

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet Ringsaker

Vedtatt av årsmøtet 28. januar 2026

Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtes oppdrag til fagforeningsstyret for 2026. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for 2026-2027, samt andre vedtak fattet i overordnede organer.

Handlingsplanen omhandler fagforeningens målsettinger og aktiviteter for perioden mellom årsmøtene.

Planen ses i sammenheng med resultater og erfaringer (årsberetningen) fra forrige periode.

Kostnadene som følger av handlingsplanen konkretiseres i Fagforbundet Ringsakers budsjett.

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer (jfr. Organisasjonsprogrammet vedtatt av landsmøtet 2025)			
Område	Nåsituasjon	Utfordringer kort sikt	Utfordringer lang sikt
Klubbstruktur	Opprettelse av klubber er i gang	*Må jobbe for å få opprette klubb alle steder der vi organiserer medlemmer *Strukturen på klubbene må bli bedre	Få klubbene til å jobbe godt på egenhånd.
Verving	Verver ok i dag	Mange utmeldinger	Verve og beholde
Tariffavtaler	Har medlemmer på flere private arbeidsplasser som ikke pr. nå har tariffavtale	Få nok medlemmer til å kreve tariffavtale	
Privatisering	Større andel politikere i kommunen som ønsker konkurranseutsetting av offentlige tjenester	Stoppe konkurranseutsetting ved å bidra med informasjon	Jobbe for kommunale tjenester i offentlig regi som setter arbeidstakers rettigheter øverst.
Fagligpolitisk	Kommunestyrevedtak på å fjerne 70 årsverk i 4-års perioden, som er en utfordring	Må ha samarbeidsavtale med flere partier for å sikre at slike vedtak ikke kommer i fremtiden.	
Yrkesfaglige kurs	Mer fokus på yrkesfaglige kurs til medlemmene	Finne gode foredragsholdere som engasjerer medlemmene og	

		innenfor en økonomisk ramme vi har råd til.	
--	--	---	--

Strategiplan 2026-2027

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

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

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

Handlingsplan
Kommentar: Hovedmål er satt inn (jfr. Strategiplan 2026 – 2027).
Fagforeningen skriver inn sine egne målsettinger i de åpne, hvite feltene. Legg til/fjern rader ved behov.
1. Tariffmakt og organisasjonsbygging Nasjonale mål 2026 – 2027: • Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor og 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 (KS) og i Spekter helse

Viktig å øke organisasjonsgraden i NHO m.fl.

Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig

Øke organisasjonsgraden blant yrkesaktive med 1.5 % hvert år, med spesielt fokus i privat sektor (mindre avtaleområder). Vekstmål 2026: 23

Mål antall innmeldte 2026: 164

Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder

Tillitsvalgt på alle plasser der vi har tariffavtale.

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

Få til et godt trepartssamarbeid i kommunen som jobber med heltidskultur.

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

Følge opp at klubbledere har fokus på heltidsjobbing.

Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget

Ikke ha lokale forhandlinger, alt forhandles sentralt for å sikre at også store grupper ansatte får lønnsøkning (kap.4)

3. Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Offentlige finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egen ansatte
- Konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid
- Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid

Strategier 2026 – 2027

- Synliggjøre fordelene og mulighetene ved offentlig eierskap og drift i egen regi
- Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og sammenhengene mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet
- Være pådriver til vedtak om tillitsbasert styring og ledelse og partssamarbeid i stat, kommuner og fylkeskommuner

Offentlige finansierte tjenester konkurranseutsettes ikke, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives med egne ansatte

Formidle yrkesfaglig argumentasjon mot konkurranseutsetting

Konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid

Referanse til første del i dokumentet som beskriver nåsituasjon utfordringer.

Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid

4. Et trygt og inkluderende arbeidsliv

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Sykelønnsordninga står sterkt i perioden
- Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om et godt arbeidsmiljø
- Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp
- Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder

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

Strategier 2026 – 2027

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

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

Fagforbundet Ringsaker ønsker å jobbe for at ingen jobber lengre vakter enn 12,5 timer.

Holde oss oppdatert på nyere forskning om arbeidstidsordninger.

Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder

Informere om faren for yrkesskade i flere yrker ved hjelp av yrkesfaglige argumenter

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, samt kirkevalget i 2027

Være synlige i valgkampen

Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes

Evaluerer eksisterende avtaler og øke med minst et parti til.

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

Skolering innen KI gjennom hele perioden.

Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene

Medlemsregisteret tilstrebes å være oppdatert til enhver tid.

Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen

7. Lokale utfordringer som ikke er ivaretatt av strategiplanen.

Klubborganisering i alle tariffområder.