

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet midt-Lofoten 318

Vedtatt av årsmøtet 20.januar 2026

Innledning

Handlingsplanen for perioden 2026–2027 bygger på Fagforbundets overordnede mål, strategier og vedtak, og skal være et praktisk og målrettet verktøy for fagforeningsstyret og våre tillitsvalgte. Planen gir oss et toårig handlingsrom som gjør det mulig å arbeide mer langsiktig, samtidig som den må ses i sammenheng med de årlige budsjettvedtakene og de rammene som gis av Fagforbundets Prinsipp- og handlingsprogram, Organisasjonsprogrammet og Strategiplanen for perioden.

For å sikre tydelig retning og gjennomføringskraft ønsker fagforeningen å løfte fram to til tre hovedområder som skal være felles satsingspunkter for alle tillitsvalgte i perioden. Disse områdene er valgt fordi de er avgjørende for å styrke organisasjonen, bygge robuste fagmiljø og sikre medlemmene innflytelse og trygghet i arbeidshverdagen.

Våre prioriterte fokusområder er:

- **Styrke tillitsvalgtrollen på alle arbeidsplasser**

Vi skal sikre at alle medlemmer har tilgjengelige, synlige og aktive tillitsvalgte. Dette innebærer å jobbe systematisk for å etablere tillitsvalgte der vi mangler dem, og støtte de som allerede er på plass.

- **Tillitsvalgtskolering og kompetansebygging**

Godt skolerte tillitsvalgte er nøkkelen til å lykkes. Vi skal prioritere opplæring, veiledning og arenaer for erfaringsdeling, slik at tillitsvalgte står trygt i rollen og kan ivareta medlemmene på en profesjonell og trygg måte.

- **Organisasjonsbygging, verving og synlighet**

Vi skal arbeide aktivt for å organisere flere medlemmer og styrke Fagforbundets posisjon på arbeidsplassene. Økt synlighet, målrettet verving og tett kontakt med medlemmene skal bidra til å bygge sterke og inkluderende fellesskap.

Disse satsingsområdene skal være gjennomgående i hele handlingsplanen og danne grunnlaget for konkrete tiltak, prioriteringer og ressursbruk i perioden. Målet er å sikre en handlingsplan som ikke bare beskriver hva vi ønsker å oppnå, men som også gir tydelig retning for hvordan vi sammen skal lykkes.

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer (jfr. Organisasjonsprogrammet vedtatt av landsmøtet 2025)			
Område	Nåsituasjon	Utfordringer kort sikt	Utfordringer lang sikt

Strategiplan 2026-2027

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

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

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

Handlingsplan
Kommentar: Hovedmål er satt inn (jfr. Strategiplan 2026 – 2027).
Fagforeningen skriver inn sine egne målsettinger i de åpne, hvite feltene feltene. Legg til/fjern rader ved behov.
1. Tariffmakt og organisasjonsbygging Nasjonale mål 2026 – 2027: • Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor og i Spekter • Øke tallet på yrkesaktive med 1,5 prosent årlig • Øke tillitsvalgte innen private områder Strategier 2026 – 2027 • Bygge velfungerende klubber, med godt skolerte tillitsvalgte • Prioritere verveinnsatsen på områder der den gir størst effekt, som i kommunal sektor og i Spekter helse • Sørge for at rekruttering av nye medlemmer fortrinnsvis skjer på arbeidsplassen • Tett oppfølging av unge medlemmer i overgangen fra elev/student/lærling til yrkesaktivt medlem
Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor og i Spekter helse

Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig

For å sikre stabil vekst i medlemsmassen og styrke fagforbundets posisjon, skal vi arbeide systematisk med tiltak som øker rekrutteringen av yrkesaktive medlemmer. Dette innebærer blant annet:

- **Målrettede vervekampanjer** gjennom året, med tydelige budskap og verktøy som gjør det enkelt for tillitsvalgte og medlemmer å bidra i vervingen.
- **Styrket informasjon om medlemsfordeler**, både digitalt og i fysiske kanaler, slik at potensielle medlemmer får bedre innsikt i hva fagforbundet tilbyr – fra juridisk bistand og kompetanseutvikling til forsikringsordninger og lokale aktiviteter.
- **Synlighet på arbeidsplassene**, gjennom stands, informasjonsmøter og samarbeid med lokale tillitsvalgte for å nå nye ansatte og uorganiserte arbeidstakere.
- **Oppfølging av nye ansatte** i virksomhetene, slik at de tidlig får informasjon om fagforbundet og betydningen av medlemskap.

Målet er å skape en helhetlig og kontinuerlig rekrutteringsinnsats som gjør fagforbundet mer synlig, relevant og attraktivt for yrkesaktive arbeidstakere.

Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder

Ikke aktuelt.

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

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

For å styrke medlemmenes rettigheter, sikre forutsigbarhet og bidra til et mer bærekraftig arbeidsliv, skal vi arbeide aktivt for å redusere ufrivillig deltid og øke andelen hele, faste stillinger. Dette innebærer:

- Systematisk påvirkningsarbeid overfor arbeidsgiver, med tydelige krav om at hele stillinger skal være hovedregelen, og at deltidsstillinger kun brukes når det er reelt behov.
- Støtte til tillitsvalgte i lokale forhandlinger og drøftinger, slik at de har gode verktøy for å utfordre unødvendig deltid og fremme økning av stillingsbrøker.
- Kartlegging av deltidsbruk i virksomhetene for å identifisere mønstre, behov og muligheter for omgjøring til hele stillinger.
- Informasjon og veiledning til medlemmer om rettigheter knyttet til stillingsutvidelse, fortrinnsrett og faste ansettelser.
- Arbeid for bedre turnusordninger, slik at hele stillinger blir mer praktisk gjennomførbare og attraktive for både ansatte og arbeidsgiver.

Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget

Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter

Vi skal fortsette med medlemsmøte om pensjon, da dette gir kunnskaper som stadig endres og utvikles. Medlemmene har da mulighet til å stille spørsmål til rådgiver som har møtet.

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 egne 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

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

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 sykepenger ved dokumentert sykdom

Sykelønnsordningen 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
Jobbe videre med forsikringer som omhandler våre medlemmer som har øvelser som ikke blir dekt av arbeidsgiver.
Det er forhandlet fram ny IA-avtale, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt
5. Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkning Nasjonale mål 2026 – 2027: • Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget, samt kirkevalget i 2027 • Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes • Flere læreplasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov Strategier 2026 – 2027 • Fagforeninger arbeider opp mot partienes programprosess • Løftet fagligpolitiske kandidater på partienes instillingsmøter • Bygge allianser for å sikre størst mulig gjennomslag for fagforbundets kjernesaker • Samarbeide med utdanningsinsitusjoner, arbeidsgivere og politiske aktører om gode utdanninger og rett til livslang læring
Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget, samt kirkevalget i 2027
Fagforbundet skal bidra til høy valgdeltakelse blant medlemmene i kommune- og fylkestingsvalget samt kirkevalget i 2027. Vi skal oppfordre medlemmene til å bruke stemmeretten sin gjennom nøytral og faktabasert informasjon om valgprosessen, uten å gi partipolitiske anbefalinger. Vårt fokus er å styrke demokratiet, synliggjøre betydningen av medbestemmelse og oppmuntre medlemmene til å ta informerte valg basert på egne verdier og prioriteringer

Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes Våren 2026 vil fagforeningen gjenoppta dialogen med aktuelle politikere for å gjennomgå den eksisterende avtalen og vurdere om det har kommet endringer som åpner for å utvide samarbeidet. Målet er både å sikre at dagens avtale fortsatt er i tråd med behovene i regionen, og å undersøke muligheten for å inngå avtaler med flere aktører. Dette arbeidet skal bidra til å styrke våre rammevilkår, sikre bedre forutsigbarhet og legge til rette for et bredere og mer robust samarbeid på tvers av partiene.
Flere læreplaner og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov NLSH har som arbeidsgiver allerede tydelige føringer for antall læreplaner og utdanningsløp basert på budsjett og kompetansebehov. Fagforeningens rolle blir derfor ikke å definere disse rammene, men å bidra aktivt med innspill til hvilke skoler og kompetansetiltak som kan styrke tjenestene i sykehuset. Vi ønsker å løfte fram opplæringstiltak som er særlig relevante for våre arbeidsplasser, og som kan bidra til bedre kvalitet, økt trygghet i tjenesten og et mer robust fagmiljø. Gjennom å synliggjøre behov, foreslå aktuelle kurs og støtte opp om kompetanseutvikling, kan vi være en konstruktiv samarbeidspartner for NLSH og samtidig sikre at våre medlemmer får tilgang til matnyttig og praksisnær skoleing.
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

Følge opp at våre tillitsvalgte bruker de digitale verktøyene de blir opplært til, slik at det er lavterskel å bruke de fra start.
Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene
Lokal oppfølging og opplæring av det digitale verktøyet «klar»
Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen
7. Lokale utfordringer
Sett inn lokale mål som ikke dekkes av strategiplanen
Vi må jobbe videre med å beholde arbeidsplasser, for det er kutt i stillinger stadig vekk. Vi har gamle bygg, som gir dårlige arbeidsforhold og HMS er ikke tilstrekkelig. Dette gir dårlig arbeidsmiljø.