

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet Heim avd 032

Vedtatt av årsmøtet 27.01.2026

Innledning

Kommuneøkonomien vil være under press de kommende årene, og Fagforbundet Heim må derfor være særlig oppmerksomme på risiko for nedbemanning, kutt i stillinger og økt arbeidsbelastning som følge av strammere rammer. Som en utkantkommune står vi i tillegg overfor betydelige rekrutteringsutfordringer, noe som kan forsterke faren for uforsvarlig bemanning og økt press på turnus og arbeidstid. Når dette kombineres med kutt i forebyggende tjenester og omfattende omorganiseringer, øker risikoen for svekket faglighet og redusert kvalitet i tjenestene kommunen skal tilby. Samtidig viser erfaringer fra godt trepartssamarbeid at dersom tillitsvalgte involveres tidlig, prosessene er åpne, og utviklingsarbeidet skjer i tett dialog mellom ansatte, ledelse og politikere, kan omstillinger gjennomføres på en måte som både ivaretar ansatte og bidrar til gode tjenester – selv i økonomisk krevende tider.

I dette landskapet ser Fagforbundet Heim at vi som organisasjon må satse målrettet på både verving og medlemspleie for å opprettholde og styrke vår posisjon i Heim kommune. Et sterkt medlemsgrunnlag er avgjørende for å kunne påvirke utviklingen, stå imot uheldige endringer og sikre at våre medlemmers behov blir ivaretatt.

Videre må vi prioritere systematisk opplæring av våre tillitsvalgte, både de som er valgt etter hovedavtalen og de som er valgt etter våre vedtekter. Gode tillitsvalgte trenger gode verktøy – både når det gjelder lov- og

avtaleverk, medbestemmelse, arbeidsmiljø og omstillingsprosesser. Dette er nødvendig for at de skal utføre oppdraget sitt med trygghet, tyngde og kvalitet.

Fagforbundet Heim skal også fortsette arbeidet for å opprettholde og helst øke antallet heltidsstillinger i kommunen. Dette gjelder på tvers av alle sektorer, inkludert områder der deltid tradisjonelt har vært brukt. Heltid er en forutsetning for å sikre kvalitet, stabilitet og et forsvarlig arbeidsmiljø – særlig i tider med bemanningsutfordringer og økte krav til effektivitet.

Som forening må vi bruke den innflytelsen vi har, både fagligpolitisk og som arbeidstakerorganisasjon, til det beste for våre medlemmer – enten de jobber innenfor kommunen eller utenfor. Vår styrke ligger i vår evne til å kombinere lokal forankring med sentrale ressurser, og å jobbe målbevisst for trygge arbeidsplasser, gode tjenester og et bærekraftig arbeidsmiljø.

Denne handlingsplanen er en refleksjon av nettopp disse utfordringene og prioriteringene. For å lykkes må vi verve, vi må beholde medlemmer, og vi må bruke vår innflytelse klokt og strategisk – alltid med medlemmenes beste i sentrum.

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 privat sektor

Øke organisasjonsgrad i Heim Kommune med 2%

Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig

1,5%

Bygge velfungerende klubber, med godt skolerte tillitsvalgte

Tillitsvalgtsamlinger, skolering og gjennomføring av medlemsmøter

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

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

- Fagforeningen jobber for å videreføre heltidskultur til alle enheter, både privat og kommunalsektor
 - Fagforbundet Heim innhenter data over hvor mange som går i deltidsstillinger i kommunen, kirken og private barnehager og hvilken stillingsstørrelse de har.
 - Fagforbundet Heim må jobbe opp mot politikerne for å opprettholde og helst øke heltidskulturen i kommunen

Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget

- Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller
- Gjennomføre medlemsmøter før lokale forhandlinger

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

- Bruke partsamarbeidet for å hindre konkurranseutsetting og stor omorganisering som kan føre til nedbemanning
- Lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, hvilke tjenester som kjøpes inn og bruken av vikarbyråer for å kreve drift med egne ansatte

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

Skolering av tillitsvalgte både trinn skolering og felles skolering lokalt.

Styring og ledelse i offentlig sektor bygger på tillit og partssamarbeid

Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse
felles skolering av ledere og tillitsvalgte for å få en felles forståelse av lov og avtaleverk

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

Sikre at sykelønnsordningen består som i dag

- Sikre medlemmene våre sykepenges ved dokumentert sykdom

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

- Nok bemanning i alle sektorer
- Fleksible og godt planlagte arbeidstidsordninger
- Heltid som hovedregel i Heim Kommune.

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 læreplaner 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 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

Møte medlemmer gjennom arbeidsplassbesøk, medlemsmøter, og bruk av sosiale medier, med fagligpolitisk innhold, som gir et godt utgangspunkt for valgkampen i 2027

Flere læreplaner og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov

- Jobbe for at Heim Kommune opprettholder antall læreplaner vi har i dag.

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

Gi tillitsvalgte de digitale verktøy de har behov for som nettbrett osv.

Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene

Gi tillitsvalgte opplæring i bruk av Fagforbundets digitale verktøy

Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen

Gi tillitsvalgte på alle nivå opplæring i KI i kommunal sektor.

7. Lokale utfordringer
Jobbe for lokal politisk påvirkningskraft i gjeldene kommunestyre
Sikre gode prosesser i fremtidige omstillinger i Heim Kommune

Vedlegg til Handlingsplan: Års hjul for 2026

Vår 26

- **Representantskapsmøte i mars**
- **Ledere av yrkesseksjonene på samlinger**
- **Yrkesmesse**
- **Sende styremedlemmer på trinn 5 kurs arrangert av Fagforbundet Trøndelag**
- **Gjennomføre trinn 3 kurs i Heim, område 2**
- **Sende tillitsvalgte på trinn 4 kurs, område 2**
- **Sende tillitsvalgte på trinn 5 kurs, område 2**
- **Gjennomføre medlemsmøte og klubbmøter**
- **Organisasjonsutvikling, mars**
- **Beredskap lønnsforhandlinger**
- **Klubbledersamling og tillitsvalgte etter vedtekter**
- **Styremøter**
- **Lokale lønnsforhandlinger**
- **Områdesamlinger**

Høst 26

- **Styresamling**
- **Medlemsmøte**
- **Klubbmøter**
- **Styremøter**
- **Fylkesmøte**
- **Sende tillitsvalgte på trinn 4 kurs, område 2**
- **Sende tillitsvalgte på trinn 5 kurs, område 2**

- Lokale lønnsforhandlinger
- Klubbmøter
- Områdesamlinger