



FAGFORBUNDET

Handlingsplan 2026 – 2027

Fagforbundet 239

Vedtatt av årsmøtet 29.01.2026

Innledning

Teksten tilpasses egen fagforening.

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.

Kostnadene som følger av handlingsplanen konkretiseres i fylkeskretsens budsjett.

Fagforbundet Vågsøy og Flora har eit tett samarbeid opp imot handlingsplan og felles arbeidsgivere, men allikevel forskjellige handlingsplaner i fagforeningane.

I arbeidet med å utforme handlingsplanen, kan det være nyttig å kartlegge dagens situasjon og identifisere sentrale utfordringer i tabellen under:

Fagforeningens nåsituasjon og utfordringer (jfr. Organisasjonsprogrammet vedtatt av landsmøtet 2025)			
Område	Nåsituasjon	Utfordringer kort sikt	Utfordringer lang sikt
	Verving	verving	verving
	kjøkkensaka		kjøkkensaka
	Engasjere unge arbeidstakere		Engasjere unge arbeidstakere

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
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.
Øke tallet på yrkesaktive medlemmer med 1,5 prosent årlig
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 for at klubbane også nyttar desse.
Øke tillitsvalgtdekningen innen private avtaleområder
Følge opp dei private virksomhetane saman med klubbleiarane.
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
Sørge for at klubbane gjennomfører drøftingsmøte minst ein gong i året om bruk av deltid 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 sørge for at flere av Fagforbundets medlemmer har hele, faste stillinger

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 lønnsforskjeller gjennom å løfte hele 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.
Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter
Jobbe for å behalde dei gode pensjonsavtalane vi allereie har.
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
Krevje drift med egne 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.

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

Lage oversikt over kva tenester som er konkurranseutsatt, kva tenester som vert kjøpt inn og bruken av vikarbyrå for å kreve drift med eigne tilsette.

Samarbeidsmøter med ulike politiske parti gjennom året, saman med fagforbundet Flora.

Representar frå styret deltek på samlingar med plasstillitsvalde.

Styring og ledelse i offentlig sektor bygger 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 på å opprette trepartsmøter der det ikkje er kome i gong.

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

Være synlege i kampen for sjukelønnsordninga.

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 lokalsamfunn.

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

Holde fast på dei gode avtalene for dei som jobbar ekstra helg.

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 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 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 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

Oppfordre til at våre medlemmar brukar stemmeretten sin ved neste val.

Være synlege under valkamp.

Tallet på lokale samarbeidsavtaler med politiske partier skal økes

Prate med alle dei politiske partia i kommunen som ønsker og snakke med oss.

Flere læreplaner og utdanninger som er tilpasset samfunnets behov

Jobbe for fleire læreplanar og spennande utdanningsløp i nærleiken vår.

Kjempe for å unngå nedlegging av yrkesrelaterte linjer på vidaregåande skule.

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

Fortsette opplæringen med KLAR og bruk dette aktivt.

Tillitsvalgte bruker digitale verktøy i oppfølging av medlemmene

Auke bruken av KLAR.

Tillitsvalgte og medlemmer er trygge i digitale omstillingsprosesser på arbeidsplassen

7. Lokale aktiviteter

Sett inn lokale mål som ikke dekkes av strategiplanen

Blåtur medlemmer

Kino

Relevante kurs

Påskeverksted

1.mai arrangement

Måløydagane stand

Arbeidsplassbesøk

Gode seniortiltak