettsider, delt i nyhetsbrev med medlemmer og tillitsvalgte. Målet er at rutinen skal være lett tilgjengelig i organisasjonen. Den skal tematiseres jevnlig i samlinger med avdelingene, tillitsvalgte og medlemmer.

Kampanjer 2025

For å målrette innsats for å rekruttere nye medlemmer ble det satt i gang flere kampanjer i 2025. Kampanjene har rullet ut på sosiale medier og hatt tydelige målgrupper.

- Sommerkampanje som rettet seg mot yrkesaktive.
- Studentrekrutteringskampanje rettet mot studenter ved alle høyskoler og universiteter med våre utdanninger.
- Høst- og vinterkampanje som retter seg mot yrkesaktive medlemmer.

Sosialarbeideruka 2025 ble gjennomført med stor aktivitet ute i avdelingene. FO var synlig på ulike sosiale medier, det var utdeling av sosialarbeiderprisen, podcast, videoproduksjoner og ulike konkurranser. Uka ble gjennomført med en rekke arrangementer både lokalt og i sosiale medier. Sosialarbeideruka er i ferd med å bli en viktig samlende, identitetsbyggende arena for FO.

Medlemsdata som organisatorisk arbeidsverktøy

Utviklingen av nytt medlemssystem har vært et omfattende prosjekt i 2025. Målet er at det nye systemet skal bli et viktig løft for FO når det gjelder å styrke oversikt og vedlikehold av medlemsdata. Det er denne informasjonen som sikrer oss nok kunnskap om medlemmene våre til å bruke som beslutningsgrunnlag og strategisk arbeid i organisasjonen. I 2025 har det blitt gjennomført workshops, kartlagt arbeidsprosesser og kartlagt framtidige behov, med mål om at prosjektet ikke bare skal kopiere gamle arbeidsformer, men utvikle måten vi jobber på. Det dreier seg primært om å kjenne medlemsmassen, ha kontinuitet og systematikk i arbeidet, samt fordele arbeidsoppgaver ut fra nåværende og skiftende behov.

Utviklingsarbeid etter implementering av nytt medlemssystem vil fortsette videre i perioden.

Gjennom hele 2025 har det blitt satt fokus på medlemsutviklingen i FO. Organisasjonen har lagt frem tall og data om medlemsutvikling som et arbeidsverktøy både i samtaler med avdelinger og på samlinger med de avdelingstillitsvalgte. Sammen med nytt medlemssystem er dette en viktig del av det systematiske arbeidet som gjøres med oppfølging av medlemslister og vedlikehold av medlemsdata.

Opplæring og kompetanseutvikling

FO skal arbeide for at

- Tillitsvalgte i alle tariffområder får tilstrekkelig opplæring til å ivareta medlemmene sine. Tillitsvalgtsoplæringen er målrettet og tidsriktig.
 - Tillitsvalgtes rammevilkår lokalt sikres slik at det settes av reell tid til utøvelse av vervet og at det nedfelles i lokale tilpasningsavtaler
 - Organisasjonsleddene får nødvendig kompetansehevende tiltak for å opprettholde og forbedre kompetansen i tråd med organisasjonens krav og forventninger.
-

Et større FO med stadig flere medlemmer og tillitsvalgte krever et organisasjonsapparat der alle ledd utvikler seg i takt med behovet i organisasjonen.

I 2025 har fortsatt utvikling av godt samarbeid og jevnlig erfaringsutveksling vært prioritert gjennom foraene der organisasjonen møtes. Lederforum arrangeres månedlig og er en arena hvor lederne kan møtes og dele erfaringer. I 2025 ble det i tillegg til månedlige digitale treff, avholdt ett fysisk treffpunkt i lederforum. Organisasjonens time (tidligere teknisk time) avholdes en gang hver måned digitalt. Også her videreutvikles formatet etter samtaler med avdelingene. Dette er et viktig og lavterskel møtepunkt for avdelinger og FO-sentralt. Det har også vært avholdt jevnlig forum for lønns- og arbeidsforhold, med mål om å styrke kompetanse gjennom erfaringsutveksling om arbeidsliv- og tariffarbeidet, herunder arbeidet med medlemssaker.

Avdelingssamlingene har vært viktige møtepunkter også i 2025. Bakgrunnen for samlingene er behovet for å bygge arenaer der avdelingsstillitsvalgte møter hverandre. Formatet har i 2025 blitt utviklet til et enda mer dialogbasert opplegg der rommet for erfaringsutveksling er enda større.. I avdelingssamlingen i juni var hovedtema samhandling og erfaringsutveksling om handlingsplaner og budsjett. I oktober var hovedtema internkommunikasjon og nytt medlemssystem.

FOs nettsider har egne ressursider for tillitsvalgte. FO har utviklet veiledningsmaterialet om hvordan tillitsvalgte kan bidra inn i en dialog med arbeidsplassen om et forsvarlig arbeidsmiljø. Det er også utviklet egen veiledning til ledermedlemmer på samme tema. FO utvikler kontinuerlig fagartikler på internett til våre tillitsvalgte om temaer relevante for deres verv. I 2025 ble det blant annet oppdatert fagartikler om varsling og oppsigelser.

I tråd med LS-sak 69/2024 om medlemsbevaring er et viktig grep å jobbe målrettet mot prioriterte målgrupper. Medlemmer og tillitsvalgte på tariffområdene FO jobber mot, kan ha ulike behov og det har i 2025 jobbet aktivt med å tilpasse aktiviteten på tariffområdene. Spekter, Staten og NHO er tariffområder hvor vi på ulike måter har sett et særlig behov for å styrke dialog, samhandling og kompetanse. Tiltakene som ble igangsatt har blant annet vært regelmessig samlinger og dialog. Det har vært holdt egen skoloring for tillitsvalgte i disse områdene, for å styrke kompetansen og samholdet de tillitsvalgte imellom. Det har vært et mål at dette arbeidet også skal bidra til innspill fra disse sektorene til forhandlingsutvalg og organisasjonen sentralt. Erfaringer viser at de årlige samlingene gir godt påfyll til de tillitsvalgte og de oppgir selv å være godt fornøyde med å kunne møte andre tillitsvalgte og utveksle erfaringer og råd.

Fagforbundet og FO er viktige samarbeidspartnere på NHO-området, både sentralt, på avdelingsnivå og lokalt i virksomhetene. Det jobbes videre med å utvikle dette samarbeidet med mål om å styrke LOs tariffdekning i privat sektor.

Kurs i FO

I 2025 har det vært høy aktivitet rundt gjennomføring av kurs i avdelingene. Flere steder er kurs gjennomført i samarbeid mellom avdelinger. Det er gjort løpende endringer av kursmateriellet i tråd med endringer av lov- og avtaleverk.

Det er helt sentralt å beholde og styrke våre tillitsvalgte samtidig som vi gir de mulighet til å videreutvikle seg i vervene sine. Mot slutten av 2025 ble det inngått avtale med LO media om ny kursportal for FO. Kursportalen skal bidra til at FOs kurs er bedre tilgjengelige, enklere å holde oppdatert og skal også på sikt bli en ressurside for tillitsvalgte. Det videre arbeidet med kursutvikling blir en helt sentral oppgave i resten av perioden. Målet er å ha et oppdatert, tilgjengelig og relevant tilbud til tillitsvalgte i alle ledd – inkludert et styrket onboardingsløp for ledere og heltids tillitsvalgte i FOs avdelinger.

Skoleringssamling for tillitsvalgte i desember 2025

Som en del av arbeidet med å styrke tillitsvalgte i FO arrangerte FO en skoleringssamling i desember 2025 for om lag 100 tillitsvalgte på ulike nivåer i organisasjonen. Samlingen inneholdt tariffaglige, arbeidsrettslige og politiske temaer og dagene var delt inn i fellessesjoner og noen parallelle bolker der den enkelte valgte tematisk deltagelse. I tillegg var det sosiale programmet tilrettelagt for at så mange som mulig skulle finne noe som passet for seg. På denne måten knyttes både kunnskap, nettverk og trivsel i tillitsvalgtrollen sammen. I 2026 vil skoleringssamlingen avholdes i desember og videreutvikles på bakgrunn av erfaringene fra 2025.

Innflytelse og påvirkning

FO skal arbeide for å taden synkende organisasjonsgrad i arbeidslivet snus, og at organisasjonsgraden blant FOs profesjoner øker.

Medlemsmassen bidrar til å styrke vår posisjon som fagforening og sosialpolitisk påvirkningskraft.

Medlemmene oppfatter forbundet som en naturlig del av sitt arbeidsliv og ulike livsfaser.

FO-Studentene øker andelen studentmedlemmer gjennom aktive lokallagsstyrer og engasjerte medlemmer.

FOs innflytelse som sosialpolitisk aktør og fagforening henger tett sammen med organisasjonens størrelse og derfor antall yrkesaktive medlemmer. Høy organisasjonsgrad er avgjørende for FOs posisjon og påvirkningsmuligheter på vegne av medlemmene. Derfor er det viktig at vi fortsetter å holde fokus på at vi i det fagpolitiske arbeidet også utløser muligheter for verving.

FO har som overordnet målsetting for denne perioden å bli 41 000 medlemmer. Dette følger av vedtak fattet i LS-sak 18/2024 - Strategi for rekruttering og medlemsbevaring i perioden 2024–2027. Målet er at medlemsveksten i hovedsak skal skje gjennom å øke andel yrkesaktive medlemmer. I 2025 har det målrettede arbeidet med å bruke data fra organisasjonen som arbeidsverktøy fortsatt. Jevnlig har landsstyret og avdelingene fått fremlagt informasjon om medlemsutviklingen i FO.

FO har i stor grad lykkes med en posisjonering som fagforening for sosialarbeidere. Det er god rekruttering inn i FOs profesjoner, og FO er et av forbundene som vokser mest blant unge arbeidstakere. Samtidig ser vi gjennom 2025 at den omfattende veksten FO har hatt, flater noe ut. Landsstyret har derfor ved flere anledninger drøftet hva som skal til for at FO skal fortsette å vokse, og nå målet vårt om 41 000 medlemmer. Det er enighet om å gjøre mer av det vi vet virker – rekruttere og beholde tillitsvalgte og jobbe aktivt med verving.

I 2025 satt LO ned et sekretariatsoppnevnt utvalg som skal arbeide med nettopp rekruttering og organisering. FO er deltaker i utvalget med nestleder Jannicke Larsen. Utvalget blir et viktig fora for samarbeid, erfaringsutveksling og initiativer innen LO.

Synlighet er viktig for å nå nye medlemmer og at eksisterende medlemsmasse opplever FO som synlig. Derfor arbeider FO kontinuerlig med å være synlig både digitalt og fysisk. Et eksempel på det i 2025 var at FO i Arendalsuka 2025 brukte den politiske deltagelsen i programmet til å synliggjøre FO gjennom bruk av rosa FO-effekter i bybildet og under arrangementer de FO deltok, og gjennom videoquiz som ble delt på våre flater. Synliggjøring av tillitsvalgte gjennom eksempelvis FOs julekalender på Facebook er et annet konkret eksempel på å skape både oppmerksomhet rundt tillitsvalgtrollen og FO som forbund for sosialarbeidere i Norge.

Arbeidsplassbesøk i 2025

Når klubbygging er et viktig satsningsområde, har politisk ledelse prioritert arbeidsplassbesøk og dialog med tillitsvalgte lokalt så langt i perioden. I 2025 er det gjennomført besøk ved et bredt utvalg arbeidsplasser, som for eksempel Tyrili Arendal og Familiens hus i Froland under Arendalsuka, et dagsprogram med rustematikk i Trondheim, barneverndag i Innlandet og besøk hos utekontakt og ungdomssenter i Buskerud. Erfaringene fra disse arbeidsplassbesøkene har vist at besøkene som fungerer best, er når de planlegges i tett samarbeid med avdelingene, og gjerne også når vi planlegger hele dager med flere besøk om gangen. Besøkene på arbeidsplassene er viktige og gir FOs ledelse nødvendig og oppdatert innsikt i hva våre profesjoner står i og opplever i sine jobber og sine verv. Konkret kunnskap om arbeidshverdagen til de tillitsvalgte og medlemmene våre, danner et godt grunnlag for videre politikkutvikling og samarbeid.

FO Studentene

Studentenes årsmøte ble avholdt i mars 2025 på Gardermoen. Det ble valgt en ny ledelse på 7 personer i sentralstyret (SST). Det ble vedtatt en ny handlingsplan som er basert på LS-Sak 54/2024 og som aktivt tar i bruk målene for rekruttering i saken. SST har hatt mye fokus på lokallag og besøk. Alle lokallag og avdelinger som har ønsket dette har blitt besøkt, noen opptil flere ganger. Sentralstyret har også avholdt to styremøter hos lokallag, ett i Stavanger i februar, og ett i Trondheim i oktober.

Studiestart er et stort satsningsområde, og alle avdelinger fikk tilbud om besøk av minst en representant av sentralstyret. Satsningen på besøk hos lokallagene er en viktig del av handlingsplanen vedtatt på årsmøtet tidligere på året. Studentene hadde og en stor kampanje i sosiale medier for at nye studenter skal bli kjent med FO som organisasjon og vite litt hva de kan forvente før de begynner på studiene.

I perioden har det også blitt satset på videre skolering og opplæring av lokallagene. I oktober 2025 arrangerte sentralstyret en skoleringssamling for ledere og nestledere i lokallagene. Med 25 påmeldte ble dette en god samling med fokus på samvær, lokallagsdrift og andre satsningsområder som varslingsrutiner i FO-Studentene.

I november 2025 avholdt FO-Studentene lokallagskonferanse i Stavanger. Det var rundt 20 tilreisende og ca. 10 lokale som deltok på arrangementene over to dager. Foredragsholderne var lokale FO-medlemmer og innleide. Konferansen var planlagt for å gi faglig påfyll for deltakerne og gi deltakerne nye perspektiver på yrket. Nestleder i FO Jannicke Larsen holdt innlegg om fagbevegelsen og FO.

FO-Studentene fortsatte satsningen på lokallag og medlemmene av lokallagene i 2025. Medlemstallet øker, og FO-studentene var over 4100 medlemmer ved utgangen av 2025. Det har vært en nedgang i aktive lokallag i 2025, men de lokallagene som er fungerende har blitt mer profesjonelle.

DSU (Det sentrale ungdomsutvalget i LO) vedtok ny handlingsplan for LOs student- og ungdomsarbeid i 2025. Sentralstyret hadde innspillsrunde med lokallagene og sendte inn et høringssvar. FO-Studentene fikk gjennomslag for viktige presiseringer i DSUs strategi.

Andre sentrale områder

Klima- og miljøstrategi

I desember 2025 vedtok landsstyret en revidert klima- og miljøstrategi (LS-sak 58/2025) Da hadde landsstyret allerede i oktober blitt invitert til å komme med innspill revidering av den eksisterende strategien fra 2020 (LS-sak 64/2020).

I strategien fra 2020 var det fire satsingsområder; tariffpolitisk, fag- og profesjonspolitisk, samfunnspolitisk og organisatorisk. I strategien fra 2025 ligger de fire satsingsområdene fast, men på det samfunnspolitiske området knyttet ambisjonene tydeligere opp mot FOs internasjonale arbeid og samarbeidet med LO og andre samarbeidspartnere.

På det organisatoriske området understrekes det at klima- og miljøstrategien skal være en ramme for driften. Når det kommer til møtevirksomheten, reiser, konferanssteder og profileringsmaterieill skal alltid klima- og miljøhensyn veie tungt.

Forbundskontoret ble sertifisert som miljøfyrtårn-bedrift i 2022, og ble resertifisert i 2025. Deler av den årlige rapporten som skal lages til Miljøfyrtårn innen 1. april hvert år, går også inn i årsberetningen som følger regnskapet som behandles av LS i juni.

FO har deltatt i LOs rådgivernetverk for bærekraft, klima og miljø.

Klima- og miljøperspektivet var et gjennomgående tema som preget den store IFSW-konferansen som ble avholdt i Oslo og i Alta høsten 2025.

Kommunikasjonsstrategi

FOs kommunikasjonsstrategi fra 2024 ligger til grunn for kommunikasjonsarbeidet, og har som mål å posisjonere FO som en tydeligere samfunnspolitisk aktør.

I 2025 er dette komplettert med en videostrategi vedtatt i SOL for å løfte FOs tilstedeværelse i sosiale medier. I etterkant har frekvensen på videoinnhold fra FO økt betraktelig, og styrket vår tilstedeværelse i sosiale medier.

Kommunikasjonsstrategien ble fulgt opp ved å løfte flere stemmer fra særlig FOs ledelse og tillitsvalgtapparat, i aktuelle politiske saker, gjennom tilstedeværelse ved store arrangementer, julekalender, med mer.

Strategien om å reddykke FOs profil som sosialarbeidernes fagforening, og å løfte medlemmenes ekspertrolle i sosialpolitikken, ser ut til å ha hatt effekt. I siste halvdel av 2025 har mye kommunikasjonsarbeid handlet om trygghet på jobb, særlig i forbindelse med Tamima-saken, hvor en barnevernsansatt ble drept på jobb på Kampen i Oslo.

Rapporter fra Retriever viser en liten nedgang i antall medieoppslag i starten av 2025, men en kraftig oppgang utover året. Sakene rundt drapet på Kampen sto for mye av dette. Rapportene viser at FO har en tydelig stemme i egen medieomtale og ofte er representert med egne debattinnlegg og utspill fra et bredt spekter av talspersoner. Retriever benytter en såkalt "PR-score", som måler kvalitet i omtale på en skala fra -10 til +10. I tredje kvartal er FOs PR-score på 5,2, mot 3,4 året før. Retriever trekker fram debattinnlegg som drivere for denne utviklingen.

Internkommunikasjon

I oppfølgingen av FOs internkommunikasjonsstrategi (LS-sak i juni 2024) er det etablert en arbeidsgruppe med representanter fra avdelingene og forbundskontoret. I 2025 ble det innhentet innsikt for internkommunikasjon og det ble gjennomført spørreundersøkelser og dybdeintervjuer. Målet er å bidra til en felles kultur og etablere gode verktøy for å styrke arbeidet vårt med internkommunikasjon. Prosjektet ble i 2025 enige om 8 anbefalinger av både teknisk og organisatorisk art som imøtekommer ett av tiltakene anbefalt i FAFO-rapporten.

Digitalisering og kunstig intelligens

FO har hatt behov for et omfattende digitalt løft. Systemene var tungvinte og utdaterte, og hang ikke sammen. I 2025 har FO gjort et svært viktig digitalt løft i form av utvikling av nytt medlemssystem. Det nye systemet samler mange av FOs arbeidsprosesser inn i ett system og vil gi et stort løft for hele organisasjonen. Løftet har vært organisert som et prosjekt med en prosjektgruppe bestående av representanter fra både avdelingene og forbundskontoret. Det har vært jobbet sammen om behovene i organisasjonen, og avdelingene har bidratt med mye ressurser inn i prosjektet. Prosjektet har vært en felles investering for hele FO. Nytt system vil på sikt gi ytterligere digitale muligheter for FO – for eksempel gjennom bruk av kunstig intelligens.

FO deltar fast i møter med LO digital og har bidratt til innspill til Regjeringens digitaliseringsstrategi.

Digitalisering og kunstig intelligens treffer utvikling av velferdstjenestene, brukere og ansatte, og FO har over tid vært opptatt av å ha en bred tilnærming til digitalisering og kunstig intelligens i velferdstjenestene. Dette berører i stor grad også de generelle demografiske utviklingstrekkene i samfunnet og behovene for personell og kompetanse i årene framover. Derfor er dette ofte tematikk som utgjør en del av vår løpende kontakt med statlige tilsyn og direktorat, KS og i oppfølging av råd, utvalg og høringer. Eksempelvis er FO tydelige på at digital hjemmeoppfølging kun kan være et godt supplement til hjemmebaserte helse- og omsorgstjenester når det gis riktig opplæring og tilgang til utstyr for både brukere og tjenesteytere. Brukere skal ikke bare sikres tilgang til nødvendig velferdsteknologi, men det må også kombineres med gode ordninger for opplæring i bruk, service og vedlikehold av hjelpemidlene.

FO deltar i programkomiteen for Kommunalkonferansen, og bidro til at et av delseminarene i 2025 omhandlet digitalisering og kunstig intelligens i velferdstjenestene.

FO arrangerte også workshop for tillitsvalgte under skoleringsamlingen i desember om kunstig intelligens. Og det er gjennomført en internseminardag på forbundskontoret om velferdsteknologi i helsetjenestene.

Avslutning

Rapporteringen for 2025 legges med dette fram for LS. Som vist har det vært stor bredde i aktivitetene og FO har oppnådd flere viktige milepæler i 2025.

2

LS-sak 27-26 – Medlemsutvikling per 30. april 2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar saken om medlemsutvikling per 30. april 2026 til orientering.
- 2 Landsstyret ber avdelingene og organisasjonen som helhet å prioritere og intensivere arbeidet med rekruttering, verving og medlemsbevaring for å nå vedtatte mål for perioden
- 3

Sammendrag

Organisasjonsutvikling er et satsingsområde for FO i perioden. Det er helheten av arbeidet i FO som gir resultater i form av vekst, styrke og representativitet, men antall medlemmer er en målbar synliggjøring av organisasjonens suksess. God og jevn innsats i alle ledd er nøkkelen til vekst, mens fokus på utvalgte områder eller målgrupper gir organisasjonen det lille ekstra. FO anser sine tillitsvalgte som den fremste medlemsfordelen og organisasjonens viktigste ressurs for sterke klubber som både verver og beholder medlemmene sine.

Landsstyret får normalt en muntlig orientering om medlemsutviklingen. Til dette landsstyret legges det frem en større saksbeskrivelse for å synliggjøre resultater så langt i perioden. Det legges opp til diskusjon i landsstyret om innsats og mulighetsrom i avdelingen.

Saksbeskrivelse

FOs medlemsutvikling gir oss innsikt i hvordan vi lykkes med å være den foretrukne fagforeningen for sosialarbeidere. Medlemsutviklingen gir også innsikt i hvordan vi lykkes med rekruttering, medlemspleie og organisasjonsarbeid generelt. Analyse av medlemsstatistikk er sentralt i organisasjonsarbeidet vårt for å jobbe mest mulig målrettet.

Landsstyret har gjennom flere strategier satt mål for organisasjonsarbeidet i denne perioden. Denne saken gir en status på måloppnåelse satt i følgende strategier:

1. Strategi for rekruttering og medlemsbevaring i perioden 2024–2027 (18/2024)
2. Strategi for studentrekruttering og -organisering 2024–2027 (54/2024)
3. Strategi for medlemsbevaring (69/2024)

Oversikt over antall medlemmer

Gjennom LS-sak 18/2024 *Strategi for rekruttering og medlemsutvikling i perioden 2024–2027* har landsstyret satt følgende mål for FOs medlemsutvikling:

- Økt organisasjonsgrad blant FOs profesjoner
- Økt tilstedeværelse på arbeidsplasser gjennom tillitsvalgte

- Organisere minst 41 000 sosialarbeidere innen landsmøtet i 2027

Tallene viser at FO ligger 523 medlemmer bak prognosen for målet som landsstyret har satt (fig. 1). Selv om vi ligger langt bak, så ser vi endelig en positiv utvikling med stigende medlemskurve. Medlemsutvikling består av to komponenter: Antall innmeldinger og antall utmeldinger. Antallet utmeldinger holder seg stabilt, mens antall innmeldinger øker i både mars og april. Mulige forklaringer på dette er kollektive markeringer på arbeidsplasser i forbindelse med Sosialarbeideruka i mars og digitale kampanjer i april i forkant av årets hovedforhandlinger. Synlighet er en viktig faktor for å øke antall innmeldinger.

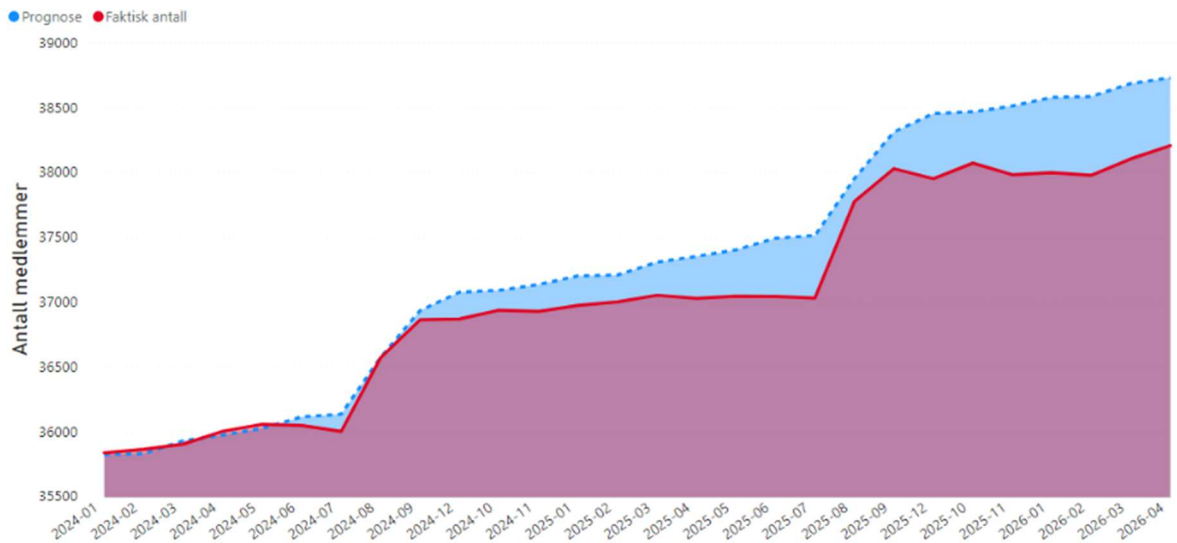


Fig. 1 Faktisk medlemsutvikling (rød kurve) og forventet vekst (blå kurve)

Andelen yrkesaktive medlemmer er direkte knyttet til forbundets gjennomslagskraft, representativitet og økonomi. Å øke andelen yrkesaktive er derfor et viktig tiltak, og i tråd med LS-sak 18/2024 *Strategi for rekruttering i perioden 2024–2027* skal 3 av 4 FO-medlemmer være yrkesaktive medlemmer.

Medlemsutviklingen for yrkesaktive medlemmer viser at vi ligger foran måltallet for april 2026 (fig. 2). Per 30. april 2026 har FO totalt 38 203 medlemmer. Av dem er 27 960 registrert med yrkesaktivt medlemskap. Det utgjør 73,2 % av medlemsmassen. Dette er en økning på 0,5 % siden rapporteringen i juni 2025. Basert på tidligere års utvikling, kan vi anslå at sysselsettingen vil øke med 2,7 % årlig frem til 2027. Det betyr at dersom FO skal organisere 50 % av alle sysselsatte i sine profesjoner i 2027, må FO organisere 29 350 yrkesaktive medlemmer. Selv om vi ligger foran måltallet på yrkesaktive medlemmer, vil vi måtte øke antallet innmeldinger yrkesaktive for å nå målet om 50 % dekning på sysselsatte.

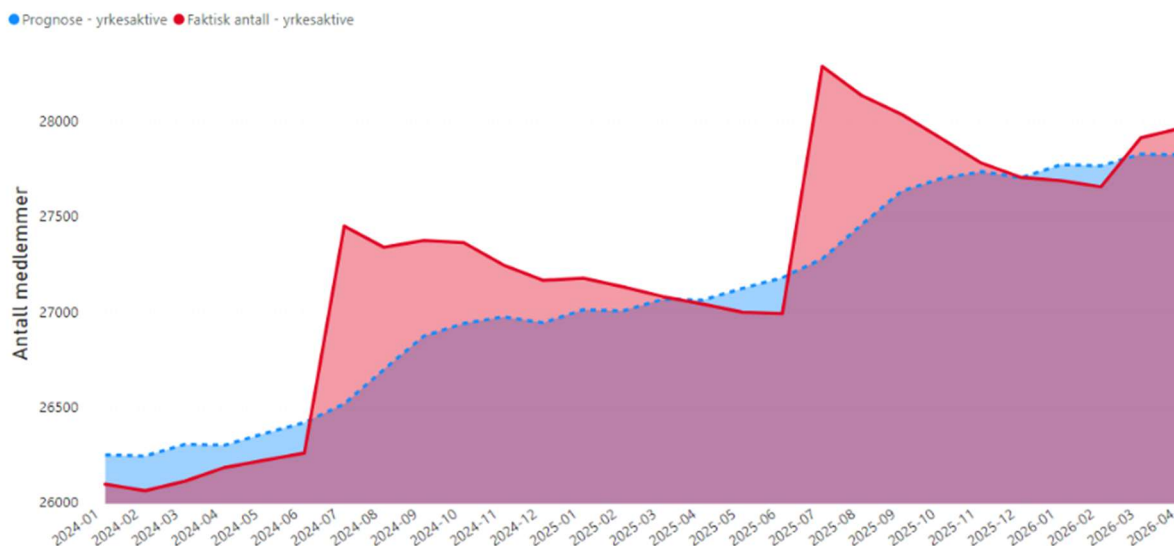


Fig. 2 Faktisk antall yrkesaktive medlemmer (rød kurve) og forventet vekst (blå kurve)

Studentmedlemmer

Landsstyret vedtok følgende mål for FOs studentsatsing i LS-sak 54/2024 *Strategi for studentrekruttering og -organisering 2024–2027*:

- FO skal organisere 3 av 5 studenter på heltids bachelorstudier innen sosialt arbeid, barnevern og vernepleie.
- FO skal øke tilstedeværelsen og synligheten på studiestedene for å styrke studentenes profesjonsidentitet og profesjonsfaglige stolthet og integritet.
- FO skal styrke lokallagene gjennom opplæring og arenaer for sosialt og faglig fellesskap. God organisering som skal legge til rette for aktivitet i lokallagene og mulighet for påvirkning i egen organisasjon, samt kunnskap om fagbevegelsens betydning. FO-Studentene skal jobbe for en åpen, trygg og inkluderende kultur som ivaretar organisasjonens mangfold.

Antallet studentmedlemmer har økt jevnt og hatt en positiv utvikling de siste årene (fig. 3). Dette skyldes i stor grad satsingen på FO-Studentene og økt tilstedeværelse på studiestedene i forbindelse med studiestart. Landsmøtets vedtak om kontingentendring til en engangssum for hele studieperioden har antagelig også bidratt til økt antall innmeldinger.

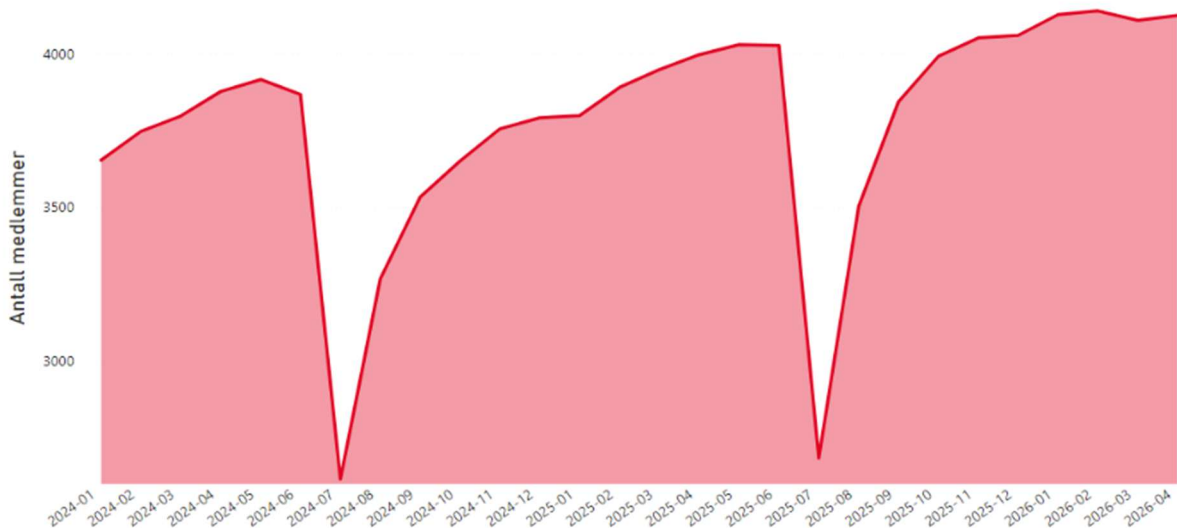


Fig. 3 utvikling i antall medlemmer med studentmedlemskap i perioden januar 2024 til april 2026

Organisasjonsgraden på studiestedene er svært varierende og det er de færreste som har nådd målet om å organisere 3 av 5 medlemmer.

Synlighet på studiestedene er en avgjørende prioritering for å fortsette å øke. Aktiviteter på studiestedene som bidrar til verving er et uhyre effektivt og motiverende tiltak.

Oppsummering

FO har hatt en negativ medlemsutvikling siste halvdel av 2025. Dette har ført til at vi har havnet langt bak våre egne forventninger til medlemsvekst. Fra mars 2026 ser vi en markant endring og positiv medlemsutvikling. Dette skyldes med stor sannsynlighet tiltak for økt synlighet på arbeidsplassene og digital markedsføring knyttet til lønnsoppgjør.

Det har det siste året blitt lagt ned betydelige ressurser på oppgraderinger av IT-systemer og samhandlingsverktøy for å forbedre muligheten til å ivareta medlemmer og tillitsvalgte på en bedre måte enn tidligere. Funnene i Fafos organisasjonsundersøkelse og avdelingenes rolle i organisasjonen er også momenter som vil bidra til positive synergier i resterende landsmøteperiode. FO setter nå også interkommunikasjon og videreutvikling av kurstilbudet til tillitsvalgte høyt på agendaen. Alt dette er tiltak som vil kunne gi et betydelig løft for utviklingsarbeidet i organisasjonen.

Arbeidet med å nå målet om 41 000 medlemmer innen landsmøtet i november har vært fjernere enn det er nå og det viser bare at FO er i stand til å endre negativ utvikling med målrettede tiltak. Dette opplevde vi også før landsmøtet i 2023 da målet var 35 000 medlemmer. Hensikten med strategier er at organisasjonen skal samle seg og organisere arbeidet ut fra vedtatte målsettinger. Hensikten med jevnlig rapportering er å gi et statusbilde på utviklingen – og få fokus inn i arbeidet.

I resterende periode økes innsatsen på opplæring av tillitsvalgte – både med tanke på rolleforståelse og opplæring i lov- og regelverk. Avdelingene skal settes i enda bedre stand til å ivareta sine klubber, tillitsvalgte og medlemmer. Systematisk oppfølging av arbeidsoppgaver og rutiner vil være avgjørende for tillitsvalgtes og medlemmenes tilfredshet

med egen organisasjon. Synlighet og tilstedeværelse på arbeidsplassene kan skje på ulike måter. De tillitsvalgte er FOs representanter på arbeidsplassene og vil dermed ha en hovedrolle i dette arbeidet. Men synlighet og tilstedeværelse skjer også andre steder. Kampanjer for økt digital synlighet og tilstedeværelse er under planlegging og delvis lansert, og vil fortsette helt fram til landsmøtet.

LS-sak 28-26 – Årsregnskap og beretning 2025

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1. Landsstyret tar det fremlagte regnskapet til orientering.

	FO Samleregnskap
<i>Årsresultat (underskudd)</i>	- 2 475 450
<i>FO sentralt overskudd)</i>	728 438
<i>FOs avdelinger (underskudd)</i>	- 3 203 888

2. Landsstyret vedtar at overskuddet disponeres som følger:

	Overføringer
<i>Dekkes av og overføres til fri egenkapital</i>	2 475 450
<i>Sum overføringer</i>	2 475 450

3. Landsstyret tar revisjonsberetningen fra Ernst & Young til orientering.
4. Landsstyret tar beretningen fra kontrollkomiteen til orientering.

Saksfremstilling:

Se vedlagte årsregnskap for 2025 med revisjonsberetning fra Ernst & Young AS.

Årsregnskapet for 2025 består av følgende deler:

- Årsregnskapet for FO sentralt og for FO samlet;
- Årsberetning, driftsresultat og balanse samt kontantstrømanalyse
- Noter til regnskapet
- Revisjonsberetning (ettersendes)
- Kontrollkomiteens beretning til regnskapet (ettersendes)

Årsregnskapet for FO sentralt

- Resultatregnskap pr. formål mot revidert budsjett og fjorårstall
- Avviksrapport – regnskapstall mot revidert budsjett

Om godkjenning

Arbeidsutvalget godkjenner regnskap, ref. § 8 i FOs vedtekter.

Årsregnskap, revisjonsberetning og beretning fra kontrollkomiteen oversendes landsstyret til orientering, ref. FOs vedtekter § 17.

Generelle kommentarer

Årsresultatet for FO Sentralt viser et overskudd på kr 0,7 millioner. Det positive avviket er en sum av mange mindre avvik som i hovedsak skyldes frafall at leiekostnader for leiligheter, mindre profesjonsfaglige kostnader, mindre kostnader hos FO-studentene samt mindre organisasjonsaktivitet enn planlagt for i budsjett. Resultatet for FO sentralt 2025 er kr 14,6 millioner lavere sammenlignet med 2024.

Årsresultat for FOs avdelinger viser et underskudd på kr 3,2 millioner. Flere avdelinger har høyere kostnader enn inntekter i 2025. Andre avdelinger har budsjettetert med merforbruk, hvor det negative resultatet er planlagt. Det negative avviket finansieres av avdelingens egenkapital. FO samlet har et underskudd på kr 2,5 millioner, som er en reduksjon på kr 18,5 millioner sammenlignet med 2024.

Sum driftsinntekter for FO samlet var kr 322,2 millioner, en økning på kr 22,3 millioner fra 2024. Dette skyldes hovedsakelig økning av kontingentinntekter.

Økningen i kontingentinntekter skyldes både lønnsøkning hos medlemmene, økt antall yrkesaktive medlemmer, samt heving av maksgrensen av årslønn for beregning av yrkesaktiv kontingent til kr 700 000 vedtatt på Landsmøte 2023.

Antall yrkesaktive medlemmer har gått opp med 527 (2%) i 2025. Det er 548 færre enn mellom 2023 og 2024. Det har i tillegg vært 6% økning i antall pensjonister og stønadsmottakere. Antall studenter har økt med 7%. Antall ikke yrkesaktive gikk ned med 8 %. Til sammen utgjør dette en økning på totalt 1 022 medlemmer. Det er lavere enn 1 175 som var økningen mellom 2023 og 2024.

OU-midlene var også høyere enn budsjettetert grunnet økt tilskudd fra tariffområdene KS, Stat og Speker.

Inntekter fra FOs nettbutikk var lavere enn budsjettetert.

Inntekter i forbindelse med LOs juridiske er høyere enn budsjettetert.

Det var ikke mottatt tilskudd fra Helsedirektoratet i 2025 grunnet forsinkelse med søknad om tilskuddet.

Sum driftskostnader for FO samlet var kr 328,8 millioner, en økning på kr 40,8 millioner fra 2024. Økning av kostnadene skyldes hovedsakelig IKT-prosjektet, samt prosjekt om internkommunikasjon.

FO Sentralt hadde et revidert budsjett 2025 med et underskudd på kr 0,3 millioner med tanke på IKT-prosjektet og oppjustert budsjett til LS-møter.

FO sentralt hadde i 2025 underforbruk på formålsgrupper «Interne Organer», «Yrkesfaglig arbeid», «FO studentene», «Organisasjon og Informasjon» og «FOs kursvirksomhet».

Lavere kostnader på formålsgruppe «Interne Organer» skyldes hovedsakelig mindreforbruk på LS-møter, samt lavere lønns- og andre personlige kostnader til politisk ledelse.

Formålsgruppe «Fagpolitisk arbeid» har litt høyere kostnader enn budsjettet hovedsakelig grunnet forskningsprosjekt hos NIFU.

Formålsgruppe «FO studentene» har underforbruk på de fleste formålene.

Noe av underforbruket på formålsgruppe «Organisasjon og Informasjon» skyldes et mindreforbruk på rekke mindre formål.

Formålsgruppe «FO kursvirksomhet» har noe underforbruk. Dette skyldes at kostnader til administrasjon av OU-midler, IT- og andre kostnader som er relatert til tillitsvalgtsskolering er ikke ført i formålsgruppen.

Formålsgruppe 70 «Drift av forbundskontoret» har et overforbruk som hovedsakelig skyldes overskridelse på IKT- prosjektet.

Det er et overforbruk på formålsgruppe «FO Avdelingene». Overforbruket skyldes reguleringspremier for tillitsvalgte som jobbet i avdelingene tidligere.

FOs «streikefond» som andel av egenkapital før årsoppgjørdisposisjon er på kr 63,0 millioner før årsoppgjørdisposisjon. Dette er 35,3 millioner høyere enn LOs krav om 1 000 kroner pr. yrkesaktivt medlem i 2025, samt på kr 29,7 millioner høyere enn FOs interne krav på kr 1 200 vedtatt på landsmøte 2023.

Ved årsoppgjørdisposisjoner overføres kr 0,7 millioner av overskuddet for FO sentralt til fri egenkapital. Denne årsoppgjørdisposisjonen øker fri egenkapital til kr 17,8 millioner, noe som er på kr 4,5 millioner høyere enn FOs minimumskrav. En bør søke å øke den frie egenkapitalen utover minimumskravet med 10-12 mill. kr. for å kunne håndtere økonomisk risiko.

Sum resultat i avdelingene er et underskudd på kr 3,2 millioner. Dette fører til reduksjon av fri egenkapital hos avdelingene. Justering av pensjonsforpliktelser som gjelder forut 31.12.2023 har blitt dekket av sentral drift. Hver avdeling har en størrelse på fri egenkapital som tilfredsstiller kravet om 5% av driftsinntektene.

Inntektene

Sum driftsinntekter i FOs samleregnskap var i 2024 på kr 322,2 millioner, en økning med kr 22,3 millioner fra 2024. Økningen skyldes hovedsakelig økte kontingentinntekter.

Kontingentene er forbundets viktigste inntektskilde. Disse inntektene var økende i 2025. Inntektsøkningen kommer som et resultat av økningen av antall yrkesaktive medlemmer og lønnsøkning hos medlemmene. Det var en økning i antall yrkesaktive medlemmer på 527, tilsvarende 2%. Dette utgjør halvparten av økningen fra 2023 til 2024.

Kontingentene endte kr 2,3 millioner lavere enn i revidert budsjett 2025, og med økning på kr 13,8 millioner i forhold til regnskap 2024. Avviket i forhold til revidert budsjett 2025 er lavere enn 1% og anses som normalt.

Inntekter for annonsesalg har gått litt ned sammenlignet med 2024. Annonseinntektene endte ved årets utløp på kr 0,3 millioner. Dette er omtrent 70% av revidert budsjett 2025. Abonnementsinntekter gikk også noe ned fra 2024 og er lavere enn budsjettet.

Av andre inntekter utgjorde ekstraordinære inntekter kr 7,5 millioner. Dette beløpet inkluderer kr 7,1 millioner tilskudd fra avdelingene for investering i IKT-prosjektet, ref. LS-sak 67/2024 og inntektsført foreldede tildelte stipender som ikke ble tatt ut av søkere på kr 0,4 millioner.

Inntektene knyttet til profilering oppstår ved at FO sentralt fakturerer fylkesavdelingene profilartikler som selges via BK. Lagerholdning og salg av profileringsartikler ble flyttet til BK i 2022. Inntektsposten må leses mot tilsvarende kostnadspost/formål i regnskapet.

Inndekkede saksomkostninger er en inntektspost i forbindelse med LOs juridiske og er vanskelig å forutsi. Kursinntekter var tilsvarende budsjettet.

FOs øremerkede OU-midler knyttet til tillitsvalgtskoleringen for medlemmer i Stat-, Spekter-, Virke- og KS- områdene, var på kr 21,2 millioner i 2025. Dette er kr 3,0 millioner mer enn i revidert budsjett 2025. Dette er ganske lik økningen som fra 2023 til 2024. Tilskuddene er knyttet direkte til FOs kostnader til tillitsvalgtskoleringen.

Pr. 31. desember 2025 var det totale medlemstallet i FO 37 944, herav 27 721 yrkesaktive medlemmer. Dette tilsvarer en økning på totalt antall medlemmer fra 2024 på 1 022 – fordelt slik:

- Ikke yrkesaktive – minus 79
- Pensjonister – pluss 171
- Studenter – pluss 282
- Yrkesaktive – pluss 527
- Stønadsmottakere – pluss 121

Kostnader

Sum driftskostnader i samleregnskapet endte på i alt kr 328,8 millioner. Dette er en økning med kr 40,8 millioner, sammenlignet med 2024.

FO Sentralt hadde kr 1,6 millioner lavere kostnader enn budsjettet i 2025. Underforbruket skyldes mindreforbruk på en rekke små formål i ulike formålgrupper.

Se ellers nedenstående tabell med kostnader pr. formålsguppe. Det gis overordnet kommentarer under tabellen. For fullstendige kommentarer henvises det til egen avviksrapport:

Formåls-gruppe	Kostnader Regnskap pr. 31.12.2024	Rev. budsjett 2025	Kostnader Regnskap pr. 31.12.2025
10 FOs INTERNE ORGANER	*13 301 300	*15 365 000	*13 698 940
20 FAGPOLITISK ARBEID	7 222 974	6 440 000	7 320 370
30 PROFESJONSFAGLIG ARBEID	5 191 514	7 315 000	6 376 547
40 FO-STUDENTENE	1 221 375	1 970 000	1 367 817
50 ORG. OG INFORMASJON	93 347 159	101 205 000	98 371 720
60 FO KURSVIRKSOMHETEN	16 472 397	18 290 000	15 349 591
70 DRIFT FORB.KONTORET	63 141 069	81 910 000	86 916 124
80 FO AVDELINGENE	86 441 074	93 302 000	94 773 049
Sum	286 338 861	325 797 000	324 174 159

* Inkludert avsetning til Landsmøte 2027 på kr 3,3 mill.

Det er et overforbruk på formålsgrupper «20 Fagpolitisk arbeid» «70 Drift av forbundskontoret» og «80 FO Avdelingene».

Formålsgruppe «10 FOs Interne Organer», «30 Profesjonsfaglig arbeid», «FO studentene» og «Organisasjon og Informasjon har et underforbruk.

Kostnader på formålsgruppe «10 FOs Interne Organer» er lavere enn budsjettet grunnet lavere forbruk på lønn og andre personlige utgifter for FOs politisk ledelse.

Høyere kostnader enn budsjettet på formålsgruppe «20 Fagpolitisk arbeid» skyldes forskningsprosjekt hos NIFU.

Forbruk på formålsgruppe «30 Profesjonsfaglig arbeid» er lavere enn budsjettet grunnet mindreforbruk på profesjonsrådene. Det nye vedtatte FO-stipendet ble benyttet i sin helhet, og om lag 600 medlemmer mottok stipendet i 2025.

Kostnader på «40 FOs studenter» er lavere enn budsjettet grunnet mindre aktivitet.

Underforbruk på formålsgruppe på «50 Organisasjon og Informasjon» skyldes hovedsakelig lavere forbruk på de fleste av de mindre formålene for budsjettåret.

Underforbruk på formålsgruppe «60 FO-kursvirksomhet» skyldes at det ikke er bokført administrasjonskostnader for OU-midlene, samt at en del kostnader relatert til tillitsvalgtsskolering er ført på andre formål.

Overforbruk på formålsgruppe «70 Drift av forbundskontoret» skyldes høyere kostnader på IKT-prosjektet.

Forbruk på formålsgruppe «80 Fylkesavdelingene» er høyere grunnet pensjonskostnader i forbindelse med premierregulering for tillitsvalgte som jobbet i avdelingene tidligere.

OU-midler

I 2025 mottok FO kr 21,2 millioner i OU-midler. Dette er øremerkede midler som er spesifisert på det enkelte tariffområdet. Totalt ble det brukt kr 22,6 millioner til tillitsvalgtsskolering hvor av kr 15,0 millioner til kursing og kr 7,2 til andre aktiviteter relatert til tillitsvalgtsskolering, samt administrasjon. I henhold til organisasjonsprogrammet pågår det et arbeid for å sikre bedre bruk av OU-midler og videreutvikling av FOs tillitsvalgtsskolering.

Avsetninger

- Før avsetninger og overføringer går FO Sentralt med kr 1 063 733 i overskudd.

Det anbefales at avsetninger og overføringer for 2025 håndteres:

- Overføring til fri egenkapital kr 1 063 733

Iht. vedtak truffet av LM-sak 10.1/2023: Økonomiske prioriteringer for perioden skal forbundets frie egenkapital ligge på 8 prosent av driftsinntektene. FO samlet har etter årsoppgjørdisposisjoner en total fri egenkapital på kr 41 308 720, herav har FO sentralt kr 18 138 341. I budsjett 2025 ble det vedtatt noe overføring av avdelingenes frie egenkapital til FO sentralt for IKT investering. Denne overføringen ble effektivert i 2025.

Pr. 31.12.2025 har FO følgende egenkapital etter årsoppgjørdisposisjonene:

Disposisjon	FO sentralt	FOs avdelinger	FO samlet
Streikefond	63 000 000	0	63 000 000
Solidaritetsfond	0	0	0
Ubrukte stipendmidler	0	0	0
Tidligpensjonsfond	0	0	0
Forskningsfond	3 000 000	0	3 000 000
Bundet egenkapital	66 000.000	0	66 000 000
Forbundets Frie egenkapital	18 138 341	23 170 379	41 308 720
Sum egenkapital	84 138 341	23 170 379	107 308 720

ÅRSBERETNING 2025

FO (Fellesorganisasjonen)

Virksomhetens art

FO (Fellesorganisasjonen) ble etablert 01.01.93. FO er et fagforbund tilknyttet Landsorganisasjonen i Norge. På vegne av medlemmene forhandler FO om lønns- og arbeidsvilkår, ivaretar yrkesfaglige spørsmål og fremmer helse- og sosialpolitiske spørsmål.

Forbundskontoret er lokalisert i Oslo, med avdelinger i alle fylker. Alle avdelingene baserer sin drift på økonomiske tilskudd fra forbundet sentralt. Andelen av samlet tilskudd til avdelingene vedtas av Landsmøtet, mens fordelingen av tilskuddene til avdelingene vedtas av Landsstyret i forbindelse med den årlige budsjettbehandlingen.

Pr. 31. desember 2025 var det totale medlemstallet i FO 37 944, hvorav 27 721 var yrkesaktive medlemmer. Dette er en økning på totalt 1 022 medlemmer fra 2024 til 2025.

Fortsatt drift

Årsregnskapet er avlagt under forutsetning om fortsatt drift. Arbeidsutvalget bekrefter at forutsetningen er til stede. Resultatprognoser for de nærmeste årene tilsier en fortsatt jevn vekst.

FO har med årsoppgjørdisposisjoner i 2025 et streikefond som er på kr 35,3 millioner høyere enn LOs vedtektskrav. På landsmøte 2023 vedtok FO et internt krav på kr 1 200 pr. yrkesaktivt medlem. Streikefondet er på kr 29,7 millioner høyere enn FOs interne krav.

Fri egenkapital har gått ned med kr 2,5 millioner for FO som helhet, men økt med kr 0,7 millioner for FO Sentralt i 2025.

FO sentralt sin totale egenkapital har gått opp fra kr 83,1 millioner i 2024 til kr 83,8 millioner i 2025.

Arbeidsmiljø, personale, likestilling mellom kjønnene og diskriminering

Det var gjennomsnittlig 94,61 utførte årsverk av ansatte og lønnede tillitsvalgte totalt i FO gjennom 2025. Av disse ble 43,75 årsverk betalt av FO sentralt. Til sammen 50,86 årsverk var tilknyttet og betalt av fylkesavdelingene i 2025.

Sykefraværet på forbundskontoret var totalt 514 dager i 2025 mot 783 dager i 2024. Dette utgjør 34,25 prosent reduksjon i sykefraværet sammenlignet med 2024. Fraværet i avdelingene var på totalt 237 dager mot 174 dager i 2024 eller 36,2 prosent økning sammenlignet med 2024. Sykefraværet i FO Sentralt og FOs avdelinger i 2025 utgjør hhv. 5,24 og 1,71 prosent. Reduksjon i sykefraværet sentralt skyldes i hovedsak mindre antall ansatte med langtidsfravær enn i 2024.

Det har ikke blitt rapportert om arbeidsuhell eller ulykker i løpet av året. Arbeidsmiljøutvalget i FO har avholdt regelmessige møter. Det har vært holdt jevnlig møter mellom arbeidsgiver, verneombud og klubbene knyttet til håndtering av HMS-spørsmål på forbundskontoret – spesielt i forbindelse med miljøfyrtårnsertifiseringen. Samarbeidet med ansattes organisasjoner har vært godt gjennom året.

FO arbeider målrettet og planmessig for å oppnå likestilling mellom kjønnene, gjennom utvikling av likestillingspolitikk og interne personalmessige forhold. Ved utgangen av 2025 utgjorde kvinner 74 prosent og menn 26 prosent av ansatte og lønnede tillitsvalgte i FO. Gjennomsnittlig årslønn for kvinner er kr 878 224, mens gjennomsnittet for menn er kr 861 079

I henhold til FOs vedtekter § 14 er kjønnskvolteringen regulert som følger:

«Ved valg til landsmøtet, landsstyret, arbeidsutvalget, fylkesavdelingsstyrene og vedtektsfestede komiteer, råd og utvalg skal minst 50 % av de valgte være kvinner.

Ved valg til klubbstyret samt andre råd og utvalg lokalt og sentralt skal det tilstrebes at minst 50 % av de valgte er kvinner».

Forbundet arbeider aktivt for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og for å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller funksjonsevne. Det har vært arbeidet aktivt med å tilrettelegge de fysiske forholdene for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven ble utvidet og styrket 1. januar 2020, og det er i tråd med dette igangsatt et arbeid i FO for å utarbeide mer detaljert kjønnsdelt lønnsstatistikk.

Arbeidet skal ikke bare ha fokus på kjønn, men på både synlig og usynlig mangfold mer generelt. Det er viktig for FO å koble organisasjonens mangfold til oppgaveløsning, og dette er tatt inn som et tema i de nye organisasjonskursene om styrearbeid og valgkomitéarbeid. Det er også lagt inn en tekst om verdien av mangfold i alle FOs stillingsutlysninger og i revidert personalhåndbok. Det jobbes videre med hvordan forbundet kan utløse potensialet i mangfoldet med tanke på utvikling, kvalitet og resultater.

Miljørapportering

FO skal drive sin virksomhet med minst mulig påvirkning på det ytre miljø. Vi har fokus på energiforbruk, avfallshåndtering, reiser og innkjøp. Vi benytter miljøvennlige renholdsprodukter, miljøvennlig papir og ved øvrige innkjøp blir miljøvennlige produkter og produksjonsmetoder vektlagt. Vi har kildesortering på forbundskontoret og vi arbeider kontinuerlig for at organisasjonen skal bli mer miljøvennlig, blant annet ved å redusere bruk av papirmengde og papirutsendinger. Forbundskontoret ble i 2022 sertifisert som Miljøfyrtårn første gang. I 2025 ble forbundskontoret re-sertifisert under nye innskjerpede kriterier.

Arbeidet med å sertifisere FO som miljøfyrtårn har vært omfattende, og innebærer rapportering både på organisasjon, HMS, innkjøp, transport, avfallshåndtering, oppvarming m.m.

Framtidig utvikling

På Landsmøte 2023 ble det vedtatt økning av krav på fri egenkapital fra 5 til 8 prosent av driftsinntekter. Det skal arbeides kontinuerlig med tiltak som kan forbedre driften for å tilfredsstille kravet.

Inntekter forbundet får fra medlemmer, kurs og annonser brukes til faglig aktivitet, arbeid med politiske spørsmål (lønn- og tariff-, helse- og sosial-, kvinnespørsmål og internasjonal politikk) og profesjonsfaglig arbeid. Det legges ikke opp til overskuddsvirksomhet. Samtidig skal kravet om størrelse av fri egenkapital være ivaretatt. Dette anser forbundet som ansvarlig økonomisk drift.

Resultat, investeringer, finansiering og likviditet

Samlet omsetning i forbundet gikk opp fra kr 299,8 millioner i 2024 til kr 322,2 millioner i 2025, en økning totalt på kr 22,3 millioner. Økningen skyldes økte kontingentinntekter.

Veksten i medlemskontingent forklares i hovedsak med økningen i antall yrkesaktive medlemmer og medlemmenes lønnsøkninger gjennom året. Økning i ordinære kontingentinntekter fra 2024 til 2025 var kr 11,5 millioner. Dette er kr 10,6 millioner lavere enn økning fra 2023 til 2024.

Årsresultatet for FO sentralt var et overskudd på kr 728 438. For FO samlet var årsresultatet et underskudd på kr 2 475 450. Dette er en forverring på kr 14,6 millioner for FO sentralt og kr 19,3 millioner for FO samlet sammenlignet med resultatet i 2024.

Totale driftskostnader for FO samlet gikk opp med kr 40,8 millioner i forhold til 2024. Dette skyldes hovedsakelig kostnader i forbindelse med IKT-prosjektet, ref. LS-sak 67/2024.

Økningen av forbundets lønnsutbetalinger var kr 1,2 lavere inn i revidert budsjett 2025. Etter avsetning for ikke uttatt feriedager var lønnskostnadene på nivå med revidert budsjett 2025. Lavere lønnsutbetalinger skyldes hovedsakelig sykefravær og ubesatte stillinger i perioder.

Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter i FO sentralt var på pluss 1,6 millioner kroner. I FO samlet var kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter på minus 4,7 millioner kroner.

Netto endring av kontanter og kontantekvivalenter var på minus 3,9 millioner kroner i FO sentralt og på minus 5,6 millioner kroner for FO samlet.

Årsoppgjørdisposisjonene for FO samlet

Gitt at Landsstyret vedtar i tråd med saksinnstillingen vil bundet egenkapital for FO samlet bli kr 66,0 millioner. Dette er en videreføring fra 2024. Sum egenkapital for FO samlet gikk ned med kr 2,5 millioner. Sum egenkapital og fri egenkapital blir henholdsvis på kr 107,2 millioner og kr 41,2 millioner pr. utgangen av 2025, hvorav kr 23,4 millioner er fylkesavdelingenes frie egenkapital.

FO har pr. 31.12.2025 følgende avsetninger:

I FO sentralt er det overført kr 0,7 millioner til fri egenkapital. Fri egenkapital ble med dette kr 17,8 millioner. Dette er kr 4,5 millioner høyere enn landsmøtets krav om størrelse av fri egenkapital på 8% av driftsinntektene.

Streikefondet videreføres uendret fra 2024 og utgjør kr 63,0 millioner. Dette er kr 35,3 millioner høyere enn LOs minimumskrav på kr 1000 per yrkesaktivt medlem, og kr 29,7 millioner høyere enn FOs interne krav på kr 1200 per yrkesaktivt medlem.

FOs avdelinger har dekket underskuddet på kr 2,5 millioner av fri egenkapital.

Samtlige avdelinger oppfyller kravet om størrelse av fri egenkapital som skal være på 5% av driftsinntektene.

Finansiell risiko

FO er eksponert for endringer i rentenivået idet organisasjonen har plasseringer i bank, og endringer i rentenivået vil påvirke forbundets renteinntekter. Den samme eksponeringen gjør seg gjeldene i forbindelse med fremtidige pensjonsforpliktelser. Ref. note 6; Pensjoner. Vi ser i 2024 at de bokførte pensjonskostnadene til forbundet som helhet har økt sammenliknet med tidligere år. Dette er forventet ut i fra pensjonsforlikene som begynner å tre i kraft. Det er samtidig å forvente at pensjonsforpliktelsene kommer å øke ytterligere, men den finansielle risikoen knyttet til de økte kostnadene som følge av pensjonsforlikenes innslagspunkt er ukjente. Av denne grunn bør en søke å øke den frie egenkapitalen utover minimumskravet med 10-12 mill. kr. for å kunne håndtere økonomisk risiko.

Åpenhetsloven

Åpenhetsloven er kortnavnet på lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven ble vedtatt av Stortinget i juni 2021, og den gjelder fra 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å «fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester». Åpenhetsloven gjelder salgsinntekter, som for FOs del i all hovedsak begrenser seg til nettbutikken. I prosessen med miljøsertifisering av forbundskontoret i 2022, ble det gjort en kartlegging av alle de store leverandørene FO sentralt bruker. I den forbindelse ble det også utarbeidet en innkjøpsrutine. Det fremgår av innkjøpsrutinen at dersom en leverandør ikke er enten sertifisert som Miljøfyrtårn eller ISO-sertifisert, skal alternative leverandører vurderes. BK grafisk, som er leverandør til FOs nettbutikk, er miljøfyrtårnsertifisert.

Årsresultat og disponeringer

Arbeidsutvalget foreslår følgende disponering av årsresultatet i

FO (Fellesorganisasjonen):

	FO Sentralt	FO Samleregnskap
<i>Årsresultat</i>	728 438	-2 475 450
<i>Overføring til fri egenkapital</i>	728 438	-2 475 450
<i>Sum overføringer</i>	728 438	-2 475 450

Oslo, ___ mai 2026

Marianne Solberg
Forbundsleder

Jannicke Larsen
Nestleder

Ina Rangønes Libak
Styremedlem

Marit Selfors Isaksen
Styremedlem

Ole Henrik Kråkenes
Styremedlem

NOTER TIL FO REGNSKAP 2025

Note 1; Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

Samleregnskapet omfatter FO Sentralt og avdelingene. Samleregnskapet er utarbeidet som om det var én økonomisk enhet. Transaksjoner og mellomværende mellom FO Sentralt og avdelingene er eliminert. Samleregnskapet er utarbeidet etter ensartede prinsipper, ved at avdelingene følger de samme regnskapsprinsipper som FO Sentralt.

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld. Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet. Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi dersom verdifallet ikke forventes å være forbigående. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives over driftsmiddelets levetid dersom de har en levetid på mer enn 3 år, og har en kostpris som overstiger kr 15.000. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet.

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. Andre langsiktige fordringer er oppført til pålydende.

FO er pliktig til å ha tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Forbundets ordninger tilfredsstiller kravene etter denne loven. Forbundet etablerte i 2016 en hybridordning som hovedsakelig omfatter ansatte på forbundskontoret. Hybridordningen kommer i tillegg til forbundets eksisterende ytelsesordninger. De siste omfatter i hovedsak tillitsvalgte i fylkesavdelingene.

Ved regnskapsføring av de ytelsesbaserte pensjonsordningene er lineær opptjeningsprofil og forventet sluttlønn som opptjeningsgrunnlag lagt til grunn. Planendringer amortiseres over forventet gjenværende opptjeningsperiode. Det samme gjelder estimatavvik i den grad de overstiger 10 % av den største av pensjonsforpliktelsene og pensjonsmidlene (korridor).

Hybridordningen er regnskapsmessig behandlet som en innskuddsbasert pensjonsordning hvor premiebetalingen kostnadsføres løpende, og ingen avsetninger foretas i regnskapet. Det samme gjelder selskapets innbetalinger til AFP-ordningen.

Kontingentinntekter inntektsføres i den periode de opptjenes. Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet. Tjenester inntektsføres i takt med utførelsen. Andelen av salgsinntekter som knytter seg til framtidige serviceytelser balanseføres som uopptjent inntekt ved salget og inntektsføres deretter i takt med levering av ytelsene.

Kontantstrømpoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer.

Note 2; Inntekter

Kontingentinntekter som ikke er innbetalt pr. 31.12.2025 fremkommer i regnskapet som en restanse (fordring). Pr 31.12.25 er det ført opp en restanse på kr 1 229 868.

Tilskudd/Diverse inntekter består blant annet av tilskudd til tillitsvalgtsskolering med kr 22,2 millioner.

Driftsinntekter, FO Sentralt

	2025	2024
Fagbladinntekter (annonser og abonnement)	319 623	434 827
Kontingentinntekter	246 806 351	235 697 598
Medlemsforsikringer	40 521 531	37 869 686
Tilskudd/Diverse inntekter	33 528 391	23 913 414
Sum inntekter	321 175 896	297 915 525

Driftsinntekter, FO Samleregnskap

	2025	2024
Fagbladinntekter (annonser og abonnement)	319 623	434 827
Kontingentinntekter	246 806 351	235 697 598
Medlemsforsikringer	40 521 531	37 869 686
Tilskudd/Diverse inntekter	33 528 391	23 913 414
Inntekter avdelingene	989 334	1 917 853
Sum inntekter	322 165 230	299 833 378

Note 3; Lønnskostnader, godtgjørelser til revisor og andre ytelser**FO Sentralt**

	2025	2024
Lønninger	42 991 345	41 457 576
Arbeidsgiveravgift	6 969 163	7 008 904
Pensjonskostnad ex arbeidsgiveravgift	6 700 761	6 057 658
Regulering pensjonsforpliktelser FO sentralt		-3 046 802
Streikebidrag		
Diverse lønnskostnader	1 934 085	2 191 121
Sum lønnskostnader	58 595 364	53 668 457

FO Samlet

	2025	2024
Lønninger	42 991 345	41 457 576
Arbeidsgiveravgift	6 969 163	7 008 904
Pensjonskostnad ex arbeidsgiveravgift	6 700 761	6 057 658
Regulering pensjonsforpliktelser FO sentralt		-3 046 802
Regulering pensjonsforpliktelser FO samlet		-161 052
Streikebidrag		351 031
Diverse lønnskostnader	1 934 085	1 840 090
Lønnskostnader totalt i avdelingene	57 760 962	53 478 571
Sum lønnskostnader	116 356 315	106 985 976

Det var gjennomsnittlig 94,61 utførte årsverk av ansatte og lønnede tillitsvalgte totalt i FO gjennom 2025. Av disse ble 43,75 årsverk betalt av FO sentralt. Til sammen 50,86 årsverk var tilknyttet til og betalt av avdelingene i 2025.

Ytelser til forbundsledelsen

Ytelser til forbundsledelsen i 2025 er som følger, inkl. feriepenger:

	Marianne Solberg	Jannicke Larsen
	Forbundsleder	Nestleder
Lønn	kr 1 189 194	kr 712 907
Andre ytelser	kr 309 839	kr 149 539
Pensjon	kr 227 415	kr 129 688

	Ole Henrik Kråkenes	Marit Selfors Isaksen	Ina Rangønes Libak*
	Styremedlem	Styremedlem	Styremedlem
Lønn	kr 1 073 010	kr 1 073 010	kr 931 102
Andre ytelser	kr 287 263	kr 423 471	kr 8 135
Pensjon	kr 168 521	kr 18 866	kr 124 616

Godtgjørelser til revisor

Revisjonshonorar til EY for FO (Fellesorganisasjonen) i 2024 er som følger:

Revisjonshonorar*	713 600
Andre attestasjonstjenester	55 250
Totalt	768 850

*Beløpene er uten merverdiavgift

Note 4; Varige driftsmidler og immaterielle eiendeler**FO Sentralt**

		Bolig, fast eiendom	Inventar, kontormask. Edb	Immaterielle driftsmidler	Sum
	Akk. anskaffelseskost 01.01.25	5 686 866	7 180 508	1 229 815	14 097 188
-	Nedskrivning				
+	Årets tilgang	7 688 850	101 576	3 463 022	11 253 448
=	Akk. anskaffelseskost 31.12.25	13 375 716	7 282 084	4 692 837	25 350 636
	Akk. avskrivninger 01.01.25	56 900	5 787 369	1 119 629	6 963 897
	Årets avskrivninger	278 800	847 276	350 600	1 476 676
-	Nedskrivning				
=	Sum akk. avskrivninger 31.12.25	335 700	6 634 645	1 470 229	8 440 573
7	Bokført verdi 31.12.25	13 040 016	647 439	3 222 608	16 910 063

FO Samlet

		Bolig, fast eiendom	Inventar, kontormask. Edb	Immaterielle driftsmidler	Sum
	Akk. anskaffelseskost 01.01.25	5 686 866	17 242 295	1 330 030	24 259 191
-	Nedskrivning				
+	Årets tilgang	7 688 850	1 076 678	3 463 022	12 228 550
=	Akk. anskaffelseskost 31.12.25	13 375 716	18 318 973	4 793 052	36 487 741
	Akk. avskrivninger 01.01.25	56 900	14 761 662	1 219 844	16 038 405
-	Nedskrivning				
+	Årets avskrivninger	278 800	1 568 274	350 600	2 197 674
=	Sum akk. avskrivninger 31.12.25	335 700	16 329 935	1 570 444	18 236 079
	Bokført verdi 31.12.25	13 040 016	1 989 038	3 222 608	18 251 662

Organisasjonen avskriver driftsmidlene lineært med en antatt levetid mellom 3-5 år.

Note 5; Debitorer

Kundefordringer/Debitorer er oppført til pålydende. Det har ikke vært tap på fordringer av betydning i 2025.

Note 6; Mellomværende mellom FO sentralt og avdelingene

Pr 31.12.25 har FO sentralt bokført skyldig kortsiktig gjeld til avdelingene pålydende kr 914 877 og kortsiktige fordringer på avdelingene pålydende kr 175 809. Pr. 31.12.24 var tilsvarende kortsiktig gjeld på kr 1 469 111 og kortsiktige fordringer på kr 473 479.

Note 7; Bundne midler

Forbundet sentralt hadde kr 2 434 742 i skattetrekksmidler stående på bankkonto pr. 31.12.25. Skattetrekksmidler for FO totalt er kr 4 919 476. I tillegg har FO Sentralt bundne midler som sikkerhet for husleieforpliktelser totalt på kr 3 347 518.

Note 8; Egenkapital

Spesifikasjon av egenkapitalen pr 31.12.2025:

FO Sentralt	Streikefond	Fri egenkapital	Forskningsfond	Sum
EK 1.1.2025 iht. årsregnskap 2024	63 000 000	17 074 607	3 000 000	83 074 607
Resultat-disponeringer		728 438		728 438
E.K. 31.12.2025	63 000 000	17 803 046	3 000 000	83 803 046

FO Samlet	Streikefond	Fri egenkapital	Forskningsfond	Sum
EK 1.1.2025 iht. årsregnskap 2024	63 000 000	43 656 554	3 000 000	109 656 554
Resultat-disponeringer		-2 475 450		-2 475 450
E.K. 31.12.2025	63 000 000	41 181 104	3 000 000	107 181 104

Note 9; Pensjoner

FO (Fellesorganisasjonen) er pliktig til å ha tjenstepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon. FO (Fellesorganisasjonen) har etablert en pensjonsordning som oppfyller krav etter denne loven.

FO (Fellesorganisasjonen) har pensjonsordninger som omfatter i alt 77 yrkesaktive personer og 20 pensjonister. 39 yrkesaktive og 13 pensjonister har en ordning gjennom SpareBank1, mens 38 yrkesaktive og 7 pensjonister er inkludert i ytelsesordningen i KLP. Ordningene gir rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden. Den kollektive pensjonsavtalen er finansiert ved fondsoppbygging organisert i SpareBank1 Forsikring og KLP. 16 yrkesaktive har ordninger hos pensjonskasser som Statens

Pensjonskasse og andre kommunale pensjonskasser. Ordningene gir rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden. Den kollektive pensjonsavtalen er finansiert ved fondsoppbygging organisert SpareBank 1 Forsikring og KLP. For enkelte av personene som inngår i pensjonsordningen får forbundet refundert kostnadene av fylkesavdelingene. Den anslåtte andelen av de totale forpliktelsene som skal dekkes av fylkesavdelingene er ikke medtatt i avsetningen til FO Sentralt.

De øvrige yrkesaktive gikk i 2016 over fra ytelsesbasert pensjonsordning til en hybridbasert pensjonsordning (inngått med SpareBank1). Hybridpensjon er en arbeidsgiverbetalt pensjonsordning som tilfredsstiller kravene i Tjenestepensjonsloven, OTP-loven og Skatteloven. Premien er innskuddsbasert i opptjeningstiden. Arbeidstakerne er over tid garantert en avkastning lik lønnsvekst. Det er ikke beregnet en verdi på denne garanti, og følgelig heller ikke gjort noen avsetning i forhold til denne garantien. Ordningen inneholder sparing til alderspensjon, betalingsfritak ved arbeidsuførhet og uførepensjon. Regnskapsmessig er hybridordningen behandlet som en innskuddsbasert pensjonsordning hvor premiebetalinger kostnadsføres løpende, og ingen avsetninger foretas i regnskapet.

Videre har FO (Fellesorganisasjonen) usikrede ordninger som omfatter tidligere AFP-ordning og pensjoner over drift.

Selskapet hadde tidligere AFP-avtale for LO/NHO området, noe som innebar at alle ansatte kunne velge å gå av med førtidspensjon fra og med 62 år. Som erstatning for den gamle AFP-ordningen er det etablert en ny AFP-ordning. Den nye ordningen er, i motsetning til den gamle, ikke en førtidspensjonsordning, men en ordning som gir et livslangt tillegg på den ordinære pensjonen. Den ansatte kan velge å ta ut den nye AFP-ordningen fra og med fylte 62 år, også ved siden av å stå i jobb, og den gir ytterligere opptjening ved arbeid frem til 67 år. Den nye AFP-ordningen er en ytelsesbasert flerforetakspensjonsordning, og finansieres gjennom premier som fastsettes som en prosent av lønn.

FO (Fellesorganisasjonen) lønner en rekke tillitsvalgte som er tiltenkt tidsbegrensede verv. Noen av disse blir stående i sine opprinnelige pensjonsordninger, og de ulike pensjonskassene eller arbeidsgivere fakturerer FO (Fellesorganisasjonen) for betalinger (og eventuell arbeidsgiveravgift). Dette kostnadsføres løpende.

Årets pensjonskostnad og FO (Fellesorganisasjonen) sin pensjonsforpliktelse fremkommer som følger:

Sikret og usikret ordning:

	FO sentralt	FO avdelinger	31.12.2025	31.12.2024
Brutto påløpt pensjonsforpliktelse	66 575 979	28 498 632	95 074 611	87 298 290
- Pensjonsmidler (markedsverdi)	66 898 976	25 851 657	92 750 633	89 571 042
= Netto påløpte pensjonsforpliktelser	-322 998	2 646 976	2 323 978	-2 272 752
+ Ikke resultatført planendring				
+ Ikke balanseført estimatendring og avvik	-2 874 292	818 600	-2 055 693	2 132 082
= balanseført Netto pensjonsforpliktelser (midler) inkl arbeidsgiveravgift	-3 197 290	3 465 576	268 286	-140 670
Årets pensjonsopptjening	4 385 772	2 597 319	6 983 091	6 057 568
+ rentekostnad av pensjonsforpliktelsen	2 573 464	1 130 810	3 704 274	2 827 629
= Pensjonskostnad (brutto)	6 959 236	3 728 129	10 687 365	8 885 197
- Forventet avkastning av pensjonsmidler	-3 789 003	-1 470 101	-5 259 104	-4 233 098
+ Administrasjonskostnader	453 672	60 699	514 371	142 645
= Pensjonskostnad (Netto) før resultatførte størrelser	3 623 905	2 318 727	5 942 632	4 794 744
+ Resultatført netto forpliktelse ved oppgjør				
+ Resultatført planendring	2 712 789	1 712 641	4 425 430	
+ Resultatført estimatendring og avvik	86 764	0	86 764	83 460
= Pensjonskostnad (Netto) inkl arbeidsgiveravgift i regnskapet (FO Samlet)	6 423 458	4 031 368	10 454 826	4 878 205

Øvrige ordninger og totalkostnad

	2025	2024
+ Øvrige pensjonskostnader, andre ordninger etter fradrag for egenandeler	50 721	323 496
= Sum pensjonskostnad FO Samlet	10 505 547	5 201 701
Andel pensjonskostnad fra ordninger registrert på FO som gjelder ansatte i FOs fylkesavdelinger	2 357 063	774 543
= Sum Pensjonskostnad FO Sentralt	12 862 609	5 976 244
Herav arbeidsgiveravgift	1 813 628	842 650

Økonomiske forutsetninger

Økonomiske forutsetninger	2025	2024
Diskonteringsrente	3,90 %	3,90 %
Forventet avkastning på pensjonsmidler	5,30 %	5,30 %
Årlig forventet lønnsvekst	4,00 %	4,00 %
Årlig forventet G-regulering	3,75 %	3,75 %
Årlig forventet regulering av pensjoner under utbetaling	2,40 %	2,40 %

Note 10; Langsiktig gjeld

Langsiktig gjeld består foruten pensjonsforpliktelser og ubrukte OU-midler.

Oversikt over OU- midler til disposisjon:

	KS	LO Stat	Spekter	NHO	Virke
Ubenyttede midler per 1.1.24	0	0	0	0	0
Tilskudd	17 747 004	2 305 720	1 017 857	0	99 575
Benyttet til OU-virksomhet (ekskl adm. kostnader)	16 784 185	1 785 895	1 153 600	167 783	350 105
Administrativt påslag	1 678 419	357 179	230 720	33 557	70 021
Totalt forbruk som kan finansieres av OU- midler	18 462 604	2 143 074	1 384 320	201 339	420 126
Finansiert av OU-midler	17 747 004	2 305 720	1 017 857	0	99 575
Finansiert over drift	715 600	0	366 463	201 339	320 551
Ubenyttede midler per 31.12.25	0	162 446	0	0	0

Forbruket var større enn tildelte friske midler i 2025, med unntak av tariffområdet LO Stat.

Ubrukte midler på LO Stat settes ikke av som oppsparte midler, da det var et stort overforbruk på tariffområdet både i 2024 og i årene før.

FO sentralt har brukt kr 1,4 millioner av sine egne driftsmidler for å dekke kostnadene for tillitsvalgtsskolering som gikk over friske midler i 2025.

Note 11; Garantiansvar

SpareBank1 har garantert for oppfyllelse av husleiekontrakt FO (Fellesorganisasjonen) har inngått med Mariboegate 13 AS for leie av lokaler i Mariboegate 13 i Oslo. Garantibeløpet er på kr 3 133 256, tilsvarende 6 måneders husleie. Det betales en garantiprovisjon på 2 prosent årlig.

Inntekter – FO Sentralt

Totalbudsjett 2025; kr 321 095 000

Reelle inntekter 2025; kr 321 175 896

Avvik; 0%

Kontingenter er forbundets viktigste inntektskilde. Kontingentmålet i budsjettet settes i forhold til en forventning om medlemsvekst og medlemmenes lønnsvekst, dog forsiktige forventninger. I 2025 endte kontingentinntektene kr 2,3 millioner lavere enn det som var budsjettet. Det positive avviket er lavere enn 1% og anses å være innenfor normalen.

Ordinær kontingent var kr 2,8 millioner lavere enn budsjettet. Dette utgjør et avvik på 1% og anses å være innenfor normalen.

Annonseinntekter var 44% lavere enn budsjettet. Abonnementsinntekter for Fontene var også noe lavere enn budsjettet.

Inntekter via nettbutikken av profileringsutstyr var også lavere enn budsjettet.

Tilskudd fra Helsedirektoratet ble ikke mottatt på grunn av forsinkelse i søknadsprosessen.

FO fikk i 2025 øremerkede OU-midler knyttet til tillitsvalgtsskoleringen for medlemmer i tariffområder som KS, Stat, Spekter og Virke. Totalt innkomne tilskuddsmidler i 2025 var kr 21 170 156, mot budsjettet kr 18 170 000. Økningen skyldes betydelig flere medlemmer som utløser høyere tilskudd fra de ulike tariffområdene.

Kostnader – FO Sentralt

Totalbudsjett 2025; kr 325 797 000 (inkl. avsetning til Landsmøte 2027)

Reelle kostnader 2025; kr 324 174 159 (inkl. avsetning til Landsmøte 2027)

Reel avvik; -1%

Formåls- gruppe	Kostnader Regnskap pr. 31.12.2024	Rev. budsjett 2025	Kostnader Regnskap pr. 31.12.2025	Prosent-vis fordeling av kostn. 2025
10	*13 301 300	*15 365 000	*13 698 940	4 %
20	7 222 974	6 440 000	7 320 370	2 %
30	5 191 514	7 315 000	6 376 547	2 %
40	1 221 375	1 970 000	1 367 817	0,4 %
50	93 347 159	101 205 000	98 371 720	30 %
60	16 472 397	18 290 000	15 349 591	5 %
70	63 141 069	81 910 000	86 916 126	27 %
80	86 441 074	93 302 000	94 773 000	29 %
Sum	286 338 861	325 797 000	324 174 160	100%

* Inkl. kr 3,3 avsatt til Landsmøte 2027

Totalt sett er driftskostnadene kr 1,6 millioner lavere enn i revidert budsjett 2025.

Avviket mot revidert budsjett er 1% og anses å være innenfor normalen.

Spesifikasjon av formål med spesielle avvik mot revidert budsjett 2025

Formålsgruppe 10 – FOs interne organer

Totalbudsjett; kr 15 365 000

Reelle kostnader; kr 13 698 940

Avvik;-11%

102 Landsstyremøter

Budsjett: 1 700 000 Resultat: 1 517 636

Mindreforbruket skyldes at kostnadene for Landsstyremøte oktober og desember var under budsjett.

701 FB lønn- og pensj.kostnader

Budsjett: 7 400 000 Resultat: 6 868 395

Mindreforbruket skyldes i hovedsak at en i forbundsledelsen var i permisjon deler av 2025.

710 Andre personlige kostnader til FB

Budsjett: 1 750 000 Resultat: 1 220 009

Mindreforbruket skyldes at FO i dag eier 2 leiligheter som vi tidligere hadde leiekostnad for.

Formålsgruppe 50 – Organisasjon og informasjon

Totalbudsjett; kr. 101 205 000

Reelt forbruk; kr. 98 371 720

Avvik; -3%

Det er i hovedsak formålene som gjelder organisasjonsutvikling, synliggjøring og strategisk kommunikasjonsarbeid som står for mindre forbruket i formålsgruppen. Mindreforbruket utgjør kr 2,1 mill. av det totale mindreforbruket i formålsgruppen.

Digital markedsføring, studentmateriale og innmeldingsgave har et underforbruk på kr 1,4 millioner og kompenserer for merforbruket på medlemsforsikringer og nettbutikk.

Generelt ser vi mindre organisasjons og rekrutteringsaktivitet i formålsgruppen enn planlagt for i budsjett.

503 Medlemsforsikringer Budsjett: 39 800 000 Resultat: 41 208 581

Både justeringen av forsikringspremie og mengde forsikring som FO dekker overstiger budsjettet anslag.

514 Nettbutikk Budsjett: 6 000 000 Resultat: 7 089 237

Avviket skyldes generell prisvekst, samt oppbygging av lager høst 2025 for bruk 2026.

506 Rekruttering – aktiviteter Budsjett: 1 500 000 Resultat: 321 215

Rekrutteringsaktiviteter i regi av FO sentralt ble redusert som følge av ressursbruken på nytt IT system samt langtidsfravær som reduserte kapasitet.

Formålsgruppe 60 - FO kursvirksomhet

Totalbudsjett; kr 18 290 000

Reelt forbruk; kr 15 340 591

Avvik; +9%

Underforbruket på formålsgruppen skyldes i hovedsak at det ikke er ført kostnader for administrasjon, IT m.m. her. I tillegg er en del av kostnadene knyttet til tillitsvalgtsskolering ført på formål i andre formålsgrupper.

LS-sak 29-26 – Revidert budsjett 2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Revidert budsjett 2026 godkjennes

DRIFTSINNTEKTER

FAGBLADINNTEKTER	400 000
KONTINGENTER	297 700 000
ANNEN INNTEKT	5 600 000
OU-MIDLER	19 500 000
	<hr/>
	323 200 000

DRIFTSKOSTNADER

INTERNE ORGANER	15 100 000*
FAGPOLITISK ARBEID	8 000 000
YRKESFAGLIG ARBEID	5 700 000
FO-STUDENTENE	2 000 000
ORGANISASJON OG INFORMASJON	104 800 000
FO KURSVIRKSOMHET	18 200 000
DRIFT FORBUNDSKONTORET	74 900 000
AVDELINGENE	98 100 000
	<hr/>
	327 200 000
<i>*Inkl. kap. avsetn. (kr. 3,3 mill.)</i>	
NETTO FINANSINNTEKTER	<hr/>
	3 500 000
RESULTAT ETTER FINANS	<hr/>
	0

Alle summer rundet opp til nærmeste hele tusen

Saksfremstilling:

Det vises til LS sak 59/2025 – Budsjett 2026.

Det foreslåtte reviderte budsjettet for 2026 har et budsjettert resultat i balanse.

De foreslåtte endringene i revidert budsjett 2026 er minimale.

Inntekter:

Inntektssiden er i all hovedsak videreført fra sak 59/2026, med unntak av en forventningsjustering for OU-midler som utgjør en økning på kr. 0,6 mill. Dette er ikke budsjettet på kostnadssiden da inntektssiden først bekreftes høst 2026.

Renteinntekter er justert opp med kr. 0,5 mill. da rentebanen til Norges Bank er oppjustert sammenliknet med da sak 59/2026 ble utarbeidet.

Alle andre inntekter er videreført fra budsjett 2026.

Kostnader:

Det er flyttet 300.000 fra IT budsjett til formålet for Landsmøte for å finansiere kunnskapsinnhenting knyttet til prosjekt om forebygging jf. LS-sak 8/2026.

Formålsgruppe 20 – Fagpolitisk arbeid er oppjustert med kr. 650.000 grunnet FOs deltakelse i SINTEF-undersøkelsen om HMS i offentlig sektor, jf. AU-sak 115/26.

Formålsgruppe 80 – FO-avdelingene. Samtlige avdelinger har hatt en økning i antall yrkesaktive medlemmer i perioden 1.sep-31.des. På bakgrunn av det er avdelingenes tilskudd justert opp med om lag kr. 0,5 mill.

Alle andre kostnader er videreført fra budsjett 2026.

Vedlegg:

[Revidert budsjett 2026](#)

LS-sak 30-26 – Økonomisk status pr. mai 2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Økonomisk status pr. 31.mai 2026 tas til orientering.

Saksfremstilling:

Det vil bli gitt en muntlig orientering om økonomisk status pr mai 2026 i møtet. Rapporteringen er utover pliktig rapportering, og det foreligger ikke endelige tall i tide til å sende ut dokumenter på forhånd.

LS-sak 31-26 – Landsstyremøter 2027

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Det avholdes landsstyremøter i 2027 på følgende datoer:

05. februar 2027 (digitalt)

9-10. mars 2027

8.-9. juni 2027

5-7. oktober 2027

15. november 2027 – siste LS-møte før landsmøte

Sammendrag:

I tråd med FOs vedtekter, planlegges det fem landsstyremøter i 2027. Møtetidspunktene er jevnt fordelt utover året og tar høyde for blant annet tariffoppgjør, vinterferie, påske og budsjettbehandling. Oktobermøtet må avholdes i uke 40 grunnet tidsfrist inn mot Landsmøtet.

Saksbeskrivelse

Som det fremgår av vedtektene, skal innkalling og saksdokumenter til landsstyremøter gjøres tilgjengelig med minst fire ukers varsel. Sakspapirene legges ut i MyMeet og i landsstyrets kanal på FOs intranettside.

LS-sak 32-26 – Valgkamp 2027

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret tar saken til orientering. Diskusjon og innspill fra landsstyret tas med i videre arbeid med planlegging og gjennomføring av FOs valgkamp 2027.
- 2

Saksfremstilling:

Bakgrunn

I 2027 er det kommune- og fylkestingsvalg. Hensikten med denne saken er å gi landsstyret orientering om igangsatt arbeid med planlegging av valgkampen 2027, og mulighet til å gi innspill til innhold og aktiviteter.

Saken beskriver anbefalinger for FOs hovedbudskap for valgkampen, og hvilke aktiviteter som bør gjennomføres sentralt og lokalt.

Mål for FOs valgkamparbeid

FO er partipolitisk uavhengige, men ikke politisk nøytrale. Hensikten med FOs valgkamparbeid er ikke å oppfordre til å stemme på bestemte partier. Vi skal løfte fram og vise at politikken som føres har direkte innvirkning på tjenestene våre medlemmene jobber i, medlemmenes arbeidsforhold og rammer de har for å gjøre den. Vi må få tydelig fram hvilke partier og politikk som er mest i tråd med FOs politikk.

Derfor vil vi ta en tydelig rolle innenfor områder som er viktig for våre medlemmer.

Dette innebærer å løfte:

1. FO skal være en tydelig sosialpolitisk aktør. På vegne av våre medlemmer skal vi jobbe for en aktiv omfordelingspolitikk og utjevning av sosial ulikhet.
2. Gode arbeidsbetingelser og trygghet på jobb for våre medlemmer er en forutsetning for kvalitet i velferdstjenestene. Som fagforening vil arbeidet for gode lønns- og arbeidsvilkår som gjør det mulig å stå i jobben, alltid være et hovedkrav.
3. Forebygging lønner seg. På vegne av våre medlemmer skal vi synliggjøre at *forebygging er en investering, og at det må styrkes og ikke kuttes.*

FOs mål for valgkamparbeidet henger sammen med våre hovedstolper i landsmøteperioden: sosialpolitikk for en ny tid, trygghet på jobb, sammen om yrkesetikk og rekruttering av

tillitsvalgte. I tillegg er det et overordna mål å få flere til å bruke stemmeretten for å styrke demokratiet vårt, som er viktig for samfunnsmodellen vår.

Mål for valgkamparbeidet er:

- Sosialarbeidere skal bruke stemmeretten og legge vekt på egne sosialfaglige verdier
- FO skal sette dagsorden med egne hovedsaker og ha en tydelig stemme i debatten
- Valgkampen og FOs synlighet skal ha en rekrutterende effekt av tillitsvalgte og medlemmer

Målgrupper:

- **Sosialarbeidere.** Både egne medlemmer og potensielle medlemmer
- **Politikere** som stiller til valg, skal måtte forholde seg og ta stilling til FOs saker
- **Opinionen** gjennom at vi påvirker hvilke debatter som rører seg i offentligheten og på arbeidsplassene

FOs prioriterte saker og valgkampen

Satsning på forebygging - et hovedbudskap.

FO mener at kommunevalgkamp 2027 må ha forebygging som et overordna budskap på tvers av sektorer, slik FO løfter det fram i *Kompass for en ny sosialpolitikk*. Dette er også i tråd med vedtak i LS- sak 8/2026 hvor landsstyret vedtok igangsetting av et prosjekt for å forebygge sosiale problemer og ga sin tilslutning til mål og leveranser skissert for prosjektet.

God forebygging skjer ikke gjennom enkeltstående tiltak eller kortvarige prosjekter, men som langsiktige og helhetlige satsinger i et generasjonsperspektiv. Tidlig innsats og samordnede tjenester i barnehage, skole, barnevern, helsetjenester og fritidsarenaer, reduserer risiko for utenforskap, helseproblemer og kriminalitet. Det gir bedre oppvekstvilkår, styrker fellesskapet og reduserer behovet for kostbare tiltak senere i livet. Dette er avgjørende for å motvirke utenforskap, fremmer likestilling og sikrer likeverdige tjenester, uavhengig av hvor i landet man bor. FOs medlemmer spiller en avgjørende rolle i dette arbeidet.

Trygghet på jobb er en forutsetning for velferd og forebygging

Trygge og stabile arbeidsforhold bidrar til at kompetanse beholdes og grunnlag for langsiktig tenkning i tjenestene. Ansatte i velferdstjenestene opplever i dag høyt arbeidspress, økt risiko for vold og trusler og for lite tid til faglig forsvarlig arbeid. Trygghet på jobb er derfor ikke bare et arbeidsmiljøspørsmål, men et sentralt sosialpolitisk spørsmål. Et klart budskap i valgkampen må derfor være styrket bemanning og riktig kompetanse i velferdstjenestene. Når ansatte har trygge rammer, tid til relasjonsarbeid og mulighet til å bruke sin faglighet fullt ut, så styrkes kvaliteten, kontinuiteten og tilliten i tjenestene.

Aktiviteter sentralt og lokalt

FO har jobbet med valgkamp i både lokalvalg og stortingsvalg tidligere, og har blant annet gode erfaringer med at avdelingene oppnevner en valgkampansvarlig for avdelingen, som arbeidsgruppa har jevnlig planleggings- og oppfølgingsmøter med. Erfaringer fra tidligere år med involvering og bruk av avdelingene i planlegging og gjennomføring av valgkamparbeidet er god, og må igangsettes tidlig. Arbeidet med valgkamp i FO er allerede påbegynt. Valgkampgruppa i LO er i gang, det er sendt ut forespørsel til avdelingene om valgkampansvarlige og gitt informasjon om programarbeid lokalt.

Det er aktuelt å avklare blant annet behov for produksjon til valgkampen, som for eksempel leserinnlegg, kronikker, valgkambrosjyre, forslag til aktiviteter i avdelingene osv. Innholdet og effekter vi produserer skal være i tråd med våre strategier for kommunikasjon og klima- og miljø.

Det vil styrke vår påvirkningskraft å samarbeide med andre. FO og Fagforbundet står sammen om flere av våre prioriterte saker, som for eksempel boligpolitikk. Mange av våre tillitsvalgte samarbeider tett i dialogen de har med politikere lokalt. Derfor vil FO legge til rette for at Fagforbundet og FO skal sondere samarbeid i valgkampen om enkeltsaker.

FOs valgkamp for stortingsvalget 2025 ble oppsummert og evaluert. Med bakgrunn i evaluering som blant annet ønsket enda tidligere arbeid så er vi allerede nå i gang. Vi vil også ta med andre innspill fra evalueringen av valgkamp 2025 inn i valgkamp 2027.

LS-sak 033-26 - FO Vestfold og Telemark - dispensasjon representasjon i valgkomiteen

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

- 1 Landsstyret gir FO Vestfold og Telemark dispensasjon fra vedtektenes bestemmelse om representasjon i valgkomiteen fram til neste årsmøte.
- 2

Sammendrag

I tråd med FOs vedtekter søker FO Vestfold og Telemark landsstyret om dispensasjon fra vedtektenes bestemmelse § 11.6.2 om representasjon i valgkomiteen.

Saksbeskrivelse

FO Vestfold og Telemark har hatt årsmøte 2. mars 2026 og valgt ny valgkomité. Avdelingens nye valgkomite består av 2 barnevernspedagoger og 1 sosionom.

I tråd med FOs vedtekter § 11.6.2 skal avdelingenes valgkomite bestå av like mange medlemmer fra hver valgseksjon. Det har ikke lyktes FO Vestfold og Telemarks settevalgkomite å rekruttere en vernepleier til ny valgkomité. Det søkes derfor Landsstyret om dispensasjon fra FOs vedtekter om representasjon i valgkomiteen.