

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet 035

Vedtatt av årsmøtet 26. januar 2026

Innledning

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

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

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

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

Kostnadene som følger av handlingsplanen konkretiseres i fagforeningens budsjett.

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer (jfr. Organisasjonsprogrammet vedtatt av landsmøtet 2025)			
Område	Nåsituasjon	Utfordringer kort sikt	Utfordringer lang sikt
Yrkesaktive medlemmer	Foran målet, men stort potensial	Beholde medlemmer, dyrtid	Demografi – flere klarer ikke stå i jobb (fler på AAP) – Mister medlemmer til private.
Verve/beholde	Manglende kunnskap blant medlemmer/ikke medlemmer	Vanskeligere å verve/ færre medlemmer. Trygge nok tillitsvalgte	Miste/svekke tariffmakt

Ecura/NHO område	Mange nye medlemmer inn som landsdekkende fagforening	Oppfølging/ Klubbtilitsvalgte/ mye henvendelser/ Helt nytt for oss/ Ny struktur - samarbeid	Nå ut til alle – kommunikasjon. Gode tilbud / Følge opp
Studenter	Vanskelig å komme inn på flere skoler- vanskelig å beholde – konkurranse med andre forbund. Studentkontakt på NTNU Kommunikasjon/samarbeid med Studentkontakt/Ung	Nok informasjon og synlighet - Vanskelig å komme inn på flere skoler- vanskelig å beholde – konkurranse med andre forbund	Vanskelig å komme inn på flere skoler- vanskelig å beholde – konkurranse med andre forbund

Strategiplan 2026-2027

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

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

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

Handlingsplan

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

1. Tariffmakt og organisasjonsbygging

Nasjonale mål 2026 – 2027:

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

Strategier 2026 – 2027

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

Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor og private områder

Gjennom vår egen plan for vervepotensiale, skal vi jobbe for økende medlemstall på alle områder.
Flere medlemmer i alle områder vil gi oss økt tariffmakt og grunnlag for å kreve tariff blant de arbeidsgiverne vi ikke har tariff i dag
Vi må også jobbe for å beholde yrkesaktive medlemmer og fortsette økningen i medlemstall.
Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig
Øke tallet på yrkesaktive medlemmer i kommunal sektor med 2 % årlig
Øke tallet på yrkesaktive medlemmer i private områder med 2 % årlig
Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder
Få tillitsvalgte på alle arbeidsplasser
2. Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller
Nasjonale mål 2026 – 2027:
• Flere arbeidsgivere, spesielt innen helse og omsorg, har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur • Redusere bruken av deltid, og sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger • Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget • Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter
Strategier 2026 – 2027
• Bruke partssamarbeidet for å få til flere hele stillinger • Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller • Tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger i privat sektor
Flere arbeidsgivere, spesielt innen helse og omsorg, har startet arbeidet med å etablere en heltidskultur
Videreføre samarbeid Yrkesseksjoner /Klubbledere/HTV inn mot arbeidsgiver

Redusere bruken av deltid og sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger
Vi skal regelmessig arbeide med temaer som faste ansettelser, fast hel stilling, heltid/deltid. Vi skal fortsatt fremme krav for våre medlemmer etter AML § 14.
Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget
Bruke klubbtilitsvalgte og yrkesseksjoner mer inn i tariffdebatten på alle områder
Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter
Følge opp KLP- pensjon i kommunen
Informere til alle medlemmer om pensjon
3. Gode offentlige tjenester med egne ansatte Nasjonale mål 2026 – 2027: • Offentlige finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egen ansatte • Konkurransenutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid • Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid Strategier 2026 – 2027 • Synliggjøre fordelene og mulighetene ved offentlig eierskap og drift i egen regi • Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og sammenhengene mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet • Være pådriver til vedtak om tillitsbasert styring og ledelse og partssamarbeid i stat, kommuner og fylkeskommuner

Offentlige finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egne ansatte
Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting eller privatisering.
Ivareta de allerede opprettede kommunale tjenester. Unngå privatisering, og ta tilbake tjenester som ikke er kommunale. Dette må løses gjennom aktivt trepartssamarbeid.
Konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid
Bidra til å sikre et samarbeid mellom tre parter slik at de politiske vedtakene fører til bedre informerte politiske beslutninger og en bedre forankring.
Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid
Videreføre trepartssamarbeid som vi allerede har.
Være tett på i arbeidet med kommunesammenslåing
Målet for trepartssamarbeid er å sikre at våre medlemmer i hele organisasjonen Gjøvik kommune får god nok informasjon og blir involvert og at det skapes større forståelse for helheten i organisasjonen. Kommunalt trepartssamarbeid skal være en arena og møteplass for dialog om utvikling og forbedring for å sikre gode tjenester til innbyggerne, gode arbeidsplasser og godt forankrede beslutninger på etablerte beslutningsarenaer.
4. Et trygt og inkluderende arbeidsliv
Nasjonale mål 2026 – 2027: • Sykelønnsordninga står sterkt i perioden • Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om et godt arbeidsmiljø • Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp • Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder

- Det er framforhandlet ny IA-avtale i alle våre tariffområder, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt

Strategier 2026 – 2027

- Danne breie allianser med organisasjoner og partier som støtter vår politikk
- Informere om hvordan svekka vilkår for sykelønn vil ramme arbeidstakere og samfunnet som helhet
- Sikre medlemmene våre sykepenges ved dokumentert sykdom

Sykelønnsordningen står sterkt i perioden

Videreføre og/eller inngå nye samarbeidsavtaler med politiske partier som støtter Fagforbundets satsningsområde.

Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om et godt arbeidsmiljø

Videreføre partssamarbeid med fokus på systematisk og forebyggende helse, miljø og sikkerhetsarbeid, herunder helsefremmende arbeidstid.

Økt kompetanse og bevissthet for tillitsvalgte i forhold til helsefremmende arbeidstid.

Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp

Gi informasjon om regelverket og plikter/rettigheter til medlemmer og tillitsvalgte.

Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder

Arbeide for å få tilstrekkelige arbeidsavtaler som sikrer yrkesskadedekning ved skader i arbeidstiden

Informasjon til tillitsvalgte og medlemmer om hva yrkesskade er, og hvordan det skal meldes.

Samarbeid med politiske partier som har fokus på yrkesskade og oppfølging av dette.

Det er forhandlet fram ny IA-avtale, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt

Gjøre ny IA avtale med gjeldende ordninger kjent for medlemmer og tillitsvalgte.

5. Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget, samt kirkevalget i 2027
- Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes
- Flere læreplasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov

Strategier 2026 – 2027

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

Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget i 2027

Opplyse/bevisstgjøre egne medlemmer om hva som er Fagforbundets egen politikk, og hvorfor vi samarbeider med partier som vil gjennomføre politikken til Fagforbundet

Engasjere og motivere Fagforbundets tillitsvalgte etter hovedavtale og vedtekter til å bli trygge på fagforbundets politikk og formidle den på arbeidsplassene og i samfunnet ellers.

Samarbeide tettere med lokalpolitikere på ulike fora / plattformer

Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes

Treffpunkter med lokalpolitikere for å formidle vår politikk, og hva samarbeidsavtale innebærer for partiene og fagforbundet

Tettere dialog rundt lokale kjernesaker som berører fagforbundets medlemmer

Ta med tema/saker som medlemmer er opptatt av, tilbake til lokale politikere og inn i deres partiprogram

Flere læreplasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov

Jobbe for læreplasser og at det er jobber til dem etter endt utdanning i stillingsprosent det går an å leve av.

Opprettholde eller øke antall læreplasser innen fagområder med stort behov

Fokus på at lærerplan blir fulgt opp, og at det er kvalitet i opplæringen (veileder og lærling/student/elev)

Jobbe for at veiledergodtgjøring beholdes eller økes.

6. Digitalisering

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Tillitsvalgte forstår digitale verktøy og er i stand til å påvirke gjennom partssamarbeid
- Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene
- Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen

Strategier 2026 – 2027

- Bidra til å motvirke digitalt utenforskap
- Sørge for at digitale løsninger er integrert i partssamarbeidet
- Målrette den digitale kompetansen hos tillitsvalgte mot systemer som forbundet bruker

Tillitsvalgte forstår digitale verktøy og er i stand til å påvirke gjennom partssamarbeid

Implementere og benytte forbundets kommunikasjonsplattformer og skolering av tillitsvalgte slik at de har verktøy og kompetanse til å utføre sine verv på en best mulig måte. Herunder påvirke gjennom partssamarbeid.

Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene

Bevisstgjøre alle tillitsvalgte om nytten av digitale verktøy, for å holde seg oppdatert og ta vare på personvernet til medlemmer

At de ulike tillitsvalgte har tilgang til riktige digitale verktøy, samt opplæring.

At alle medlemmer går inn i medlemsportalen og oppdaterer sine personlige opplysninger

Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen

At tillitsvalgte og medlemmer engasjerer seg så tidlig som mulig, og har mulighet til å komme med innspill og bli involvert.

God opplæring må være gjennomført før omstillingen trer i kraft

7. Lokale utfordringer

Lite samarbeid med andre forbund som deler samme ideologi.
Lite eller ingen kontakt med LO lokalt.