



FAGFORBUNDET

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet Narvik avd 007

Vedtatt av årsmøtet 20 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 overordene 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.

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 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
• Bruke vervepotensiale og plan som er utarbeid over hvor man ser at man kan inn og styrke for å kunne verve flere medlemmer. Arbeidsplassbesøk gjennom hele året • Kartlegge vervepotensialet på alle tariffområder ved hjelp av TV på arbeidsplassen
Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig
• Opplæring i god kommunikasjon til TV på arbeidsplassen samt engasjere til regelmessige medlems-/klubbmøter • Arbeidsplass besøk

• Bruke de tillitsvalgte aktivt på arbeidsplasser for å informere hvorfor man bør være organisert
Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder
• Jobbe aktiv for å få klubbstyre opp og gå der det vil være naturlig og ha dette
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
• Innkalle alle tillitsvalgte til jevnlige teams møter gjennom året med dette som tema
•
Redusere bruken av deltid og sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger
• Fremme i alle skriftlige krav om at utlysning av stilling i Narvik kommune skal være i 100% stilling • Kravet blir stilt under hver drøfting ved utlysning av nye stillinger, også ved krav etter kap 14 i AML
Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget
• Bruke" PTV ute på arbeidsplassene til og informasjon ut til medlemmene • Drøfte med PTV angående spesielle yrkesgrupper/videreutdanninger etc. Som skal vektlegges i den lokale forhandlingen
Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter

- Medlemsmøter med tema

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

- Synliggjøre fordeler og muligheter med drift i egen regi samt synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering.
- Følge opp og forplikte politiske partier lokalt, regionalt og nasjonalt til drift av offentlige tjenester i egen regi

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

- Kartlegge alle tjenester i kommunen og lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt
- Vise sammenhengen mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet
- Innhente yrkesfaglig informasjon fra tillitsvalgte på de ulike tjenestestedene

Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid

- Bruke det fagpolitiske samarbeide for å iverksette tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarked kriminalitet
- Utøve politisk påvirkningsarbeid for å beholde og ta tilbake offentlig tjeneste

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

- Informere om hvordan svekka vilkår for sykelønn vil ramme arbeidstakere og samfunnet som helhet.
- Sikre medlemmene våre full lønn under dokumentert sykdom.

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

- Oppdateringer i kunnskapen om arbeidslivet, arbeidsmiljøet og endringer i lover og forskrifter krever kontinuerlig opplæring i helse, miljø og sikkerhet (HMS) for ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte.
- Gode rutiner og forebyggende tiltak basert på kunnskap om risikofaktorer reduserer slike hendelser og beskytter ansatte.

Endre rettsutviklingen som har etablert seg, om at ansatte med redusert arbeidsevne som ikke kan fylle sin 100 % stilling, kan sies opp
• Plikt til varig tilrettelegging og omplassering
• Skoler tillitsvalgte på tema
•
Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder
• Påse at arbeidsgivers HMS-ansvar etter arbeidsmiljøloven brukes aktivt:
• krav om risikovurderinger
• Sørg for at tillitsvalgte og verneombud kjenner reglene for yrkesskade
Det er forhandlet fram ny IA-avtale, og Fagforbundets viktigste saker er ivaretatt
• Viktig og følge opp målene i den nye IA-avtalen
• Informasjon ut til våre medlemmer hva vi mister om vi mister IA avtalen
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
• Møte medlemmene gjennom valgkampaktivitet som arbeidsplassbesøk, medlemsmøter og bruk av sosiale medier
• Delta på ringe prosjektet i regi av Fagforbundet Nordland

• Informere om hva som er kjempet fram over år og hva man kan miste
Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes
• Få på plass samarbeidsavtale med partiene AP, Rødt, SV og Sp
• Ha faste møte punk gjennom hele året
Flere læreplaner og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov
• Arbeide for at det etableres flere læreplaner og at flere tar fagbrev.
• Bruke yrkesseksjonen for innhenting av informasjon ift. å finne ut hvilket yrkesfaglig tilbud/opplæring er nødvendig og eller ønskelig
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
• Settes opp digitale tilbud
• Publisere informasjon, tilby kurs- nytt tillitsvalgtverktøy.
Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene
• Opplæring i KL*R til alle tillitsvalgte

Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen