

## Uttalelse fra Fagforbundets landsmøte, oktober 2022

### 1 **Vi treng heile laget i arbeidslivet**

2 Norske arbeidsfolk står framfor store utfordringar, slik kameratar over heile verda gjer. Vi opplever  
3 aukande prisar og høgare rente, samtidig som det er mangel på arbeidskraft i viktige yrke.  
4 Framover kan det bli knappare både med pengar og hender til å utføre oppgåvene som skal sikre  
5 innbyggarane velferd og velstand. Derfor blir det viktigare at vi prioriterer, og at vi gjer solidariske val.

6 Fagforbundet arbeider for at alle arbeidstakarar skal få betre lønns- og arbeidsvilkår. Det må bli lettare  
7 for fleire å kunne ha ei større stilling og stå lenger i arbeidslivet, noko som også kan løyse  
8 personellmangelen. Vi må gi fleire høve til etter- og vidareutdanning, og hjelpe folk som står utanfor  
9 tilbake i arbeid. Utmaningane i vår tid krev solidariske løysingar.

### 10 **Ny regjering på lag med arbeidsfolk**

11 Den raudgrøne regjeringa har det siste året innfridd viktige krav frå fagrørsla og arbeidsfolk. Regjeringa  
12 har sikra betre vern og jamnare maktbalanse i arbeidslivet gjennom styrking av Arbeidsmiljøloven.

13 Det generelle høvet til mellombelse tilsetjingar er fjerna, og Ap/Sp-regjeringa har foreslått lovfesting av  
14 retten til heiltid og innføring av dokumentasjonskrav for arbeidsgivarar ved bruk av deltid. Dette gir oss  
15 i fagrørsla nye verkemiddel for å sikre medlemmane våre heile, faste stillingar og ein tryggare  
16 livssituasjon. Gjeninnføringa av kollektiv søksmålsrett og områdevis forbod mot innleige, vil også  
17 motverke sosial dumping og sikre norske lønns- og arbeidsvilkår i Noreg.

### 18 **Tillitsreform for offentlege tenester**

19 For å møte morgondagens utfordringar, treng vi å bruke arbeidskrafta vår smartare. Det er ein av  
20 hovudgrunnane til at Fagforbundet samarbeider med regjeringa om ei tillitsreform for offentleg sektor.  
21 Vi meiner at organiseringa av velferdstenestene og tenestestadene må ta utgangspunkt i at vi treng ulik  
22 kompetanse, og at vi må gå frå å telje studiepoeng til å legge vekt på å løyse oppgåvene på den beste  
23 måten. Strengt bemanningsnormer og firkanta utdanningskrav gir lite rom for å løyse oppgåvene i  
24 tenestene på ein fornuftig måte. Overdriven målstyring og rapporteringskrav hindrar dessutan dei  
25 tilsette i å bruke kunnskap og faglege skjønn i tenestutøvinga. Dette er lite effektivt.

26 Fagforbundet vil i arbeidet med tillitsreform legge særleg vekt på å etablere lokalt trepartssamarbeid i  
27 kommunar og verksemder. Betre samarbeid mellom tillitsvalde, den administrative og den politiske  
28 leiinga, vil gi innbyggarane betre offentlege tenester.

### 29 **Rekruttering og kompetanse**

30 Framover vil det også tvinge seg fram eit linjeskifte i måten vi rekrutterer tilsette og utviklar  
31 kompetanse i dei offentlege tenestene. I dei kommunale tenestene vil det bli behov ein meir berekraftig  
32 balanse i nyrekruttering av fagarbeidarar og høgskuleutdanna. Vi vil også vere nøydde å legge meir vekt  
33 på å utvikle kompetansen til arbeidstakarar som allereie jobbar i tenestene. Innanfor eldreomsorga  
34 talar til dømes mykje for at det vil vere fornuftig at helsefagarbeidarar får utdanne seg til sjukepleiarar.  
35 Folk som allereie har fartstid i tenestene, veit kva dei går til og kjenner oppgåvene og krava. Mange av  
36 desse vil ofte vere vel så godt førebudde som dei som kjem rett frå høgskuleutdanning.

37



38 Framtidas bemannings- og kompetansebehov stiller store krav til yrkesfagleg utdanning og livslang  
39 læring. Etter- og vidareutdanning må bli eit reelt tilbod for alle arbeidstakarar, mens dei utan formell  
40 kompetanse må få tilbod om utdanning. Fagskoleutdanninga må styrkast og sikre fleire høve til høgare  
41 yrkesfagleg utdanning.

42 Fagforbundet vil halde fram arbeidet for «Y-vegen», den yrkesfaglege vegen til høgare utdanning. Fleire  
43 med fag- eller sveinebrev må få høve til høgare utdanning sjølv om dei ikkje har generell  
44 studiekompetanse.

### 45 Heiltidskultur for tryggleik og effektivitet

46 Nytenking om rekruttering og oppgåvedeling må gå hand i hand med utvikling av heiltidskultur. Særleg  
47 mange nyutdanna fagarbeidarar har dårlege utsikter til heile, faste stillingar, blant anna innan helse- og  
48 omsorgsteneste og oppvekstsektoren. Dette gjer det vanskelegare å rekruttere fagarbeidarar, og gjer at  
49 mange etter kort tid søker seg til andre jobbar.

50 Mange tilsette i små stillingar er dessutan til hinder for ei effektiv oppgåveløysing ved den enkelte  
51 tenestestad. Dette gjer det vanskelegare å drive kompetanseutvikling som omfattar alle. Heiltidskultur  
52 handlar om jobbtryggleik for den enkelte, men også om at samfunnet skal få meir produktivitet og  
53 kvalitet i tenestene.

54 Dei norske velferdstenestene vil trenge langt meir arbeidskraft i åra framover. Dette kan vi ikkje løyse  
55 ved høgresidas ein-sidede tru på å auke pensjonsalderen for alle yrkesgrupper. Fagforbundet krev tvert  
56 om ein politikk som sikrar at fleire får større stillingar, samtidig som arbeidsbelastninga gjer det mogleg  
57 å stå lenger i jobb. Skal vi løyse utfordringane i velferdstenestene, treng vi heile laget.

