



Sakspapirer til medlemsmøtet 26.Mars

Alle medlemmer i Fagforbundet Trondheim Avdeling 8 ønskes velkommen til medlemsmøtet!

Tid: 26.03.2026 Kl.18.00 – 21.00

Sted: Folkets hus Trondheim, Møterom: Augusta Aasen 4.etg

Adresse: Olav Tryggvasons gate 5, 7011 Trondheim

Påmelding: [Trykk her](#)

Det blir servert noe enkel bevertning og kaffe.

Innholdsfortegnelse

Dagsorden:	3
Saksliste:	3
Sak 1 – Åpning	3
Sak 2 – Konstituering	3
Sak 3 - Regnskap Fagforbundet Trondheim teknisk forening 2025	4
Sak 4 - Innkomne forslag 2026 – 2027	4
<i>Forslag 1: Fagforbundet Trondheim ønsker å avskaffe parlamentarismen i Trondheim kommune</i>	4
Alternativt forslag Forslagsstiller: Fagforeningsstyret	5
Avskaff parlamentarismen i Trondheim	5
<i>Forslag 2: En portal å forholde meg til - Om Trondheim kommunes interne og eksterne datasider</i>	6
<i>Forslag 3: Avbyråkratisering av gulvet. Fagforbundet Trondheim vil arbeide for å gi de ansatte tillit, slik at de kan gjøre jobben sin.</i>	6
<i>Forslag 4: Strategigruppe: Barnehage - Fagforbundet retter større fokus på barnehager og arbeidsmiljø</i>	6
<i>Forslag 5: Retningslinjer for klubbarbeid - Endring for bedre fordeling av medlemspleie.</i>	7
<i>Forslag 6: Bistand til lærlinger</i>	8
<i>Forslag 7: Honnørbillett for de med tidlig pensjon</i>	9
<i>Forslag 8: Inntekt for de med AFP</i>	9
<i>Forslag 9: Politisk treffpunkt</i>	9
<i>Forslag 10: Retningslinjer for klubber i Fagforbundet Trondheim</i>	10
<i>Forslag 11: 6-timersdagen og deltidskrisa</i>	14
Forslag til vedtak – Alternativt forslag fra styret:	14
Redusert arbeidstid vil kunne bidra til at flere kan stå i arbeid lengre	14
<i>Forslag 12: Fattigdom fører til utenforskap</i>	15
<i>Forslag 13: Forsvar sykepenge- ordningen</i>	16
<i>Forslag 14: Dørterskeltjenesten må inn i ny postlov</i>	17
Sak 5 - Handlingsplan 2026 – 2027	18



<i>Tariffmakt og organisasjonsbygging</i>	<i>19</i>
<i>Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller.....</i>	<i>22</i>
<i>Gode offentlige tjenester med egne ansatte</i>	<i>24</i>
<i>Et trygt og inkluderende arbeidsliv.....</i>	<i>26</i>
<i>Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk</i>	<i>28</i>
<i>Påvirkningsarbeid.....</i>	<i>28</i>
<i>Digitalisering</i>	<i>30</i>
<i>Mangfold og inkludering.....</i>	<i>31</i>
Sak 6 - Avslutning	32



Dagsorden:

Handlingsplan 2026 – 2027

Regnskap

Innkomne forslag

Saksliste:

1. Åpning
2. Konstituering
3. Regnskap Fagforbundet Trondheim teknisk forening 2025
4. Innkomne forslag 2026 – 2027
5. Handlingsplan 2026 – 2027
6. Avslutning

Sak 1 – Åpning

Leder i Fagforbundet Trondheim ønsker velkommen til medlemsmøtet

Sak 2 – Konstituering

A) Forretningsorden

1. Til å lede møtet velges en dirigent.
2. Til å føre protokollen velges to sekretærer. I protokollen innføres alle godkjenninger, vedtak og avstemninger.
3. Alle som ønsker ordet inntegnes hos dirigenten og benytter talerstolen.
4. Til forretningsorden. Man kan kun forlange ordet til forretningsorden en gang til hver sak.
5. Det velges to personer i tillegg til sekretær og dirigent til å underskrive årsmøteprotokollen.
6. Alle saker avgjøres med alminnelig flertall. Det velges to eller flere til tellekorps.

7. Dirigenten kan velge å sette taletid ved behov.
8. Alle endringsforslag leveres skriftlig til dirigentbordet.
9. Alle saker avgjøres med alminnelig flertall.
Avstemninger foregår ved bruk av stemmeskilt. Etter forslag fra dirigent, forslagsstiller eller andre stemmeberettigede kan møtet beslutte at avstemningen i den enkelte sak skal foregå skriftlig. Dersom en av møtedeltakerne forlanger det, gjennomføres skriftlig avstemning. Dersom det er flere enn en kandidat til et verv, foregår valget ved skriftlig avstemning. Det velges to eller flere til tellekorps, forslagsstiller tiltrer tellekorpset.

B) Valg av dirigent og sekretær

Forslag:

Dirigent:

Sekretær:

C) Valg av 2 protokollunderskrivere

Velges i møtet

D) Valg av tellekorps

Velges i møtet

Sak 3 - Regnskap Fagforbundet Trondheim teknisk forening 2025

Legges fram i møtet.

Sak 4 - Innkomne forslag 2026 – 2027

Forslag 1: Fagforbundet Trondheim ønsker å avskaffe parlamentarismen i Trondheim kommune

Parlamentarismen i Trondheim, innført i 2024, har vist seg å være en styringsform som har skapt dårligere samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, og faglige råd blir ignorert til fordel for politiske vedtak.



Fagforbundet og andre fagforeninger har blitt omtalt i media hvor de uttrykker en forverring i samarbeidet med de folkevalgte, med økt frykt for privatisering og manglende innflytelse over beslutningsprosesser. Intensjonen i hovedavtalen blir nedprioritert, og faglige råd ikke blir hørt.

Det er naturlig å frykte at holdninger som avfeier viktigheten av partssamarbeidet smitter nedover i organisasjonen til arbeidsgiveren Trondheim kommune.

Årsmøtet i Fagforbundet Trondheim ønsker å avskaffe parlamentarismen i Trondheim kommune. Av hensyn til arbeidstakerne og partssamarbeidet ønsker vi at formannskapsmodellen gjeninnføres.

Fagforbundet Trondheim vil ikke støtte politiske partier som vil videreføre parlamentarismen i Trondheim etter kommunevalget i 2027.

Forslagstiller: Geir Skavern,

Alternativt forslag

Forslagsstiller: Fagforeningsstyret

Avskaff parlamentarismen i Trondheim

Trondheim kommune innførte parlamentarisme i 2024. Fagforbundet har vært en tydelig motstander av innføringen, fordi dette bidrar til høyere kostander for kommunen, og medfører mindre mulighet til partssamarbeid.

Det ser også ut som et godt og fungerende partssamarbeid blir mer personavhengig, ut ifra hvem blir sittende i byrådet. Dette skaper mindre mulighet for ansatte til å bli lyttet til og prosesser vil bli dårligere forankret blant kommunens tillitsvalgte og ansatte.

Det er også et demokratisk spørsmål, siden beslutninger i større grad blir tatt internt i byrådet, uten å involvere tillitsvalgte i endringsprosesser. Til tross for at hovedavtalen er tydelig på at tillitsvalgte skal involveres så tidlig som mulig i alle prosesser som påvirker ansatte. Videre er det et demokratisk problem at byrådet ikke er valgt av noen. At det hentes byråder som ikke bor i kommunen eller ikke engang er medlem av et politisk parti, viser at parlamentarisme i Trondheim kommune allerede hadde spilt fallitt før den ble innført.

Fagforbundet Trondheim ser ikke at det er mulig å gjennomføre et godt partsamarbeid innenfor en parlamentarisk styringsmodell. Av hensyn til arbeidstakerne, partssamarbeidet og demokratiet krever Fagforbundet Trondheim at parlamentarismen avskaffes og at den mer gjennomsiktede formannskapsmodellen gjeninnføres.



Forslag 2: En portal å forholde meg til - Om Trondheim kommunes interne og eksterne datasider

For ansatte er den digitale kommunen stor og lite intuitiv. Den digitale kommunen er som en salat av ulike systemer og portaler; For hver nye hovedside er det en ny logikk å forholde seg til, med til tider meget forskjellig brukergrensesnitt.

Kommunen bruker Google til mail og til lagring av dokumenter i disk. Videre har vi kommunens egne sider Intranet. Fra intranett kommer du over i Styringskraft, en ny portal med ny logikk, og over i Kvaliteket, også med ny logikk; I Kvaliteket lagres det også dokumenter. Fra Intranettet kommer du også over i HR-portalen, med sine egne logikker, som litt lengre inn i seg igjen har ny sider i seg, som for eksempel "medarbeideroppfølging" med nye utseender og, ja.., Ny logikk. Utenfor disse interne sidene har vi KS-læring, innkjøpssider og Vigilo. Systemer som Elements og Altinn benyttes også i den Digitale kommunen.

Det som er beskrevet over er Den digitale kommunen sett fra gulvet i en barnehage. Hvordan er det for våre ledere å gi opplæring i disse systemene for nyansatte? Får de opplæring? Det går i alle fall mye tid med til å veilede kolleger gjennom den Digitale kommunesalaten.

Fagforbundet Trondheim må ta initiativ til å få skapt en enklere, mer enhetlig digital kommune.

Forslag til vedtak: Oversendes hovedklubben i Trondheim kommune

Forslag 3: Avbyråkratisering av gulvet. Fagforbundet Trondheim vil arbeide for å gi de ansatte tillit, slik at de kan gjøre jobben sin.

Krav til dokumentasjon og rapportering tar tid fra arbeidet vårt. Klubbstyret ved Bispehaugen barnehager ønsker at Fagforbundet Trondheim jobber for at unødig dokumentasjon og rapportering blir redusert til et minimum. Kortvarige permisjoner, som f.eks at når blodgivning/lege/tannlegebesøk/fysikalsk behandling etc. (Listen er ikke uttømmende) ikke kan legges til fritid kan nærmeste leder (Her: Pedagogisk leder) innvilge disse permisjonene uten nærmere dokumentasjon og rapportering. Ved kortvarig sykefravær bør også nærmeste leder kunne varsles.

Forslag til vedtak: Avvises. Det må være den med personalansvar som må ta avgjørelser som påvirker personale sine behov.

Forslag 4: Strategigruppe: Barnehage - Fagforbundet retter større fokus på barnehager og arbeidsmiljø



Arbeidsmiljøet i barnehagene i Trondheim bør være et prioritert satsningsområde for både fagforbund, politiske parti og kommunens administrasjon. Klubben ved Bispehaugen barnehager foreslår at Fagforbundet Trondheim setter ned en arbeidsgruppe som skal jobbe med utfordringene barnehageområdet står i.

Økonomiske utfordringer, sviktende rekruttering, sykefravær, avvikende lederkompetanse, høyt arbeidspress er blant flere faktorer som bør belyses, samtidig som det er veldig viktig å løfte det positive ved å jobbe i barnehage.

Mandat for arbeidsgruppen:

Arbeidsgruppen skal jobbe for at ansatte på barnehageområdet sikres en meningsfull og verdig arbeidshverdag, med rom for å utøve fag.

Arbeidsgruppen skal definere og belyse utfordringer som området barnehageområdet står i, og jobbe for å finne løsninger til disse.

Fagforeningsstyret kan foreslå ytterligere fokusområder for arbeidsgruppen.

Sammensetning for arbeidsgruppen:

Arbeidsgruppen bør bestå av representanter fra Fagforeningen, områdeklubben og seksjonsstyret, i tillegg til tillitsvalgte og andre engasjerte medlemmer av Fagforbundet. Flertallet av medlemmene bør være medlemmer fra barnehager som til daglig har sitt arbeid på området.

Det settes av 60 000,- til dette arbeidet for årsmøteperioden, både til frikjøp av medlemmer og gruppens arbeid. Gruppen rapporterer tilbake til årsmøtet 2027, og Fagforeningsstyret gis fullmakt til å vurdere om gruppens virksomhetstid skal utvides til ytterligere en årsmøteperiode.

Forslag til vedtak: Dette kan løses innenfor eksisterende budsjett og er en del av oppgavene til yrkesseksjonen. Foreslås derfor oversendt yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst. Yrkesseksjonen prioriterer selv fokusområdet og behov.

Forslag 5: Retningslinjer for klubbarbeid - Endring for bedre fordeling av medlemspleie.

Forlagsstiller: Klubben for Bispehaugen barnehager

Fagforbundet Trondheims klubb ved Bispehaugen barnehager ønsker at fagforeningen legger bedre til rette for medlemspleie.

Ved vår enhet opplever vi å ha klart å etterleve forventningene satt av fagforeningen og årsmøtet gjennom Retningslinjer for klubber i Fagforbundet Trondheim.

Vi ønsker herved å komme med følgende tilbakemelding og ønsker om endringer vedrørende klubbdrift og Retningslinjer for klubber i Fagforbundet Trondheim.

Beverting til medlemsmøter og klubbstyremøter er kostnadskreven. Vi er meget positive til å benytte leverandører med tariffavtale. Vi er også positive til at Fagforbundets egen nettbutikk benyttes ved innkjøp av nødvendige strø-artikler til medlemmer, og at Fagforeningen gjør disse bestillingene for oss.

Det er både givende og krevende å stå i jobb for Trondheim kommune. Det å bruke tid og krefter på innkjøp kan oppleves som en ekstra oppgave som må velges bort i en hektisk hverdag. Vi foreslår derfor:

Fagforeningen planlegger i større grad at innkjøp av artikler til medlemspleie, og koordinerer dette med hovedklubben og områdeklubbens tillitsvalgtkonferanser slik at de tillitsvalgte kan distribuere videre ut til medlemmene fra disse naturlige samlingspunktene gjennom året. Det vil bidra til å synliggjøre Fagforbundet og de enkelte tillitsvalgte på enhet. Her må enhetenes ulike størrelser tas med i betraktningen av nødvendig antall strøartikler.

I tillegg vil vi foreslå en endring av fordelingsnøkkelen i Retningslinjer for klubber i Fagforbundet Trondheim. I dag benyttes følgende fordelingsnøkkel for klubber på arbeidsplassene:

500 kr + 70 kr pr. medlem.

Fordelingsnøkkel for klubber med klubbstyre: 500 kr + 150 kr pr. medlem

Vi vil foreslå at klubber med klubbstyre får ny fordelingsnøkkel:

500 kr + 300 pr. medlem.

Forslag til vedtak: Budsjett for 2026 er vedtatt på årsmøtet, samtidig er det åpning for at klubber som har behov likevel kan søke om ekstra midler til gjennomføring av møter til fagforeningsstyret. Det foreslås derfor at forslaget tas med i diskusjonen til budsjettet for 2027.

Forslag 6: Bistand til lærlinger

Forslagsstiller: Reidar Olaf Østensen

Forslag til sak:

Hvordan fagforeningen og klubbene på arbeidsplassene kan bidra med informasjon, veiledning eller støtte til lærlinger og arbeidstakere i sårbare situasjoner, også i tilfeller der personen ikke er organisert på tidspunktet hendelsen skjer.

Bakgrunnen er at lærlinger ofte har begrenset kunnskap om rettigheter og konsekvenser ved avbrudd i læreforhold, og at manglende støtte kan gjøre det enkelt å avslutte lærekontrakter uten reell motvekt. Jeg mener det bør diskuteres om klubbene kan ha en tydeligere rolle når det gjelder informasjon og prinsipiell støtte i slike situasjoner, uavhengig av medlemsstatus.

Dette kan bidra til bedre ivaretagelse av lærlinger, tydeligere forventninger til arbeidsgiver og styrket rekruttering til fagbevegelsen.



Forslag til vedtak: Oversendes styret for videre oppfølging. Fagforeningen har i dag en hovedtillitsvalgt i Trondheim kommune med ansvar for å følge opp læringer som har behov.

Forslag 7: Honnørbillett for de med tidlig pensjon

Forslagsstiller: May-Britt Aalberg

Sak 1: Jeg opplever at det ikke gies honnør billetter til oss som har gått av med tidlig pensjon? Uføre får uansett alder, og pensjonsutbetalingen er ikke større for oss. Så hvorfor må vi betale full pris på buss, tog og båt? Noe det kan jobbes med?

Forslag til vedtak: Oversendes pensjonistutvalget på fylket

Forslag 8: Inntekt for de med AFP

Forslagsstiller: May-Britt Aalberg

Hva kan gjøres for å øke mulighet til å kunne tjene mere enn kr 30000.- pr år uten å få problemer med AFP? Uføre og alderspensjon kan tjene mere?

Forslag til vedtak: Avvises, siden dette ikke er mulig å få endret før ny ordning er aktuell.

Forslag 9: Politisk treffpunkt

Forslagsstiller: Geir Skavern

Fagforbundets organisasjonsprogram 2025-2029 har som formål å peke ut en retning for Fagforbundet på kort og lang sikt. Spørsmålet er hvordan *Fagforbundet skal være organisert i 2029 og årene etter for å møte både kjente og ukjente utfordringer (OP2529)*

Politisk makt er en av de tre formene for makt som legger grunnlaget for Fagforbundets innflytelse og gjennomslagskraft. Hvordan kan vi organisere oss for å både sikre og øke Fagforbundet politiske påvirkning i Trondheim?

Organisasjonsprogrammet legger som forutsetning at vi har aktive medlemmer og tillitsvalgte som engasjerer seg politisk. Fagforbundet må bygge allianser på alle nivå i organisasjonen.

Forslag: Til handlingsplanen:

Fagforbundet Trondheim etablerer et åpent treffpunkt hvor våre politisk aktive og engasjerte medlemmer og tillitsvalgte kan møtes på tvers av politiske skillelinjer for å diskutere og løfte frem Fagforbundets politikk.

Målet med et slikt initiativ vil være både for 1) at mer etablerte politisk engasjerte medlemmer får et møtepunkt for å utforske felles forståelse og utløp for Fagforbundets

politikk, og 2) danne en arena hvor vi kan, i tråd med organisasjonsprogrammet, *stimulere til økt samfunnsengasjement blant unge medlemmer generelt*. Med et slikt treffpunkt og partipolitisk samarbeid i Fagforbundets regi vil vi kunne være en trygg døråpner og inngangsport for medlemmer som ønsker styrke sin politiske bevissthet og utøve sin medvirkning i vårt lokale samfunn, både gjennom fagbevegelsen og i politiske organisasjoner.

Forslag til vedtak: Det arrangeres allerede medlemsmøter og samlinger for å engasjere medlemmer og tillitsvalgte til aktivitet. Forslaget oversendes styret for å se på hvordan man kan ivareta forslaget i allerede eksisterende aktivitet.

Forslag 10: Retningslinjer for klubber i Fagforbundet Trondheim

Forslagsstiller: Geir Skavern

Under følger forslag til videreutvikling av *Retningslinjer for klubber i Fagforbundet Trondheim 2025*. Endringene er foreslått i den hensikt å ytterligere harmonisere retningslinjene med Fagforbundets vedtekter og gjeldende avtaleverk, det tas også høyde for intensjoner i Fagforbundets Organisasjonsprogram 2025-2029. Endringer som avviker fra eksisterende program er uthevet i **fet skrift**.

Retningslinjer for klubber i Fagforbundet Trondheim

Retningslinjene er vedtatt **i forbindelse med årsmøte 27.01.2026**. Retningslinjene skal være et verktøy for tillitsvalgte i Fagforbundet for tillitsvalgt/klubbleder og klubbstyrer på arbeidsplassen.

Innholdsfortegnelse

1. Retningslinjer for tillitsvalgt og klubben på enhet/arbeidsplass/bedrift
2. Retningslinjer for valg av enhetstillitsvalgt og klubbstyret
3. Retningslinjer for medlemsmøte i områdeklubb på direktørnivå eller tilsvarende
4. Retningslinjer for hovedklubben Trondheim kommune (KS)
5. Finansiering/Økonomi
- 6. Fullmakt**

1. Retningslinjer for tillitsvalgt og klubben på enhet/arbeidsplass/bedrift

1.1 Klubben og tillitsvalgtes oppgaver følger **gjeldende hovedavtale**.

1.2 I tillegg skal klubben følge oppgavene i Fagforbundets vedtekter §11.7: Oppgaver til klubben er:

- **å** rekruttere flere nye medlemmer
- **å formidle informasjon**
- **å** formidle forbundets politikk overfor arbeidsgiver
- **å** avholde klubbmøter (medlemsmøter)
- **å** avholde styremøte i klubbstyret

- **Beretning fra aktiviteten i enhetsklubbene inngår i årsberetningen fra områdeklubben (Se punkt 1.10)**

1.3 Tillitsvalgte ved enhet/arbeidsplass/bedrift utgjør styret i klubben og skal gjenspeile arbeidsgivers struktur. Klubbstyret skal bestå av de enhetstillitsvalgte og **verneombud, der verneombud er organisert hos Fagforbundet.**

1.4 Enhetstillitsvalgt/plasstillitsvalgt har ansvar for å følge opp aktuelle vedtak som fattes av fagforeningen og klubbstyret.

1.5 Tillitsvalgte og klubbene skal medvirke til at det drives en aktiv faglig og organisasjonsmessig virksomhet på avdelingene. Alle tillitsvalgte skal aktivt arbeide for at organisasjonsprosenten blir høyest mulig. De skal samarbeide med andre forbund og arbeidsgiver på arbeidsplassen med sikte på å løse felles problemer og skape et godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.

1.6 Medlemsmøte på arbeidsplassen velger en av de tillitsvalgte som enhetstillitsvalgt/klubbleder. Den har den daglige ledelsen av klubben og tillitsvalgtarbeidet.

1.7 Hos arbeidsgivere hvor det er kun en enhetstillitsvalgt, kan det velges et klubbstyre bestående av medlemmer på arbeidsplassen

1.8 Om klubbstyret består av medlemmer og en enhetstillitsvalgt, så er det enhetstillitsvalgt som er klubbleder.

1.9 Møter innkalles med minst 14 dagers varsel, med frist for å melde saker. Sakliste med innkomne forslag sendes ut senest 7 dager før møtet.

1.10 Det skal skrives referat fra klubbstyremøtene og disse skal lagres i klubbstyrets arbeidsrom. Det gjøres på <https://klar.fagforbundet.no/>

2. Retningslinjer for valg av enhetstillitsvalgt og klubbstyret

2.1 Klubben avholder medlemsmøte med valg innen 15. november hvert år.

2.2 Enhetstillitsvalgt og klubbstyret velges av og blant de organiserte på enheten. **Valgperioden er som hovedregel 2 år.** Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning, jf. Retningslinjer for valg og avstemninger i Fagforbundet.

2.3 Et klubbstyre må bestå av minimum 3 personer.

2.4 Alle valg gjennomføres slik at ikke hele styret er på valg i samme medlemsmøte.

2.5 Det skal gis skriftlig beskjed til enheten/arbeidsplass/bedrift og klubbleder for områdeklubben når det er foretatt valg av tillitsvalgte. Det må samtidig gis beskjed til fagforeningen på post@fagforbundettrondheim.no. Dette skal skje innen 8 dager etter valget.

2.6 Hvis en tillitsvalgt slutter på enheten/arbeidsplassen/bedriften **skal klubbleder på områdeklubben varsles og det må** kalles inn til klubbmøte slik at ny tillitsvalgt kan velges innen rimelig tid.

3. Retningslinjer for møter i områdeklubb på direktørnivå eller tilsvarende

3.1 Det skal avholdes medlemsmøter på virksomhetsnivå for å behandle saker som angår egne medlemmer. Referat fra disse møtene sendes fagforeningsstyret.

3.2. Medlemsmøte med valg skal avholdes innen 15. november hvert år

3.3 Medlemsmøter med valg gjennomføres som representantskapsmøter med de tillitsvalgte som innkalte delegater.

3.4 På medlemsmøte med valg skal det foretas valg av klubbstyremedlemmer og behandling av klubbens årsberetning. **Områdeklubbens årsberetning skal inneholde oppsummering av aktiviteten i klubbene på enhetsnivå. Årsberetning fra områdeklubbene oversendes fagforeningen innen 1. desember.**

3.5 Klubbstyret velges av og blant **tillitsvalgte** på de enkelte direktørnivå eller tilsvarende.

3.6 Alle valgene gjennomføres slik at ikke hele styret/utvalget er på valg i samme medlemsmøte

3.7 Valgperioden er som hovedregel 2 år.

3.8 Klubbstyremøter skal avholdes minimum fire ganger i løpet av fagforeningens årsmøteperiode. Minst et klubbstyremøte skal avholdes sammen med styret i tilhørende yrkesseksjon for å sikre samhandling mellom organene.

3.9 Medlemsmøter skal kunngjøres/innkalles med minst 14 dagers varsel. Dagsordenen skal gå fram av kunngjøringen.

3.10 Medlemmer som ønsker saker tatt opp på medlemsmøtet skal sende forslag til klubbstyret innen den frist som er satt og gjort kjent i kunngjøringen av medlemsmøtet. Forslag som ikke er kommet innen den satte fristen kan ikke forlanges behandlet før på det etterfølgende møte.

3.11 Områdeklubber på direktørnivå eller tilsvarende nivå skal ledes av hovedtillitsvalgt eller tillitsvalgt, der hovedtillitsvalgt ikke finnes. **Hovedtillitsvalgte tiltrer som klubbledelse etter konstituering i hovedklubben.**

3.12 I klubber bestående av flere fagforeninger skal det velges en leder og nestleder som representerer hver sin fagforening. Det skal organiseres slik at det annethvert år byttes på hvilken fagforening som har lederen.

3.13 Representanter fra fagforeningsstyret har møterett i alle møter i klubben.

4. Retningslinjer for hovedklubben Trondheim kommune (KS)

4.1 Hovedtillitsvalgte i Trondheim kommune utgjør klubbstyret i hovedklubben og samtidig forbundets forhandlingsutvalg mot Trondheim kommune.

4.2 Alle hovedtillitsvalgte og hovedklubbstyret velges på et medlemsmøte i hovedklubben.

4.3 Kun tillitsvalgte kan velges av medlemmene som hovedtillitsvalgte.

4.4 Hovedtillitsvalgte velges for 2 år av gangen

4.5 Medlemsmøte med valg skal avholdes innen 15. november hvert år.

4.6 Alle valg gjennomføres slik at ikke hele **styret/utvalg i områdeklubbene** er på valg i samme årsmøteperiode.

4.7 Det avholdes medlemsmøter på virksomhetsnivå for å behandle saker som angår egne medlemmer. Referat fra disse møtene sendes fagforeningsstyret.

4.8 På medlemsmøtet velges en valgkomité med en sammensetning som gjør at alle klubbene på direktørrområdene er representert med ett medlem.

4.9 Klubbstyret konstituerer seg selv. Styret består av klubbleder, nestleder, sekretærer og medlemmer. Leder eller nestleder i begge foreningene skal delta på konstitueringsmøte. Konstitueringen skal følge valgperioden på to år.

4.10 Styret i hovedklubben konstituerer klubbledere i klubber på direktørrområdene.



4.11 Det skal føres protokoll over forhandlinger med arbeidsgiver, kopi sendes fagforeningsstyret.

4.12 Ved behov for avklaring vedrørende ressurser og oppgavefordeling skal dette løftes gjennom **fagforeningsstyret**

4.13 Fagforeningens leder og nestleder har møterett i alle styremøter i klubben.

4.14 Representanter fra fagforeningsstyret har møterett i alle møter i klubben.

5. Finansiering/Økonomi:

5.1 Det er fagforeningen som er ansvarlig for budsjettet. Regnskap og budsjett behandles på fagforeningens årsmøte. Om det opprettes et klubbstyre på en arbeidsplass/enhet vil det fordeles økonomiske midler ut fra en fordelingsnøkkel. Hver klubb kan bruke en årlig sum på 500 kr for klubbmøter og medlemsmøter + en fordeling som beregnes ut fra hvor mange medlemmer klubben organiserer. Hvis det er etablert et klubbstyre på arbeidsplassen vil man kunne bruke økt sum pr. medlem.

Sum utover dette må godkjennes av leder i fagforeningen. Utgifter må dokumenteres til fagforeningen for regnskapsføring. Kvitteringer sendes på epost til økonomiansvarlig@fagforbundettrondheim.no

Hovedklubben og områdeklubbene har i tillegg en sum for konferanser og opplæring som vedtas på årsmøtet.

5.2 Fordelingsnøkkel for klubber på arbeidsplasser:

500 kr + 70 kr pr. Medlem

Fordelingsnøkkel for klubber med klubbstyre:

500 kr + **300 kr pr. Medlem**

Eksempel:

15 medlemmer på enheten.

500 kr + 70 kr x 15 medlemmer = 500 kr + 1050 kr

Total: 1550 kr

15 medlemmer på enhet med registrert klubbstyre.

500 kr + **300 kr** x 15 medlemmer = 500 kr + **4500**

Totalt: **5000** kr

5.3 Hvis det skal være innkjøp av **artikler** til medlemmer, plikter tillitsvalgt å bruke Fagforbundets nettbutikk. For å bestille sender man forespørsel til post@fagforbundettrondheim.no

5.4 Skal det bestilles bevertning på et medlemsmøte plikter tillitsvalgt å bruke leverandør med tariffavtale der det er mulig. Fagforeninger kan i årsmøtet vedta en tidsavgrenset lokal tilleggskontingent dersom spesielle forhold tilsier det. Slik kontingent godkjennes av forbundsstyret. **Fra fagforeningens årsmøte 27.1.2026 har ikke Fagforbundet Trondheim en tilleggskontingent.**

6. Fullmakt:



6.1 Det er årsmøte som avgjør fordeling i forhold til finansiering. Eventuelle behov for justeringer i retningslinjer kan fagforeningsstyret velge å gjøre i perioden **og slike justeringer kan gjøres gjeldende, men skal fremlegges direkte påfølgende medlemsmøte for endelig votering.**

Forslag til vedtak: Det er behov for å justere flere av retningslinjene for klubbene. Forslaget oversendes styret og det legges fram nye reviderte retningslinjer på årsmøtet i 2027.

Forslag 11: 6-timersdagen og deltidskrisa

Forslagsstiller: Heidi Ingeborg Klokkervold

Forkortet arbeidsdag en arbeidslivsreform

Aksjonene med arbeiderrådene for 8-timersdagen i Odda, Glomfjord, Trondheim og Sarpsborg i 1918 var avgjørende for innføring av 8-timers normalarbeidsdagen som ble innført ved lov 1919 i Norge. Nå er tida mer enn moden for en ny arbeidstidsreform med mål om redusering av arbeidstiden, der en andel av verdiskapingen tas ut i form av mer fritid. Redusert arbeidstid vil kunne bidra til at flere kan stå i arbeid lengre og unngå uførhet.

Tidsklemma og dobbeltarbeid fører til at mange må velge deltid fremfor heltid. Kortere arbeidstid vil bidra til at flere kan jobbe heltid, noe som vil bidra til økt likestilling og bedre pensjonsopptjening. Normalarbeidsdagen må opprettholdes som ramme for organisering av arbeidslivet.

Redusert arbeidstid må bli en kollektivt gode slik at ingen går ned i lønn og kjøpekrafta sikres.

Deltid er blitt normen innen helse- og omsorgssektoren, og for store yrkesgrupper går utviklingen i feil retning. Av alle stillingsutlysningene i helsesektoren viser at 3 av 4 av alle utlyste helsefagarbeiderstillingene var deltid. Over halvparten av helsesykepleierstillingene var deltid. Nasjonalt er under halvparten av alle ansatte kvinner i kommune-Norge ansatt i deltidstilling. Grunnbemanningen er i dag på et nivå som ikke dekker opp for normale fraværsmonster som sykefravær, permisjoner og ferieavvikling i helsesektoren. I dag baserer mange kommuner seg på vikarbyråer istedenfor nok faste ansatte for å dekke opp fraværet. Dette fører til dårligere kvalitet av tjenestene.

6-timersdagen er ett av de viktigste likestillingskravene i vår tid. Samtidig er det som da 8-timersdagen ble innført i 1919 et sterkt verktøy i kampen for at arbeidstakerne skal få større råderett over sin egen arbeidstid. Sånn sett er det mer enn kvinnekamp, det er klassekamp også.

Forslag til vedtak – Alternativt forslag fra styret:

Redusert arbeidstid vil kunne bidra til at flere kan stå i arbeid lengre

Tidsklemma, familieliv og høyt arbeidspress fører til at mange må velge deltid fremfor heltid. Kortere arbeidstid vil bidra til at flere kan jobbe heltid, noe som vil bidra til økt likestilling og

bedre pensjonsopptjening. Normalarbeidsdagen må opprettholdes som ramme for organisering av arbeidslivet. Redusert arbeidstid må bli et kollektivt gode slik at ingen går ned i lønn og kjøpekrafta sikres.

Deltid er blitt normen innen helse- og omsorgsektoren, og for store yrkesgrupper går utviklingen i feil retning. Av alle stillingsutlysningene i helsesektoren viser at 3 av 4 av alle utlyste helsefagarbeiderstillingene var deltid. Over halvparten av helsesykepleierstillingene var deltid. Nasjonalt er under halvparten av alle ansatte kvinner i kommune-Norge ansatt i deltidsstilling. Grunnbemanningen er i dag på et nivå som ikke dekker opp for normale fraværsmønster som sykefravær, permisjoner og ferieavvikling i helsesektoren. I dag baserer mange kommuner seg på vikarbyråer istedenfor nok faste ansatte for å dekke opp fraværet. Dette fører til dårligere kvalitet av tjenestene.

6-timersdagen er ett av de viktigste likestillingskravene i vår tid. Samtidig er det som da 8-timersdagen ble innført i 1919 et sterkt verktøy i kampen for at arbeidstakerne skal få større råderett over sin egen tid.

Forslag 12: Fattigdom fører til utenforskap

Forslagsstiller

Heidi I Klokkervold

Mange er bekymret over regjeringa sine forslag om innstramminger rettet mot flyktninger og enslige forsørgere. Nye tall fra Statistisk sentralbyrå viser at 10,2 % av barna i Norge lever nå i vedvarende fattigdom. Det er på vår vakt at matkøene øker. Mange av dem er flyktninger som har kommet de siste årene. Mange er traumatisert etter krig og flukt, noen er analfabeter, og har aldri lært annet enn morsmålet sitt før de kom til Norge. Bare det å finne frem i vårt samfunn og ta seg frem i vår digitaliserte verden er utfordrende uten norskkunnskaper.

Nav mangler tid, tiltak, og ressurser til tett oppfølging for å bistå de som trenger det for å komme seg i arbeid. Skal vi lykkes med integrering må folk få bistand til å komme seg i jobb.

I følge arbeids- og inkluderingsminister vil regjeringen innføre en integreringsstønad til flyktninger som skal dekke nødvendige utgifter til livsopphold, og samtidig være insentiv til å komme seg raskt ut i jobb. Innføring av integreringsstønad til flyktninger skal dekke nødvendige utgifter til livsopphold, og samtidig være insentiv til å komme seg raskt ut i jobb. Målet om å få flere flyktninger i jobb ved å redusere ytelsene, vil føre til at flere barn vokser opp i barnefattigdom.

I regjeringens forslaget vil flyktninger miste retten til sosialhjelp og bostøtte. De kan fortsatt kunne søke om nødhjelp i krisetilfeller – en ytelse som er mer rettet mot enkeltstående, umiddelbare utgifter. Utgangspunktet er at du skal dekke løpende, vanlige utgifter gjennom integreringsstønnen, men så har du sikkerhetsventilen i form av nødhjelp. Den skal ikke brukes i utgangspunktet. Å frata noen muligheten til å søke sosialhjelp, er uvanlig.



Sosialhjelp er en midlertidig, behovsprøvd stønad for de som ikke kan forsørge seg selv gjennom arbeid eller andre ytelser. Sosialhjelp er i utgangspunktet den mest tilgjengelige sosiale ytelsen – alle som oppholder seg lovlig i Norge, skal kunne søke om den, ifølge forskrift

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår å avvikle overgangsstønadene etter folketrygdloven kapittel 15 for alle, med unntak av enslige mødre eller fedre som har aleneomsorg for barn under 14 måneder eller særlig tilsynskrevende barn. Stønadene til enslig mor eller far har en lang historie og har vært viktige for å sikre velferden, særlig for enslige mødre. Overgangsstønaden har fungert som en økonomisk sikring for utsatte og sårbare kvinner og deres barn. Overgangsstønad har vært utsatt for flere innstramminger og er en tidsbegrenset folketrygdytelse for enslige forsørgere (inntil 3 år, ofte til barnet er 8-10 år) for å sikre inntekt og overgang til arbeid. Man må være i minst 50 prosent yrkesrettet aktivitet for å ha rett til overgangsstønad etter at det yngste barnet har fylt 1 år.

I følge regjeringen har overgangsstønaden rot i en annen tid, da kvinnenes mulighet for selvforsørging var mindre, og andre offentlige ytelser og tjenestetilbud var langt mindre omfattende enn i dag. Alle barn blir ikke født inn i en velfungerende familie. For noen mødre er vegen til å komme i arbeid lengre og trenger støtte og hjelp, andre trenger støtte til å komme i gang med utdanning og mangler videregående utdanning. Mange enslige har problemer med å jobbe fulltid på grunn av uregelmessig arbeidstid i mange jobber som krever lav utdanning. I dag opplever mange som mottar overgangsstønad at regelverket regid og uforutsigbart. Det kunne med fordel blitt letta på, men å ta fra en sårbar og utsatt gruppe dette tilbudet kan føre til at flere ender på langvarig sosialhjelp istedenfor.

Forslag til vedtak: Oversendes styret for å jobbe videre med problematikken

Forslag 13: Forsvar sykepenge- ordningen

Forslagsstiller

Heidi I Klokkervold

Forhandlingene om en ny trepartsavtale for et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) brøt sammen i desember i fjor, da NHOs aggressive framstøt mot sykepengeordningen ikke førte fram. LO satte ned foten og først i februar kunne en avtale undertegnes. Den ble betegnet som en «fredning» av ordningen.

NHOs representant Nina Melsom var imidlertid klar: «Det betyr ikke at NHO har fredet debatten om sykelønn».

Høyresida sin fremstilling er at sykefraværet i Norge har «eksplodert» og vokser ukontrollert. Sannheten er at det har gått opp noen ganger og ned noen ganger. En viktig faktor i variasjonene over tid har vært nivået på arbeidsledigheten. Når arbeidsledigheten går opp, har sykefraværet en tendens til å gå ned, og omvendt. Norge har hatt en periode med relativt lav arbeidsledighet. Da gikk sykefraværet, som forventet, litt opp. Nå ser det ut til å gå ned.



Norge har en høy sysselsettingsgrad – det vil si at mange er i arbeid – også i internasjonal målestokk. Høy sysselsetting betyr at flere som har kroniske lidelser får tilgang på arbeidsmarkedet. Dette er samfunnsøkonomisk veldig bra, men fører også til økt sykefravær.

Høyres Henrik Asheim sa på Dagsnytt 18 at det spesielle med Norge er «altfor mange er på helserelaterte ytelser, og altfor få som er i jobb».

Asheim får det til å høres ut som noe suspekt, at de med helseproblemer får helserelaterte ytelser. Men det er jo nettopp det som er poenget med å ha et velfungerende velferdssystem.

Det er fullt mulig å få færre på helserelaterte ytelser ved å stramme inn vilkårene for å få tilgang til dem – slik at flere tvinges over på andre ytelser eller ingen ytelser i det hele tatt. Dette er for eksempel tilfellet i Sverige, der reglene for langtidssyke og uføre er blitt drastisk strammet inn. Dette har ikke ført til at flere jobber i Sverige enn i Norge. Derimot er det flere som blir fattigere.

På begynnelsen av 2000-tallet var andelen personer i lavinntektshusholdninger ganske lik i Sverige og Norge (rundt ti prosent). Nå har Sverige nærmet seg EU-gjennomsnittet på drøyt 15 prosent. Endringer i ordningene for personer som ikke kan arbeide på grunn av helseproblemer, er en viktig forklaring.

Sett i forhold til økonomiens størrelse (fastlands-BNP) er det norske statsbudsjettets utgifter til «sykdom og uførhet» omtrent de samme som for tjue år siden. Påstander om at «vi ikke har råd», er ikke basert på fakta.

Det er mer rimelig å si at dette er en samfunnsøkonomisk rasjonell investering både for å holde mange i arbeid og redusere risikoen for fattigdom. Dette er kunnskap som trengs i arbeiderbevegelsen. Ikke fordi gode argumenter vil overbevise høyresida og arbeidsgiverne om å kvitte seg med sine ideologiske impulser. Men fordi det gir større selvtillit i en pågående dragkamp om grunnlaget for samfunnsdebatten. Uten en fagbevegelse som står sterk og bredbeint, vil motpartens propaganda og mas trumfe fakta og statistikk.

Forslag til vedtak: Avvises. Ansees allerede ivaretatt i Fagforbundets politikk.

Forslag 14: Dørterskeltjenesten må inn i ny postlov

Forslagsstiller: Styret

Regjeringen vil redusere postombæringen til én dag i uka. Det forstår vi – brevvolumene går ned. Men da må dørterskeltjenesten inn som et nytt, nasjonalt tilbud.

Dørterskeltjenesten handler om mer enn post. Det handler om beredskap, trygghet og tilhørighet. Når eldre over 75 år og sårbare får ukentlig informasjon levert på døren, får



kommunen kontakt med dem som trenger det mest. Prøveordninger viser at eldre blir mer aktive, føler seg tryggere – og bor hjemme lenger.

Oslo Economics har slått fast at tjenesten er samfunnsøkonomisk lønnsom: gevinstene er langt større enn kostnadene ved å innføre den over hele landet. Samtidig beholdes Postens landsdekkende nettverk – en viktig del av Norges beredskap. Posten kjenner lokalsamfunnene og kan i kriser distribuere informasjon, mat og medisiner.

2026 er Totalberedskapsåret. Hva passer bedre enn å gjøre dørterskeltjenesten til en statlig finansiert, landsdekkende ordning som styrker både beredskap og fellesskap? Når staten sparer store penger på å kutte i antall ombæringsdager, må noe av dette reinvesteres i en posttjeneste for framtida.

Vi krever at:

- Dørterskeltjenesten blir en statlig finansiert ordning i hele landet.
- Dørterskeltjenesten tas inn i ny postlov.

Forslag til vedtak: Vedtas.

Sak 5 - Handlingsplan 2026 – 2027

Handlingsplan 2026 - 2027

Fagforbundet Trondheim

Vedtatt på årsmøtet den 27.01.25

Innledning

Handlingsplanen omhandler Fagforbundets målsettinger for perioden 2026 - 2027.

Det vil si at fagforeningen har to år på å oppnå målsettingene. Dette gir mulighet for å ha et lengre perspektiv på arbeidet og spiller inn ved vurdering av målsetting. Det vil likevel være slik at planen per år i perioden ses i sammenheng med de årlige budsjettvedtakene og er derfor et levende dokument.

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

Handlingsplanen er fagforeningens styringsverktøy og skal blant annet bidra til at fylkeskretsens fagforeninger 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.

Derfor er planen utformet med konkrete, tidfestede og realistiske tiltak. Måloppnåelsen i handlingsplanen forutsetter at fagforeningene i fylkeskretsen gjennomfører aktivitet i tråd med fattede vedtak på overordnet nivå.

1. Tariffmakt og organisasjonsbygging
2. Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller
3. Gode offentlige tjenester med egne ansatte
4. Et trygt og inkluderende arbeidsliv
5. Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk påvirkningsarbeid
6. Digitalisering
7. Mangfold og inkludering (dette er eget punkt Fagforbundet Trondheim har lagt inn).

Tariffmakt og organisasjonsbygging

Sentrale mål 2026-2027:

- Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor og spekter helse
- Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig.
- Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder.

Mål og tiltak for Fagforbundet Trondheim 2026-2027:

• Øke organisasjonsgraden i kommunal sektor		
TILTAK	HVEM	NÅR
Lage verveplan for oppsøkende virksomhet	Nestleder i samarbeid med utvalgslederforumet. Hovedklubben i Trondheim kommune kobles på i arbeidet.	Vår 2026 og vår 2027
Gjennomføre vervekonkurranser	Sammen med gruppen som lager verveplan og hovedklubben i Trondheim kommune.	To ganger i året
Gjennomføre skolering på tillitsvalgtkonferanser, om verving og tariffmakt	Opplæringsansvarlig i samarbeid med hovedklubben i Trondheim kommune	En konferanse i året



Fortsette å bygge klubber ute på arbeidsplassene og sørge for at de har fokus på verving i henhold til vedtekter	Organisasjonstillitsvalgt i samarbeid med nestleder	Fortløpende
Tett oppfølging av unge medlemmer i overgang fra elev/student/lærling, til yrkesaktivt medlem	Organisasjonstillitsvalgt i samarbeid med medlemsregister ansvarlig	Fortløpende

• **Øke tillitsvalgtdekningen innen private områder**

TILTAK	HVEM	NÅR
Kartlegge tillitsvalgtdekningen	Organisasjonstillitsvalgt i samarbeid med nestleder	Vår 2026 og vår 2027
Innkalle og gjennomføre medlemsmøter der vi mangler tillitsvalgte	Organisasjonstillitsvalgt i samarbeid med nestleder	Fortløpende
Tett oppfølging med kontakt og skoloring av valgte klubbleder	Organisasjonstillitsvalgt, nestleder og opplæringsansvarlig	Fortløpende
Jobbe for å øke organisasjonsgraden gjennom verveplanen	Organisasjonstillitsvalgt i samarbeid med nestleder og yrkesseksjonene	Fortløpende

• **Være synlig på alle aktuelle studiesteder**

TILTAK	HVEM	NÅR
Ta kontakt med studiesteder og opprette kontakt i samarbeid med studentkontakten på fylket	Ungutvalget, yrkesseksjoner og nestleder	Så raskt som mulig, vår 2026
Stå på stand på aktuelle studiesteder	Ungutvalget, yrkesseksjoner og nestleder	Gjennom året, særlig ved studiestart

• **Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1, 5 prosent årlig**

TILTAK	HVEM	NÅR
Lage verveplan for oppsøkende virksomhet	Nestleder i samarbeid med organisasjonstillitsvalgt. Yrkesseksjonene kobles på for oppsøkende virksomhet	Vår 2026 og vår 2027
Gjennomføre vervekonkurranser	Nestleder og organisasjonstillitsvalgt	To ganger i året
Være synlig på sosiale media med informasjon og seiere	Opplæringsansvarlig i samarbeid med nestleder og ungunutvalget	Fortløpende
Ved å koble yrkesseksjonene tettere på verving, sikrer man at profesjonsfaglig stolthet brukes som et verktøy for å	Nestleder	



øke organisasjonsgraden, noe som er sentralt for å beholde tariffmakt.		
--	--	--

• **Fagforbundet Trondheim skal ha fokus på lærlinger innenfor fag vi organiserer**

TILTAK	HVEM	NÅR
Dele ut lærlingepakker til alle nye lærlinger innenfor vårt organisasjonsområde.	Arbeidsutvalget og Ungutvalget	Tillitsvalgts konferanser
Gjennomføre lærlingepatrolje minst 1 gang i året.	Ungutvalget	1 gang i året
Lage materiell som kan deles ut under lærlingpatroljen og ser på muligheten til å lage den på flere språk	Arbeidsutvalget	
Lærlingekontakt for lærlinger i KS, deltar på aktuelle arena.	Representant fra hovedklubben i Trondheim kommune	Gjennom året
Arrangere yrkesfagdag i samarbeid med fagforeninger i Trondheim	Arbeidsutvalget, ungutvalget og yrkesseksjonene	Ferdig planlagt innen 15.Juni 2026 og 2027
Lærlingepatroljen skal ha fokus på å fange opp lærlinger med minoritetsbakgrunn for å sikre at de fullfører utdanningen og kommer i fast arbeid.	Ungutvalget i samarbeid med mangfoldsnettverket på fylket	

• **Fagforbundet Trondheim skal fortløpende klargjøre krav om tariffavtaler for våre medlemmer der vi har organisasjonsrett.**

TILTAK	HVEM	NÅR
Fortsette å kartlegge medlemsmassen hos arbeidsgivere vi ikke har tariffavtale	Arbeidsutvalget og organisasjonstillitsvalgt	Vår/sommer 2026
Verve medlemmer der vi har få, gjennom oppsøkende virksomhet, med sikte på å få plass tariffavtale	Arbeidsutvalget, organisasjonstillitsvalgt og yrkesseksjonene	Fortløpende
Sende inn krav om tariffavtale der vi har	Arbeidsutvalget og organisasjonstillitsvalgt	Fortløpende



organisasjonsretten og nok medlemmer		
--------------------------------------	--	--

Heltid, likelønn og kampen for mindre forskjeller

Sentrale mål 2026-2027:

- Flere arbeidsgivere 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.

Mål og tiltak for Fagforbundet Trondheim 2026-2027:

• Få Trondheim kommune til å jobbe aktivt med å etablere en heltidskultur		
TILTAK	HVEM	NÅR
Innføre en rutine for å få oversikt over hvilke enheter som lyser ut deltid i Trondheim kommune	Leder i samarbeid med hovedklubben i Trondheim kommune	Vår 2026
Fagforeningen sørger for at enhetstillitsvalgte/klubbleder e får tilstrekkelig opplæring i å gjennomføre drøftingsmøter minst en gang i året, om bruken av deltid på enhet.	Sektorklubbene, opplæringsansvarlig og nestleder.	En klubbkonferanse i året
Lage en strategiplan for hvordan Fagforbundet Trondheim skal jobbe for mer heltid	Leder, yrkesseksjonen og hovedklubben i Trondheim kommune	Sommer 2026
Strategiplan legges frem for politikere	Leder	Samarbeidsmøter

• Redusere bruken av deltid og sørge for at flere av Fagforbundet Trondheims medlemmer har hele, faste stillinger.		
TILTAK	HVEM	NÅR
Enhetstillitsvalgte/klubbledere får god opplæring i drøftinger ved utlysninger og ansettelse	Opplæringsansvarlig i samarbeid med hovedklubben i Trondheim	Tema på klubbkonferanser og konferanser for andre avtaleområder



	kommune og klubbledere for andre avtale områder	
Jobbe politisk for egne vikarpooler i Trondheim kommune	Leder i samarbeid med hovedklubben i Trondheim kommune	Fortløpende. Tema på samarbeidsmøter med politikere Innspill til HØP
Bidra med å synliggjøre Fagforbundets heltidspolitikk for enhetstillitsvalgte/klubbledere fra andre avtaleområder	Opplæringsansvarlig og nestleder	Fortløpende
Fagforbundet Trondheim skal invitere til et informasjonsmøte for medlemmer om heltid.	Arbeidsutvalget, yrkesseksjonen og hovedklubben i Trondheim kommune	Høst 2026

• **Redusere lønnsforskjeller gjennom å løfte hele laget.**

TILTAK	HVEM	NÅR
Tema på klubbkonferanser KS og konferanser for andre avtale områder	Nestleder, opplæringsansvarlig og hovedklubben i Trondheim kommune	Vår 2026 og vår 2027
Bistå og informere i forkant av 1.4 drøftinger i Trondheim kommune og lokale lønnsforhandlinger for andre avtale områder	Nestleder, leder og hovedklubben i Trondheim kommune	Gjennom året, før det forhandles på de ulike avtalene

• **Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter.**

TILTAK	HVEM	NÅR
Jobbe for at flere medlemmer får tariffavtale	Organisasjonstillitsvalgt i samarbeid med nestleder	Gjennom året
Gjennomføre medlemsmøter for tariffinnspill i klubbene	Klubbene og fagforeningsstyret	Vår 2027
Gjennomføre medlemsmøte for tariffkrav	Styret	Høst 2027



Gode offentlige tjenester med egne ansatte

Sentrale 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 trepartssamarbeid.

Mål og tiltak for Fagforbundet Trondheim 2026-2027:

• Tjenester som Trondheim kommune driver i dag, skal ikke konkurranseutsettes, men skal fortsatt drives med egne ansatte.		
TILTAK	HVEM	NÅR
Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering	Leder, yrkesseksjonene og klubbene i KS. Bruk den "røde knappen" hos Fagforbundet Trøndelag ved behov	Så raskt noe vurderes å konkurranseutsettes
Gjennom aktiv medvirkning og samarbeid med arbeidsgiver, fremme Fagforbundets politikk, med fokus på å bruk av egne ansatte, fremfor innleie	Hovedklubben i Trondheim kommune og leder	Fortløpende
Skolere medlemmer om konsekvensene ved privatisering	Leder og nestleder	Høst 2026



- **Konkurransetsetting, fusjonering og fisjonering i privat sektor bekjempes gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påvirkningsarbeid**

TILTAK	HVEM	NÅR
Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting, fusjonering og fisjonering, i privat sektor	Nestleder, yrkesseksjoner og aktuell klubbleder. Bruk den "røde knappen" hos Fagforbundet Trøndelag	Så raskt noe vurderes å konkurranseutsatt, fusjonert eller fisjonert
Tema på konferanse for klubbledere fra andre avtaleområder	Nestleder og opplæringsansvarlig i samarbeid med klubbene	En gang i året



Et trygt og inkluderende arbeidsliv

Sentrale mål 2026-2027:

- Sykelønnsordningen står sterkt i perioden.
- Arbeidstidsutviklingen går i helsefremmende retning, og støtter opp om ett 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 forhandlet fram ny IA-avtale, og Fagforbundets viktigste saker er ivarettatt.

Mål og tiltak for Fagforbundet Trondheim 2026-2027:

• Fagforbundet Trondheim har fokus på og jobber for gode arbeidstidsordninger for våre medlemmer		
TILTAK	HVEM	NÅR
Enhetstillitsvalgte/klubbledere får grundig opplæring i drøfting og utarbeidelse av arbeidstidsordninger	Opplæringsansvarlig, hovedklubben i Trondheim kommune og nestleder i samarbeid med arbeidstidsveilederne på fylket	Turnuskurs og klubbkonferanser

• Fagforbundet Trondheim har fokus på arbeidsmiljø som fremmer både fysisk og psykisk helse		
TILTAK	HVEM	NÅR
Enhetstillitsvalgte/klubbledere får opplæring i sin rolle i arbeidet med arbeidsmiljø	Opplæringsansvarlig, nestleder og hovedklubben i Trondheim kommune	Fortløpende
Utvikle samhandlingskurs for enhetstillitsvalgte/klubbledere og verneombud i Fagforbundet	Opplæringsansvarlig i samarbeid med hovedverneombud og hovedklubben i Trondheim kommune	Høst 2026

• Fagforbundet Trondheim jobber for å synliggjøre og følge opp mål i avtalen for inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)		
TILTAK	HVEM	NÅR



Enhetstillitsvalgte/klubbledere får en gjennomgang av viktige mål i IA-avtalen og hvordan disse kan følges opp på enheten	Leder, Nestleder, hovedklubben i Trondheim kommune og hovedverneombud	Tillitsvalgtkonferanse for alle avtaleområder
---	---	---

<ul style="list-style-type: none">• Fagforbundet Trondheim jobber for at flere sikres deltakelse i arbeidslivet, inkludert de som trenger tilrettelegging.		
TILTAK	HVEM	NÅR
Påse at enhetstillitsvalgte/klubbleder deltar aktivt i ansettelsesprosesser, for å sikre likebehandling	Nestleder og klubbene i Trondheim	Fortløpende
Fremme fagforbundets politikk og synspunkt om universell utforming av arbeidsplassen ved behov	Nestleder, klubbene i Trondheim, og enhetstillitsvalgte/klubbledere	Fortløpende
Tema på samarbeidsmøter med politikere	Leder og hovedklubben i Trondheim kommune	En gang i året



Alliansebygging, myndighetskontakt og fagligpolitisk

Påvirkningsarbeid

Sentrale mål 2026-2027:

- Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget i 2027, samt kirkevalget 2027.
- Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier har økt.
- Flere læreplaner og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov.

Mål og tiltak for Fagforbundet Trondheim 2026-2027:

• Fagforbundets medlemmer bruker stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalget i 2027		
TILTAK	HVEM	NÅR
Styret nedsetter et valgkamputvalgt høsten 2026, som jobber målrettet mot kommune- og fylkestingsvalget 2027.	Styret	Utvalget jobber fra høsten 2026, frem til kommunevalget 2027
Kampanjer om å bruke stemmeretten på sosiale media	Arbeidsutvalget og valgkamputvalget	Fra nyttår 2027
Levere ut Fagforbundets valgkamp materialet til enheter via enhetstillitsvalgte/klubbleder e for å oppfordre til å bruke stemmeretten	Arbeidsutvalget, styret og valgkamputvalget	I god tid før forhåndsavstemning begynner (før 10. September 2027)
Fagforeningen belyser og informerer hva de politiske ulikhetene er, i god tid før valget	Valgkamputvalget	Fra nyttår 2027

- Saker som påvirker KA (kirkens arbeidsgiverorganisasjon) som arbeidsgiver blir løftet i kirkevalget.



TILTAK	HVEM	NÅR
Skaffer oversikt over viktige saker som påvirker KA i kirkevalget	Arbeidsutvalget i samarbeid med yrkesseksjon YKKO og klubben innen KA	Så tidlig som mulig før
Formidle viktige saker for KA, i sosiale media og til enhetstillitsvalgte/klubbledere	Arbeidsutvalget i samarbeid med yrkesseksjon YKKO og klubben innen KA	Fra nyttår 2027

- **Fagforbundet Trondheim følger opp inngåtte samarbeidsavtaler med partier som støtter Fagforbundets ideologi og verdier.**

TILTAK	HVEM	NÅR
Inviterer partier vi har samarbeidsavtale med til styremøte	Arbeidsutvalget	To ganger i året
Samarbeidsmøter med partier vi har samarbeidsavtale med	Leder og hovedklubben i Trondheim kommune	Ca. En gang i måneden
Deltar aktivt i partienes programprosses mot kommunevalget 2027	Styret	Så raskt programprossesene er i gang

- **Fagforbundet Trondheim skal jobbe aktivt med påvirkning ovenfor styringspartiene i Trondheim kommune.**

TILTAK	HVEM	NÅR
Invitere partiene til samtaler i løpet av året	Leder	Vår 2026 og vår 2027
Sende høringsinnspill til Trondheim kommunes Handlings- og økonomiplan	Styret i samarbeid med hovedklubben i Trondheim kommune	Høsten 2026 og høsten 2027

- **Flere læreplasser og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov.**

TILTAK	HVEM	NÅR
Jobbe politisk for å sikre flere læreplasser	Arbeidsutvalget i samarbeid med lærlingekontakt hovedklubben i Trondheim kommune	Tema på samarbeidsmøte med politikere
Jobbe politisk for at flere ansatte får tilbud om kompetanseheving	Arbeidsutvalget i samarbeid med hovedklubben i Trondheim kommune	Tema på samarbeidsmøte med politikere
Jobbe politisk for at det blir bedre rammevilkår for veiledere, og sikre god opplæring for lærlinger	Leder i samarbeid med aktuelle ressurspersoner og hovedtillitsvalgte	Kontinuerlig



Digitalisering

Sentrale mål 2026-2027:

- Tillitsvalgte forstår digitale verktøy og er i stand til å påvirke gjennom trepartssamarbeid.
- Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene.
- Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen.
- KI tas først i bruk i offentlig sektor når det foreligger klare og definerte rammer for hvordan dette kan lette arbeidet, samtligesom en ivaretar fagkompetanse og kvalitet.

Mål og tiltak for Fagforbundet Trondheim 2026-2027:

• Enhetstillitsvalgte/klubbledere i Fagforbundet Trondheim bruker digitale verktøy som er utarbeidet i fagforbundet.		
TILTAK	HVEM	NÅR
Tema på trinn 2, med stort fokus på personvern	Opplæringsansvarlig og de som holder trinn 2 samtale	Fortløpende etter enhetstillitsvalgte/klubbledere har blitt valgt
Tema på klubbkonferanser	Opplæringsansvarlig	To ganger i året
Grunnskoleringen for enhetstillitsvalgte/klubbledere	Opplæringsansvarlig og veileder	Trinn 3 og 4 og egne kurs i "KLAR"
Gjennomføre kurs i KLAR (klubbstyrets arbeidsrom)	Opplæringsansvarlig	Vår og høst 2026/2027

- | |
|--|
| • Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen. |
|--|



TILTAK	HVEM	NÅR
Enhetstillitsvalgte/klubbledere får opplæring i omstilling ved behov	Opplæringsansvarlig i samarbeid med klubbene	Trinn 4 og ved behov

Mangfold og inkludering

• Økt fokuset på arbeid med mangfold og inkludering i Fagforbundet Trondheim		
TILTAK	HVEM	NÅR
Det nedsettes en arbeidsgruppe med fokus på arbeid med mangfold	Mangfoldsutvalg <ul style="list-style-type: none">- Silje Sandum- Chiara Pittalis- Mariam Rasouli- Ismail Elmi- En representant fra valgkomiteen tiltrer utvalget	Etter årsmøte 2026

• Øke kunnskapen om Fagforbundet blant folk fra andre nasjonaliteter		
TILTAK	HVEM	NÅR
Ta kontakt med TROVO - voksenopplæringen. Besøke dem og fortelle om Fagforbundet. Verving – oversette informasjon om tariffrettigheter, slik at nye medlemmer med minoritetsbakgrunn forstår verdien av den norske modellen	Arbeidsgruppa	To ganger i året
Innlegg om Fagforbundet hos Flyktningeenheten	Arbeidsgruppa for mangfold	To ganger i året



Skaffe brosjyrer på ulike språk med samme informasjon og i samme kvalitet som de norske brosjyrene.	Arbeidsgruppa for mangfold tar kontakt med mangfolds-kontakt på fylket	Når mangfolds-kontakt på fylket er valgt
---	--	--

• **Medlemsmassen og tillitsvalgte skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen**

TILTAK	HVEM	NÅR
Fagforbundet Trondheim jobber aktivt opp mot arbeidsgivere og politikere for å fremme en god arbeidsgiverpolitikk innenfor mangfold og inkludering	Hovedtillitsvalgte, leder og nestleder.	Når arbeidsgiverpolitikk drøftes. Samarbeidsmøter med politikere.
Valgkomiteen har fokus på å finne medlemmer som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, til å ta på seg verv.	Styret i fagforeningen følger opp.	Tema før valgkomiteen setter i gang arbeidet
Mangfoldskontakt i Fagforbundet Trøndelag inviteres til å holde innledning for tillitsvalgte	Leder i samarbeid med opplæringsansvarlig	På tillitsvalgtkonferansen i Mai

• **Styrke enhetstillitsvalgte/klubbledere til å øke medlemstallet av medlemmer fra andre nasjonaliteter.**

TILTAK	HVEM	NÅR
Innlegg om mangfold og inkludering på tillitsvalgtkonferansen for alle områder	Arbeidsutvalget og arbeidsgruppa	Minimum en gang i året

Sak 6 - Avslutning

Leder avslutter møtet