

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet Flora

Vedteken av årsmøtet 29.01.2026

Innleiing

Handlingsplanen skildrar Fagforbundet sine målsetjingar for perioden 2026–2027. Dette gir fagforeinga eit toårig handlingsrom for å realisere måla, noko som gir eit meir langsiktig perspektiv i planlegginga og påverkar vurderinga av kva mål som skal setjast. Samstundes må planen sjåast i samanheng med dei årlege budsjettvedtaka.

Handlingsplanen er årsmøte sitt oppdrag til styret for komande periode, og byggjer på Fagforbundet sitt Prinsipp- og Handlingsprogram, Organisasjonsprogrammet, Strategiplanen for 2026–2027, samt andre vedtak fatta i overordna organ.

Handlingsplanen er styret sitt styringsverktøy, og skal mellom anna bidra til at fagforeininga skal lukkast med å nå sine mål. Måla i handlingsplanen er formulerte slik at det skal vere mogleg å måle om dei vedtekne målsetjingane er nådde. Måloppnåinga i handlingsplanen føreset at fagforeininga gjennomfører aktivitet i tråd med vedtak fatta på overordna nivå.

Handlingsplanen dannar grunnlaget for styret si utarbeiding av strategiar og tiltak i perioden.

Kostnadene som følgjer av handlingsplanen vert konkretiserte i fagforeininga sitt budsjett.

I arbeidet med å utforme handlingsplanen kan det vere nyttig å kartleggje dagens situasjon og identifisere utfordringar i tabellen under:

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringar (jfr. Organisasjonsprogrammet vedteken av landsmøtet 2025)			
Område	Nåsituasjon	Utfordringar kort sikt	Utfordringar lang sikt
Kommunen	Nedbemanning		
	Skulestruktur		Endringer i skulesystemet
	Demografiske endringer		Barnetallet går ned
	Innsparinger,	Dårlig kommuneøkonomi	Dårlig kommuneøkonomi

--	--	--	--

Strategiplan 2026-2027

Strategiplanen er landsstyret si prioritering av arbeidet i heile organisasjonen, og gir retning for Fagforbundets innsats i perioden 2026 – 2027.

I Strategiplanen for 2026 – 2027 er følgjande seks områder prioritert:

- Tariffmakt og organisasjonsbygging
- Heiltid, likelønn og kampen for mindre forskjellar
- Gode offentlege tenester med egne tilsette
- Eit trygt og inkluderande arbeidsliv
- Alliansebygging, myndigheitskontakt og faglegpolitisk påverknad
- Digitalisering

Handlingsplan/
Kommentar: Hovudmål er satt inn (jfr. Strategiplan 2026 – 2027).
Fagforeininga fyller inn egne målsetjingar i dei opne kvite felta. Legg til eller fjern rader ved behov.
1. Tariffmakt og organisasjonsbygging

Nasjonale mål 2026 – 2027:

- Auke organisasjonsgraden i kommunal sektor og i Spekter helse
- Auke talet på yrkesaktive medlemmar med 1,5 prosent årleg
- Auke tillitsvalddekninga innan private områder

Strategiar 2026 – 2027:

- Bygge velfungerande klubbar, med godt skolerte tillitsvalde
- Prioritere verveinnsatsen der den gir størst effekt, som i kommunal sektor og i Spekter helse
- Sørgje for at rekruttering av nye medlemmar skjer hovudsakleg på arbeidsplassen
- Tett oppfølging av unge medlemmar i overgangen frå elev/student/lærling til yrkesaktivt medlem
- Fagforbundet skal vere synleg gjennom heile utdanningsløpet

Auke organisasjonsgraden i kommunal sektor og i Spekter helse

Kartlegge vervepotensial på dei prioriterte områda for medlemsvekst og styrke forbundet sin posisjon på arbeidsplassane, kontinuerleg arbeid.

Klubbleiarane blir oppfordra til verving på eigen arbeidsplass

Auke talet på yrkesaktive medlemmar med 1,5 prosent årleg

Synlege gjennom året og med på lokale aktivitetar

Tar aktivt i bruk kompetansen med mangfaldsnettverket i tillitsvaldopplæringa og i arbeidet med å verve og inkludere fleirkulturelle arbeidstakarar.

Være meir aktive og synlege i sosiale medier

Ta i bruk fagforbundet sitt digitale verktøy og sørge fpr at klubbane også nyttar desse

Auke tillitsvalddekninga innan private avtaleområde

Følge opp dei private virksomhetane saman med klubbleiarane.
2. Heiltid, likelønn og kampen for mindre forskjellar
Nasjonale mål 2026 – 2027: • Fleire arbeidsgivarar, spesielt innan helse og omsorg, har starta arbeidet med å etablere ein heiltidskultur • Redusere bruken av deltid og sørgje for at fleire av Fagforbundets medlemmar har heile, faste stillingar • Redusere lønsskilnader gjennom å løfte heile laget • Forbetre og tryggje pensjonsrettane til medlemmane Strategiar 2026 – 2027 • Bruke partssamarbeidet for å få til fleire heile stillingar • Vidareføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønsskilnader • Tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordningar i privat sektor
Fleire arbeidsgivarar, særleg innan helse og omsorg, har starta arbeidet med å etablere ein heiltidskultur
Sørge for at klubbane gjennomfører drøftingsmøte minst ein gong i året om bruk av delting og utarbeiding av retningslinjer
Sørge for at klubbane fremjar krav etter arbeidsmiljøloven kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i høve lovverket
Redusere bruken av deltid og sørgje for at fleire av Fagforbundet sine medlemmar har heile, faste stillingar
Fagforeinga, saman med klubbleiarane og HTV, jobbar for at stillingar som hovudregel vert lyst ut som heile faste stillingar.
Sørge for at klubbane fremjar krav etter arbeidsmiljøloven kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i høve lovverket
Redusere lønsskilnader gjennom å løfte heile laget
Forbrede tillitsvalde på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likeløn og utjamne lønnsforskjeller

Dette vert utført i forbindelse med lokale forhandlinger							
Forbetre og tryggje pensjonsrettane til medlemmane							
Jobbe for å behalde dei gode pensjonsavtalane allereie har.							
3. Gode offentlege tenester med eigne tilsette							
Nasjonale mål 2026 – 2027: • Offentlege finansierte tenester blir ikkje konkurranseutsette, og ein større del av tenestene i kommunar, fylkeskommunar og helseføretak blir drivne med eigne tilsette • Konkurranseutsetjing, privatisering og sosial dumping blir bekjempa gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påverkandsarbeid • Styring og leing i offentleg sektor byggjer på tillit og partssamarbeid Strategiar 2026 – 2027 • Synleggjere fordelane og moglegheitene ved offentleg eigeskap og drift i eiga regi • Synleggjere kostnader og ulemper ved konkurranseutsetjing og privatisering, og samanhengen mellom konkurranseutsetjing, sosial dumping og aukande skilnader i samfunnet • Være pådrivar til vedtak om tillitsbasert styring og leing, og partssamarbeid i stat, kommunar og fylkeskommunar							
Offentlege finansierte tenester blir ikkje konkurranseutsette, og ein større andel av tenestene i kommunar, fylkeskommunar og helseføretak blir drivne med eigne tilsette							
Krevje drift med eigne tilsette framfor anbudsrunder for å sikre tilsette sine lønns og arbeidsvilkår							
Formidle yrkesfagleg argumentasjon for drifte offentlege tenester med eigne tilsette og sikre samarbeid mellom valgte etter hovudavtalen og valgte etter vedtektene							

Konkurranseutsetjing, privatisering og sosial dumping blir bekjempa gjennom kunnskap, kartlegging, skolering og påverknadsarbeid
Lage oversikt over kva tenester som er konkurranseutsatt, kva tenester som vert kjøpt inn og bruken av vikarbyrå for å kreve drift med egne tilsette
Samarbeidsmøter med ulike politiske gjennom året
Representantar frå styret deltek på samlingar med plasstillitsvalde
Styring og leiing i offentleg sektor byggjer på tillit og partssamarbeid
Held oversikt gjennom heile året på tenester som står i risiko for å bli konkurranseutsatt
Bruke trepartsamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse
Samarbeidsmøter, avisinnlegg/ deltek i den offentlege debatten
Htv er med og opprettar trepartsmøter der det ikkje er kome i gong
4. Eit trygt og inkluderande arbeidsliv Nasjonale mål 2026 – 2027: • Sjukelønnsordninga står sterkt i perioden • Utviklinga i arbeidstid går i ei helsefremjande retning og støttar opp om eit godt arbeidsmiljø • Endre rettsutviklinga som har etablert seg, der tilsette med redusert arbeidsevne som ikkje kan fylle si 100 % stilling, kan seiast opp • Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområder • Det er forhandla fram ny IA-avtale i alle våre tariffområder, og Fagforbundet sine viktigaste sakar er tekne vare på Strategiar 2026 – 2027 • Danne breie alliansar med organisasjonar og parti som støttar politikken vår • Informere om korleis svekte vilkår for sjukeløn vil råke arbeidstakarar og samfunnet som heilskap • Sikre medlemmane våre sjukepengar ved dokumentert sjukdom
Sjukelønnsordninga står sterkt i perioden
Være synlege i kampen for sjukelønnsordninga

Utviklinga i arbeidstid går i ei helsefremjande retning og støttar opp om eit godt arbeidsmiljø.
Være ute å snakke om kor viktig det er at vi går i ei helsefremjande retning og støtter eit godt arbeidsmiljø med dei ulike politiske partia og andre forbund og ute i lokalsamfunnet
Endre rettsutviklinga som har etablert seg, der tilsette med redusert arbeidsevne som ikkje kan fylle si 100 % stilling, kan seiast opp
Sikre yrkesskadedekning i alle våre tariffområde
Det er forhandla fram ny IA-avtale i alle våre tariffområder, og Fagforbundet sine viktigaste saker er tekne vare på.
5. Alliansebygging, myndigheitskontakt og faglegpolitisk påverknad
Nasjonale mål 2026 – 2027:
• Fagforbundet sine medlemmar brukar stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalet, samt kyrkjevalet i 2027 • Talet på lokale samarbeidsavtaler med politiske parti skal aukast • Fleire lære plassar og utdanningar som er tilpasse behova i samfunnet
Strategiar 2026 – 2027
• Fagforeiningar arbeider opp mot partia sine programprosessar • Løfte faglegpolitiske kandidatar på partia sine nominasjonsmøte

• Byggje alliansar for å sikre størst mogleg gjennomslag for Fagforbundet sine kjernesaker • Samarbeide med utdanningsinstitusjonar, arbeidsgivarar og politiske aktørar om gode utdanningar og rett til livslang læring	
Fagforbundet sine medlemmar brukar stemmeretten i kommune- og fylkestingsvalet, samt kyrkjevalet i 2027	
Oppfordre til at våre medlemmar brukar stemmeretten sin ved neste val.	
Være synlege under valkampen	
Talet på lokale samarbeidsavtalar med politiske parti skal aukast	
Prate med alle dei politiske partia i kommunen som ønsker og snakke med oss	
Fleire læreplassar og utdanningar som er tilpassa behova i samfunnet	
Jobbe for fleire læreplassar og spennande utdanningsløp i nærleiken vår	
6. Digitalisering Nasjonale mål 2026 – 2027: • Tillitsvalde forstår digitale verktøy og er i stand til å påverke gjennom partssamarbeidet • Tillitsvalde brukar digitale verktøy i oppfølginga av medlemmane • Tillitsvalde og medlemmar er trygge i digitale omstillingsprosessar på arbeidsplassen Strategiar 2026 – 2027 • Bidra til å motverke digitalt utanforskap • Sørgje for at digitale løysingar er integrerte i partssamarbeidet • Målrette den digitale kompetansen hos tillitsvalde mot system som forbundet nyttar	

Tillitsvalde forstår digitale verktøy og er i stand til å påverke gjennom partssamarbeidet
Forsette opplæringen med KLAR og bruk dette aktivt
Tillitsvalde brukar digitale verktøy i oppfølginga av medlemmane
Auke bruken av KLAR
Tillitsvalde og medlemmar er trygge i digitale omstillingsprosessar på arbeidsplassen
7. Lokale utfordringar
Sett inn lokale mål som ikkje dekkes av strategiplanen
Korleis få folk til å stille på våre arrangement? Til dømes årsmøte, medlemsmøter etc.