



# Debattefte 2022

## Landskonferansen i Yrkesseksjon samferdsel og teknisk



## Innhold

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>Innledning</b>	<b>5</b>
<b>Organisering av fellesskapets tjenester</b>	<b>8</b>
Grunnleggende tjenester i egen regi	9
Sentralisering og kuttpolitikk svekker sikkerhet og beredskap	11
Markedsretting svekker fellesskapets tjenester	12
Når arbeidsgivere organiserer seg bort fra ansvaret	12
Samarbeid lønner seg	13
<b>Forvaltning av fellesskapets verdier</b>	<b>17</b>
Kortsiktig sparepolitikk blir dyrt på lang sikt	19
Egenregi er klok bruk av fellesskapets penger	20
Vedlikeholdsetterslep og manglende investeringer	21
Inntjeningskrav svekker tjenestene	21
<b>Helse, miljø og sikkerhet</b>	<b>23</b>
Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø	24
Det mekaniske arbeidsmiljøet	25
Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø	26
Det fysiske arbeidsmiljøet	27
Vernetjenesten og yrkesseksjonenes rolle	28

<b>Kompetanse, livslang læring og rekruttering</b>	<b>30</b>
Fag- og yrkesopplæring	32
Samfunnskontrakten for flere læreplasser	32
Fagligpolitisk arbeid	33
Fagskole	33
Universitet og høyskole	35
Realkompetanse	35
Kompetanseutvikling gjennom organisasjonsarbeid	35
<b>Digitalisering og medvirkning</b>	<b>37</b>
Tillitsvalgtes rolle i digitale omstillingsprosesser	39
Samarbeid om digitalisering	40
Vi må stille nye krav om kompetanseheving	41
<b>Klima og miljø</b>	<b>43</b>
Rettferdig omstilling	44
Fagforbundet som premissleverandør i klimapolitikken	45
Kommunen som innkjøper	46
Sirkulærøkonomi	46
Hva er forskjellen på en klimajobb og en grønn arbeidsplass?	47
<b>Verve, aktivisere og beholde</b>	<b>51</b>
Egenregi er sentralt	52
Seksjonen må bidra til vekst	53
Synlighet er avgjørende	54

## Kamerater!

Yrkesseksjonens 5. ordinære landskonferanse avholdes 1.–3. november 2022 og du inviteres med dette til ny landskonferanse-debatt for Yrkesseksjon samferdsel og teknisk.

Seksjonen trenger dine idéer og forslag for å kunne utvikle seg videre, verve nye medlemmer og beholde sin organisasjons- og påvirkningskraft.

Seksjonens yrkesfaglige og yrkespolitiske prioriteringer, i form av hovedlinjer for den kommende perioden, vil bli behandlet og vedtatt av landskonferansen. Hovedlinjene skal ha betydning for seksjonens arbeid og prioriteringer, i alle tre ledd av organisasjonen. De skal være å tråd med Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, men ha fokus på de yrkesfaglige og yrkespolitiske utfordringene seksjonens yrkesgrupper står overfor.

God debatt og lykke til med arbeidet!

Med hilsen  
**Stein Gulbrandsen**  
Seksjonsleder  
*Yrkesseksjon samferdsel og teknisk*



# Innledning

Hensikten med dette debattheftet er å skape debatt og engasjement fram mot yrkesseksjonens 5. ordinære landskonferanse som avholdes 1.–3. november 2022. Det enkelte kapittel i heftet skal fungere som et oppspill til debatt rundt seksjonens hovedlinjer for den kommende perioden, som behandles og vedtas av landskonferansen.

Fagforeningenes og forbundsregionenes frist til å fremme forslag til nye hovedlinjer er 1. mai 2022. Hvordan prosessen legges opp er opp til hver enkelt forbundsregion å avgjøre. Det nasjonale styret i seksjonen vil likevel anbefale at forslag fra fagforeningene fremmes via forbundsregionene. På bakgrunn av de innkomne forslagene vil det nasjonale styret i yrkesseksjonen avgi en innstilling til nye hovedlinjer, som vil bli sendt ut med landskonferansedokumentene 1. juli 2022.

Landskonferansen skal gjennom hovedlinjene vedta en tydelig politikk som har betydning for yrkesseksjonens arbeid og prioriteringer for den kommende perioden, i alle tre ledd av organisasjonen. Hovedlinjene skal sammen med forbundets øvrige styringsdokumenter legges til grunn for seksjonens årlige handlingsplaner.

Det er et mål at forslagene som fremmes har betydning for medlemmenes arbeidshverdag og eventuelle endringer i arbeidslivet som har konsekvenser for seksjonens arbeid. Debatten må derfor ikke bare berøre generelle utviklingstrekk, men også konkrete forhold knyttet til innholdet i yrket, utdanningsløpet og rammevilkårene for yrkesutøvelsen.

Landsmøtet 2017 vedtok at Fagforbundets organisasjon skulle videreutvikles med vekt på samhandling mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk. Samtidig skulle satsingen på yrkesfag, yrkespolitikk og yrkesorganisering forsterkes. *Nåsituasjon 2019* og *Mål, ressurser og arbeidsformer*, er dokumenter behandlet av landsstyret som beskriver dette nærmere. De legger vekt på økt samhandling mellom tillitsvalgte valgt etter avtaleverket og tillitsvalgte valgt etter vedtektene.

Fagforbundets hovedmål er å styrke vår tariffmakt. Det vil si at våre medlemmers lønns- og arbeidsforhold blir godt ivaretatt uavhengig av hvem som er arbeidsgiver. Alle medlemmer skal sikres en lønnsutvikling, og alle skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø der de kan utøve sitt fag og yrke med god kvalitet. For å greie dette må Fagforbundet sikre at vi er mange nok medlemmer til å ha tariffmakt. Vi må også styrke vår yrkesmakt og politiske makt. Disse forholdene henger tett sammen.

Debatten bør derfor gå inn på hvordan vi kan legge til rette for økt samhandling. Det bør fremmes forslag som kan bidra til å sikre at yrkesseksjonens kompetanse i større grad brukes av tillitsvalgte i organisasjonen – enten de er tillitsvalgte på arbeidsplassen, verne-tjeneste eller tillitsvalgte som driver påvirkning av lokalpolitikere.

*«Debatten bør derfor gå inn på hvordan vi kan legge til rette for økt samhandling»*

Det er en klar arbeidsdeling mellom hva landsmøtet og hva yrkesseksjonens landskonferanse skal behandle og vedta. Landsmøtet er organisasjonens øverste organ og kan derfor gjøre vedtak som omfatter hele organisasjonens arbeidsfelt. Landskonferansen har derimot ansvar for å drøfte og behandle det som angår yrkene og yrkesutviklingen.

Med andre ord, landsmøtet vedtar hva som skal gjøres, mens landskonferansen vedtar hvordan det skal gjøres. Forslag som fremmes til landskonferansen må derfor ligge innenfor yrkesseksjonens ansvarsområde og være i tråd med Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, samt Fagforbundets organisasjonsprogram.



# Organisering av fellesskapets tjenester





### Grunnleggende tjenester i egen regi

Koronakrisen har demonstrert viktigheten av å ha grunnleggende tjenester i egen regi, med egne ansatte. Flere av yrkesgruppene Fagforbundet organiserer har fått velfortjent anerkjennelse under pandemien. Medlemmene våre utfører tjenester som vi som fellesskap ikke kan klare oss uten, verken i hverdagen eller i krisesituasjoner.

Fagområder som renhold, renovasjon, vann og avløp og kollektivtrafikk er nå definert som kritiske samfunnsfunksjoner. Hvordan vi organiserer disse tjenestene har stor betydning for både samfunnssikkerhet og beredskap. Koronakrisen har vist at det gjør oss sårbare å være avhengig av private leverandører utenfra. Risikoen for private konkurser gjorde at kommuner, fylkeskommuner og helseforetak som benyttet anbud på tekniske tjenester, ble satt i en utrygg og uforutsigbar situasjon.

*«Fagområder som renhold, renovasjon, vann og avløp og kollektivtrafikk er nå definert som kritiske samfunnsfunksjoner»*



Under en krise gir tjenester i egen regi økt fleksibilitet og bedre beredskap. Under koronakrisen har renholdspersonell blitt om-disponert fra barnehager og skoler til helseinstitusjoner, hvor behovet for renhold i denne situasjonen har vært ekstra prekært. Samtidig så man at renholdernes fagkompetanse, og kontinuerlig oppdatering av denne, aldri har vært mer avgjørende.

Krisen har også vist viktigheten av å se de tekniske tjenestene som en del av helheten. Vaskerier har for eksempel en nøkkelfunksjon for at sykehusene skal fungere. På Haukeland sykehus viste det seg gull verdt å ha egne vaskerier. Med nye krav til smittevern kunne de ansatte hive seg rundt over natten. Ved å splitte opp og sette ut tjenester på anbud, er det nettopp denne helheten som taper.

*«Krisen har også vist viktigheten av å se de tekniske tjenestene som en del av helheten»*

Fagforbundet mener at offentlig finansierte tjenester skal drives av det offentlige selv. Dette sikrer bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene våre. I tillegg sikrer det kompetanseutvikling i egen organisasjon. Endringer skjer etter politiske vedtak og ikke etter reforhandling av kontrakter. Utviklings- og fornyingsarbeid skjer kontinuerlig og ikke etter bytte av leverandør. Kommunene slipper kostnader knyttet til anbudsprosesser, og til administrasjon som skal følge opp kontrakter og måle kundetilfredshet.

Oppsplitting og konkurranseutsetting av tjenester hindrer samordning og vanskeliggjør helhetlig styring. Det krever økt kontroll og rapportering. Det er lite effektivt, og bygger ikke tillit verken i organisasjonen eller mellom tjeneste og brukere. Det er i tillegg kostbart. Tekniske tjenester i egen regi og med egne ansatte, gir bedre kontroll på kompetanse, kostnader og kvalitet.

### Sentralisering og kuttpolitikk svekker sikkerhet og beredskap

Sikkerhet har den ufordelaktige egenskapen at innbyggerne tar det for gitt: Dessverre legger man ofte først merke til hvor viktig det er med god framkommelighet og sikkerhet når det går et ras som sperrer veien, eller hvor viktig det er med god brannberedskap når det brenner.

Det har blitt et generelt problem i Norge at den nære beredskapen ikke tas nok på alvor. Når alarmen går i distriktene, må deltidsbrannfolk stadig oftere løse oppdrag som egentlig hører til politiet eller ambulansetjenesten. Brann og redningstjenesten er blant etatene som folk i spørreundersøkelser oppgir at de har størst tillit til. Om brannfolk må utføre stadig flere typer oppgaver, er det fare for at de ikke strekker til og at den høye tilliten går tapt. Det samme gjelder om folk mistenker at brannvesenet kommer for å pågripe dem. I tillegg er det en utfordring i mange distriktskommuner å rekruttere brannfolk, fordi flere uttrykninger gjør det vanskeligere for hovedarbeidsgiver å ha deltidsbrannfolk ansatt.

Selv om Fagforbundet ikke organiserer ansatte i politiet, har sentraliseringen fått store konsekvenser for våre medlemmer. Den 26. juli 2020 måtte ambulanspersonell og brannfolk i Lom avvæpne en blodig mann med kniv. Den eneste politipatruljen i distriktet var opptatt i en annen del av Innlandet. Slike saker har dessverre blitt vanligere.

De siste årene har Solberg-regjeringens såkalte avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform (ABE-reformen) sørget for trange kår i offentlig sektor. Kort sagt går reformen ut på at budsjettene til statlige etater årlig reduseres med et flatt osthøvelkutt, og at etatene selv får ansvar for å effektivisere seg ut av problemet. Dette er spesielt en utfordring der personalkostnadene utgjør en stor del av budsjettene, som for eksempel i politiet. Kombinert med en politireform som har fått for lite midler, har dette svekket politiets handlekraft og ikke minst tilstedeværelsen i distriktene.



### Markedsretting svekker fellesskapets tjenester

Busstreiken høsten 2020 var en øyeåpner for mange. Både for den viktige betydningen kollektivtrafikken har for samfunnet, og for hvilke konsekvenser anbudsutsetting har for de ansatte: dårligere lønn, dårligere materiell, mindre tid til sikkerhetsrutiner og en arbeidsdag preget av lange skift i kamp mot klokken.

Det organiserte arbeidslivet ble systematisk svekket under Solberg-regjeringens styre. Det kostet stadig mer å være organisert, og markedsrettingen av offentlig finansierte tjenester skjød fart. Virkemidlene til høyresiden er kjente og omfatter blant annet konkurranseutsetting, privatisering, stykkprisfinansiering, internprising og bestiller-utfører-modeller. Dette skjer til tross for at slik markedsretting ofte er dyrere og fører til dårligere tjenestekvalitet. Andre former for privatisering er salg av offentlig virksomhet, utskilling av funksjoner i form av offentlige foretak eller aksjeselskap som er privat deleid, og offentlig-privat samarbeid (OPS). OPS brukes særlig i utbyggingsprosjekter og er en privatisering av infrastrukturen, men løsningen er dyrere for det offentlige, gir privat profitt og press på arbeidsforhold.

Ved at virksomheter splittes opp, undergraves det fellesskapet som skapes av at vi jobber på lag. Det blir vanskeligere å ivareta partsforholdet, og det medfører svekking av de ansattes mulighet for medbestemmelse og innflytelse. Det kan også føre til endring av tarifftilhørighet som svekker de ansattes betingelser, og overføring av organisasjonsretten til andre forbund slik at Fagforbundets representasjon svekkes.

*«Ved at virksomheter splittes opp, undergraves det fellesskapet som skapes av at vi jobber på lag»*

### Når arbeidsgivere organiserer seg bort fra ansvaret

En urovekkende tendens i dag er at flere arbeidsgivere opererer som rene bestillerselskaper. I stedet for å bruke egne ansatte i faste arbeidsforhold, krever noen arbeidsgivere at arbeidstakerne organiserer seg som enkeltmannsforetak. Med dette unngår oppdragsgiveren arbeidsgiveransvaret. Arbeidsgiveransvaret innebærer særlig plikter knyttet til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dermed vil arbeidstakeren ende opp med å bære hele risikoen knyttet til useriøs eller kriminell drift. Bruken av enkeltmannsforetak er særlig utbredt i varebilsegmentet i godstransporten, som er en sektor i vekst, ikke minst som følge av økt netthandel under koronapandemien.

En høy andel små virksomheter og mange mellomledd gjør det utfordrende å føre tilsyn og kontroller. Bruken av underleverandører registrert som enkeltmannsforetak gjør det også vanskelig for arbeidstakerorganisasjonene å verve medlemmer. Dessuten vil en lavere andel av arbeidstakerne være beskyttet av bestemmelser i arbeidsmiljøloven og omfattet av en tariffavtale.

Likevel krever oppdragsgiver ofte at disse enkeltmannsforetakene som utfører jobben skal bære bedriftslogo på klær og bil og ha faste oppdrag for én oppdragsgiver. Dermed vil de ofte oppfattes som faste ansatte utad. A-krimssenteret i Oslo og Akershus har kjennskap til underleverandører som over lengre tid utfører oppdrag for kun én oppdragsgiver. Denne organisasjonsformen er ofte preget av at mange av arbeidstakerne er utenlandske, med svak tilknytning til Norge. Sannsynligvis vil det være en høyere andel av arbeidstakerne som i liten grad kjenner sine rettigheter og plikter, sammenlignet med i arbeidslivet for øvrig. Dette åpner opp for utnyttelse av arbeidskraft, som gjennom lav eller manglende lønnsutbetaling og mangelfulle arbeidskontrakter.

*«Likevel krever oppdragsgiver ofte at disse enkeltmannsforetakene som utfører jobben skal bære bedriftslogo på klær og bil og ha faste oppdrag for én oppdragsgiver»*

### Samarbeid lønner seg

Fagforbundets alternativ til konkurranse og oppsplittning, er partssamarbeid. Ved at arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernetjeneste samarbeider om drift og utvikling av tjenestene, skaper man fellesskap, trygghet og forankring. I tillegg bygger man kompetanse 'in-house' både for ansatte og arbeidsgiver. Fagforbundet har gjennomført prøveprosjekter med denne modellen for driftsnært partssamarbeid som har gitt svært gode resultater for alle parter. For Fagforbundets arbeid med å påvirke beslutningstakere til å organisere tjenestene best mulig, er det viktig å få fram denne typen gode eksempler. Partssamarbeid på alle beslutningsnivåer gir en faglig forankret utvikling av tjenestene og vil samtidig være den beste forsikringen for et trygt arbeidsliv.

Fagforbundet mener at tjenester i egen regi gir det beste grunnlaget for både gode tjenester og god organisering av medarbeiderne. Partssamarbeid er avgjørende for å skape et arbeidsliv som er bygget på samarbeid istedenfor konkurranse. Med kollektive avtaler, representasjon på arbeidsplassene og avtalefestede arenaer for samarbeid i ryggen, er våre tillitsvalgte og medlemmer med på å smøre hjulene i det norske arbeidslivet.

Fagforbundet spiller en viktig rolle gjennom å bidra med faglige argumenter og gjennom fagligpolitisk samarbeid. For å nå fram med faglig argumentasjon, er det viktig å knytte avtaletillitsvalgte – de som ivaretar partsforholdet etter tariffavtalene – og de seksjonstillitsvalgte tettere sammen. Det er med faglige argumenter fra yrkesseksjonene at vi når fram og får med oss de som ikke nødvendigvis er ideologisk enig med oss.

### **Eksempel 1: Akuttutvalget i Nordland**

Fagforbundet Nordland har nedsatt et akuttutvalg. Utvalgets mandat er å drive akutt bistand for fagforeninger som utsettes for privatisering, konkurranseutsetting og sosial dumping – lokalt og regionalt. Utvalget ledes av en representant fra ledelsen i forbundsregionen. I tillegg er en rådgiver fra kompetansesenteret fast medlem. Lederne av yrkesseksjonene tiltrer utvalget når en av deres yrkesgrupper er berørt. Utover dette suppleres det med nødvendig kompetanse og bistand etter fortløpende vurdering.

Ved privatisering, konkurranseutsetting og sosial dumping vil det ofte være behov for å arbeide i tre parallelle løp:

- Lov- og avtaleverk (tillitsvalgte i fagforeningen og kompetansesenteret)
- Yrkesfaglig argumentasjon (yrkesseksjonen i fagforeningen og forbundsregionen)
- Organisatorisk og fagligpolitisk arbeid (fagforeningstyret og regionstyret)

Modellen har hatt gode resultater, og noe av suksessoppskriften er at det dras inn faglig argumentasjon fra yrkesseksjonene når fagforeningens tillitsvalgte skal påvirke beslutninger gjennom partssamarbeidet og fagligpolitisk. Siden det ofte skjer mye på kort tid på mange områder, er det viktig med god koordinering. Denne koordineringen foretas i akuttutvalget.

### **Eksempel 2: Rekommunalisering av renovasjon i Hedmark**

På Hedmarken samarbeidet forbundsregionen, yrkesseksjonen sentralt, kompetansesenteret og omstillingsenheten om å ta innsamling av husholdningsavfall tilbake i egen regi, etter RenoNorden-konkursen. Med forbundsregionen som pådriver og støttespiller etablerte de en prosjektgruppe for den samlede oppfølgingen av saken.

Læringen som kan trekkes fra prosessen er:

- Lokale fagforeninger kan trenge støtte og hjelp i et komplisert arbeid. Yrkesseksjonen bør bidra med yrkesfaglig argumentasjon.
- Forbundsregionen bør ta et aktivt ansvar når lokale fagforeninger trenger bistand og sikre relevante fullmakter til yrkesseksjonsleder eller annen som bistår. Hele forbundsregionstyret bør være på i hele prosessen, og det bør være fast sak på styremøtene i forbundsregionen.
- Gjennom et felles arbeid med koordinering og bistand fra forbundsregionen, med faglig støtte fra forbundet nasjonalt, bidrar man til å bygge og utvikle organisasjonen.
- Fagligpolitisk arbeid sammen med en aktiv forbundsregion gir større effekt. Lokalpolitikere fatter vedtak mer ut fra lokale forhold enn partiboka, og kunnskapen de skal ha må påvirkes av oss.
- I arbeidet etter RenoNorden jobbes det på samme måte ved konkurranseutsetting; hvis kompetansesenteret eller forbundsregionen har behov for bistand eller ressurser, er det omstillingsenheten som avklarer med koordinator og følger opp.

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvilke yrkesgrupper innenfor de tekniske tjenesteområdene vil være særlig utsatt for virkninger av selskapsdannelser, sammenslåinger og konkurranseutsetting?
- 2** Hvilke faglige argumenter kan bidra til å forhindre konkurranseutsetting og oppsplitting på nye områder innen tekniske tjenester?
- 3** Hvordan kan vi jobbe for at faglig argumentasjon blir en del av samarbeidet mellom tillitsvalgte etter avtaleverket og tillitsvalgte etter vedtektene?

## Notater

# Spørsmål til debatt



- 4** Hvordan kan Fagforbundet jobbe faglig-politisk for å forhindre og/eller reversere selskapsdannelser, sammenslåinger og konkurranseutsetting?
- 5** Hvordan kan vi bruke sammenslåing av kommuner til vår fordel? Kan større enheter og kompetansemiljøer utnyttes i arbeidet for tjenester i egen regi?
- 6** Hvordan kan seksjonen jobbe for å formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi?
- 7** Hvordan kan seksjonen bruke partssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse?

## Notater





# Forvaltning av fellesskapets verdier



Skoler, andre formålsbygg og infrastruktur i fylker og kommuner har en samlet verdi på over 3 800 milliarder kroner. Det vil si mer enn en tredjedel av oljeformuen som står bokført i Statens pensjonsfond utland. Byggdriftere, renholdere og ansatte innenfor samfunnssikkerhet har forskjellige, men verdifulle roller i å vedlikeholde og sikre bygninger og infrastruktur. De vet hvor skoen trykker. Kunnskapen om fellesskapets verdier er i seg selv en ressurs, og den er det våre medlemmer som sitter på.

Koronakrisen har medført lavere skatteinntekter og utgifter til smitteverntiltak for kommunene, uten at regjeringen har hjulpet dem tilstrekkelig. Dermed er mange rådmenn rundt i landet vårt nødt til å se etter utgifter å kutte. De tekniske tjenestene er ofte mer usynlige for innbyggerne enn skoler og sykehjem. Det kan derfor være fristende å se etter områder å kutte her, for eksempel ved å legge ut tjenester på anbud.

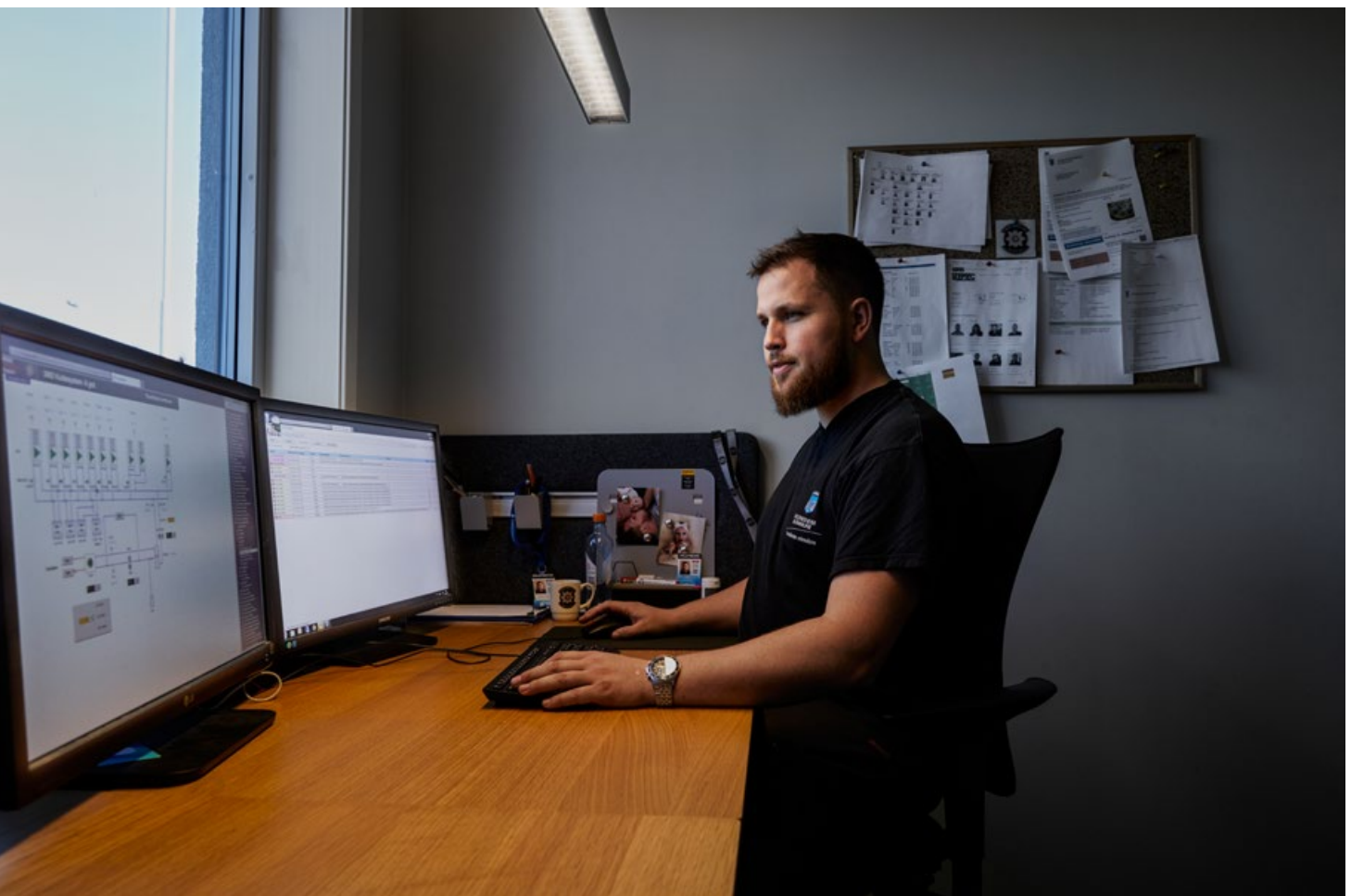
Det er spesielt to grunner til at også de tekniske tjenestene bør skjermes mot privatisering. For det første gir privatiseringen som regel kun kortsiktig gevinst, mens det offentlige får mer penger og kvalitet igjen ved å drive i egen regi. For det andre er de øvrige tjenestene i kommunen helt avhengige av tekniske tjenester for å fungere. Å kutte i teknisk sektor rammer derfor også vår felles velferd.

### Kortsiktig sparepolitikk blir dyrt på lang sikt

Hvordan vi organiserer tjenestene har betydning for økonomien og samfunnet. Forvaltning av de felles verdiene våre henger derfor tett sammen med organisering av tjenestene og arbeidslivet, som omtalt i kapittel 1.

Et eksempel er såkalt offentlig-privat samarbeid (OPS). Det høres harmonisk ut, men betyr i praksis at kommunen forplikter seg til å betale private selskaper tilbake for investeringer i mange år etter at et bygg er ført opp. Billig på kort sikt, men dyrt for kommunen i lengden. Det er også en fare for å svekke lokaldemokratiet å ta slike beslutninger i dag, som gir kommende kommunestyre mindre handlingsrom i morgen.

Kompetanselekkasje er også en utfordring ved ulike typer bruk av private selskaper, som innleie, outsourcing og OPS. Verdifull kunnskap blir investert i de ansatte i prosjektene, men denne tar konsulenter eller ansatte i innleide firmaer med seg når jobben er fullført. Hvis stat og kommuner tenker lønnsomhet i et lengre perspektiv, kan dette reduseres. Om innleie, anbud og OPS er normen derimot, er det grunn til å spørre hvordan kommuner eller andre offentlige aktører skal kunne gå god for tilbudene firmaene kommer med og kontrollere prosjektene.



Det er korttenkt å tro at konkurranse om å utføre offentlige oppgaver nødvendigvis gir innsparing. I kollektivtransporten kunne det offentlige fint løst oppgaven selv, og spart penger på mindre byråkrati og bedre utnyttelse av bussene. For kollektivtrafikken finansieres i dag av fylkene, som setter selve kjøringen av bussrutene ut på anbud. Hvert år brukes det i Norge flere hundre millioner på å administrere anbudskonkurransene som avgjør tildelinger av oppdrag. Det offentlige betaler både for sine egne byråkrater som skal følge opp kontraktene og konkurransene, og for busselskapenes folk. Busselskapene regner kostnadene for å delta i alle konkurransene inn i prisen på anbudet. Når et selskap så vinner et anbud, kjører de bussene i anbudsperioden og vraker dem når kontrakten har gått ut, selv om bussene kunne kjørt lenger. Overskuddet tilfaller eierne av selskapet, istedenfor å gå tilbake til rimeligere billetter eller et bedre rutetilbud.

*«Hvert år brukes det i Norge flere hundre millioner på å administrere anbudskonkurransene som avgjør tildelinger av oppdrag»*

En anbudskontrakt kan aldri ta høyde for alle uforutsette hendelser og behov som kan oppstå i kontraktsperioden: Enten det er snakk om nye gjenvinningskrav og innføring av ny teknologi innen renovasjon, eller om et plutselig økt behov for renhold – å endre en kontrakt til å omfatte nye behov, er dyrt.

### **Egenregi er klok bruk av fellesskapets penger**

Innleie av tjenester som skal dekke permanente behov er en kort-siktig måte å spare penger på. Da Oslo kommune i 2018 vedtok å ansette faste vaktmestere og byggdrifere ved skolene, var det fordi de skjønnte at det lønner seg å ha egne ansatte som kjenner alle bygningenes kroker.

Vårt alternativ til privatisering er ikke bare å ha egne ansatte, men også å aktivt bruke kompetansen de sitter på. Når skoler og sykehjem bygges i dag er de fulle av tekniske løsninger, for eksempel for å være klimanøytrale. Høyt teknologiske bygninger gjør også arbeidshverdagen lettere for ansatte i oppvekst og helse, ved å frigjøre mer av tiden deres til undervisning og pleie. Dessverre investeres det ofte i dyre byggeprosjekter uten at ansatte tas med på råd. Det kan resultere i feil og mangler. Om byggdrifere tas med på råd, kan man unngå dette og få et bedre bygg for brukere og ansatte.

Valg av materialer har også stor betydning. Det er renholdere som har kunnskap om hvilke materialer som tåler renholdet i offentlige bygninger. Det er en typisk tabbe at det velges materialer som blir utslitt etter kort tid. Den tabben unngår man ved å spørre de som sitter på fagkunnskapen.

### Vedlikeholdsetterslep og manglende investeringer

Veier fulle av hull i asfalten og farlige veiskuldre er dessverre ganske vanlig i Norge. For å ta igjen vedlikeholdsetterslepet på fylkesveiene alene, må vi bruke mange ti-talls milliarder kroner. Det er summer som burde få alarmklokkene til å ringe. Likevel har Stortinget de siste årene brukt mer og mer penger på å bygge nye veier. Samtidig har pengebruken på vedlikehold stått stille. Det fører til at vedlikeholdsetterslepet stadig vokser i omfang.

Bygningsmassen i kommuner og fylkeskommuner bærer også preg av store etterslep. Det samme gjelder vann- og avløpsnett. Gamle rør og ledninger lekker 30 prosent av vannet. Selv om vi tar det for gitt at det renner vann ut av springen så fort vi skrur på kranen, krever det ressurser å produsere rent vann. Sløsing kan derfor sammenlignes med å sette vinduet på vidt gap i ett av de tre rommene du varmer opp. Med dagens tempo på utskifting av ledningsnett kommer det til å ta 150 år før alt er ferdig skiftet ut.

Våre medlemmer på Askøy merket dette på kroppen da de sto i krisen i 2019. En ukjent bakteriekilde forurenset drikkevannet, noe som førte til at mange i

kommunen ble syke. De ansatte jobbet febrilsk med å finne kilden til bakteriene. Samtidig fikk de skytset fra sinte innbyggere rettet mot seg. Det var altså ikke bare de syke, men også de ansatte som betalte prisen for et utdatert renseanlegg.

Store deler av infrastrukturen vår nærmer seg et kritisk punkt. Fagekspertene sier at kommunene må brette opp ermene for å sette opp tempoet. De er klare på at vann- og avløpsgebyrene må opp for å få det til. Men politisk er det ingen enkel sak å øke kommunale gebyrer. Spørsmålet er om høyere gebyrer i kommunene som leverer gode tjenester betyr at velgerne vil godta at investeringer er nødvendige og må koste.

Det skal mye til å komme opp på et tilstrekkelig nivå med gebyrer alene. I dag betaler en vanlig husstand gjerne 10 000 kroner i året i vann- og avløpsgebyrer. I framtiden kan vi få et kostnadssjokk med en årspris på 30 000 kroner. En sann økning vil både ramme lavlønnede hardt og gi en urettferdig belastning på morgendagens huseiere, fordi det i dag blir betalt inn for lite.

### Inntjeningskrav svekker tjenestene

Det er liten politisk vilje til å betale den infrastrukturen faktisk koster. Selv om digitalisering gjør at vi sender færre brev, er postombæring fremdeles en viktig og nødvendig infrastruktur. Likevel er det et politisk krav at Posten Norge skal drive med overskudd. Resultatet er at postombæringen reduseres til tre dager i uka for å kutte kostnader, noe som gjør tjenesten dårligere. Samme type krav stilles til Vy og andre statlige selskaper.

*«Store deler av infrastrukturen vår nærmer seg et kritisk punkt. Fagekspertene sier at kommunene må brette opp ermene for å sette opp tempoet»*

# Spørsmål til debatt



- 1** Hva kan våre tillitsvalgte gjøre for å bidra til at kommunens innkjøp gir god ressursutnyttelse?
- 2** Hvordan kan Fagforbundet synliggjøre at kutt i tekniske tjenester på sikt rammer de øvrige tjenestene i kommunen?
- 3** Hvordan kan Fagforbundet bidra til å synliggjøre vedlikeholdsetterslepet i offentlig sektor?
- 4** Hvordan kan Fagforbundet belyse sammenhengen mellom kvaliteten på tjenestene og offentlig kontroll og organisering?
- 5** Hvilke prosesser i din kommune kan påvirke tilstanden på bygninger og infrastruktur?

## Notater



**Helse, miljø  
og sikkerhet**



Helse, miljø og sikkerhet er et tema som berører alle i arbeidslivet. Norsk lov sier at alle ansatte skal ha et trygt og sikkert arbeidsmiljø både fysisk og psykisk. Arbeidsgiver, arbeidstakere og deres representanter skal jobbe sammen for å sikre dette. Godt HMS-arbeid er viktig for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette krever et kontinuerlig arbeid.

Seksjonen organiserer mange yrkesgrupper som står overfor ulike arbeidsmiljøutfordringer. Utfordringene er på mange områder felles for de vi representerer. Samtidig er det store forskjeller mellom yrkene på eksponeringsfaktorene medlemmene våre utsettes for. Forebyggingspotensialet er stort.

### **Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø**

Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø er et vidt og sammensatt begrep som beskriver individuelle, sosiale og organisatoriske faktorer i arbeidsmiljøet. Dette inkluderer arbeidstid, endringer/omstilling, krav/kontroll/sosial støtte, innsats/belønning, vold/mobbing/trakassering og jobbtilfredshet. Disse faktorene kan bidra til utvikling av ulike helsemessige plager – alt fra noen dager med nakkesmerter eller hodepine til vedvarende plager eller sykdommer.

Frisører, dyrepleiere og klinikkassistenter er yrkesgrupper som ofte har utfordringer knyttet til det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Disse yrkesgruppene arbeider i små virksomheter hvor de jobber tett på eier eller daglig leder. Dette kan gjøre det vanskelig å ta opp problemer fordi man er redd for å skape konflikter. De kan også ha ugunstige og diffuse arbeidstidsordninger. Frisører må jobbe ettermiddags- og kveldsskift, mens dyrepleiere og klinikkassistenter ofte ikke vet når arbeidsdagen slutter. Samtidig jobber de tett på kunder: Frisører må gjerne undertrykke egne følelser, mens dyrepleierne og klinikkassistentene må håndtere følelsene til eiere. I sum kan disse belastningene bidra til å forklare hvorfor disse yrkesgruppene har et høyt sykefravær, og at de sjelden står lenge i yrket.



Organisering av tjenestene påvirker også arbeidsmiljøet. Anbudsregimet knyttet til de fylkeskommunale bussrutene er et godt eksempel. Det fører ikke bare til jobbusikkerhet, men kan også medføre belastende arbeidstidsordninger, høyt tidspress og busser med dårlig kollisjonssikkerhet for fører. Anbudsregimet framtvinger kortsiktige og rent bedriftsøkonomiske løsninger, og kan utgjøre et hinder for ivaretagelse av arbeidsmiljøet. Dette så vi ved opprullingen av Veireno-skandalen, og vi ser det i deler av varebilsegmentet som i praksis er uregulert.

### **Det mekaniske arbeidsmiljøet**

Det mekaniske arbeidsmiljøet består av faktorer som tunge løft, løft i ubekvemme stillinger, arbeid sittende på huk og knær og arbeid med hendene over skulderhøyde. Disse faktorene er forbundet med muskel- og skjelettlidelser, som er den sykdomsgruppen i Norge flest er plaget med og som koster samfunnet mest. Dette er ikke vesentlig endret de siste 20 årene.

Både renholdere og frisører eksponeres for disse faktorene i større grad enn gjennomsnittet. Dette gjenspeiles også ved et høyt legemeldt sykefravær hvor muskel- og skjelettplager er årsaken. Vi vet at også andre yrkesgrupper eksponeres for denne typen faktorer i sin arbeidshverdag. Dette gjelder blant annet dyrepleiere og klinikkassistenter som må løfte pasienter opp på undersøkelsesbord, og terminalarbeidere ved brev- og pakkesentraler som har ensformig og gjentakende arbeid.





### **Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø**

Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø beskriver de helseskadelige kjemiske stoffene og biologiske faktorene en arbeidstaker blir eksponert for – enten ved innånding eller ved hudkontakt – ved utførelsen av arbeidet. Dette forekommer blant flere av seksjonens yrkesgrupper, men det er stor variasjon med hensyn til omfang og type eksponering.

Seksjonen har over flere år hatt et særlig fokus på det kjemiske arbeidsmiljøet i frisørsalonger, som er knyttet til de ulike behandlingene som tilbys. Vi har også fokusert på den økte kreft risikoen blant brann- og redningspersonell, som har sammenheng med arbeid i brannrøyk bestående av en rekke kjemiske forbindelser. Vi ser at informasjonsarbeid om eksponeringsfaktorer og forebyggende tiltak har bidratt til en økt bevissthet rundt disse problemstillingene. Samtidig har det blitt gjennomført tiltak som har redusert eksponeringen ute på arbeidsplassene.

Yrkesgrupper som er ledd i den sirkulære økonomien, blant annet innen vannbransjen og renovasjonsbransjen, utsettes i stadig større grad for helseskadelige kjemiske og biologiske faktorer. Dette er det viktig å få mer kunnskap om. Seksjonen har tidligere deltatt i et forskningsprosjekt som viste at arbeidstakere som jobbet med avløpsvann hadde ulike plager som ble satt i sammenheng med eksponering på arbeidsplassen. Vi deltar nå i et forskningsprosjekt som skal undersøke helseeffektene av biologisk eksponering i renovasjonsbransjen. Bakgrunnen for dette er økt eksponering som en følge av større krav til gjenvinning, sortering og rensing.

*«Yrkesgrupper som er ledd i den sirkulære økonomien, blant annet innen vannbransjen og renovasjonsbransjen, utsettes i stadig større grad for helseskadelige kjemiske og biologiske faktorer»*

Andre yrkesgrupper som eksponeres for kjemiske og biologiske faktorer er blant annet parkansatte og kirkegårdsarbeidere i form av plantevernmidler, byggdriifere i form av klor som benyttes til vannbehandling, og renholdere i form av ulike rengjøringsmidler og vann.

### **Det fysiske arbeidsmiljøet**

Det fysiske arbeidsmiljøet består av faktorer som støy, vibrasjoner, ioniserende stråling og arbeid i kalde og varme omgivelser. Disse faktorene kan medføre betydelig helseskade avhengig av eksponeringsnivå og -tid. Støy kan gradvis eller umiddelbart gi hørselsskade og øresus, mens vibrasjoner kan gi kroniske skader på blodårer, nerver, muskler og ledd.

Innenfor seksjonens ansvarsområde er det flere yrkesgrupper som eksponeres for ulike fysiske faktorer: Parkansatte benytter gjerne støyende og vibrerende redskap, renovatører og gjenvinningsoperatører utsettes for støy fra komprimatorer og containere som flyttes, mens terminalarbeidere arbeider i en konstant støy fra brev- og pakkesorteringsanlegg. Har du tenkt over at brann- og redningspersonell under utrykning med sirene utsettes for et lydnivå på + 90 dB som kan medføre hørselsskade? Dette er kun en av mange støykilder i deres arbeidsmiljø, og gjør at de kan risikere å bli tvunget ut av tjenesten dersom hørselen ikke tilfredsstiller Arbeidstilsynets krav.

### Vernetjenesten og yrkesseksjonenes rolle

Vernetjenesten har en spesielt viktig rolle i HMS-arbeidet, men tillitsvalgte har også et stort ansvar – blant annet gjennom å påse at arbeidsgiver oppfyller sine plikter. Avtalen om et Inkluderende arbeidsliv (IA) er et verktøy for å jobbe med arbeidsmiljø og sykefravær. Her er tillitsvalgte og vernetjenesten viktige aktører. Flere av seksjonens yrkesgrupper har et høyt innslag av minoritetspråklige. Dette kan skape utfordringer knyttet til involvering i det systematiske HMS-arbeidet. Det må vernetjenesten og våre tillitsvalgte være særlig oppmerksom på.

Yrkesseksjonens rolle i vernearbeidet er først og fremst å inneha, framskaffe og formidle kunnskap om arbeidsmiljøutfordringer og preventive tiltak til våre tillitsvalgte etter avtaleverket og medlemmer. Tiltak fra yrkesseksjonene kan være å bidra til å utarbeide veiledere, skrive kronikker og sette saker på dagsorden i egnede fora. Innspill fra faggrupper er viktig i dette arbeidet. Samarbeid mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte etter avtaleverket samt vernetjeneste, er vesentlig. Målet er å bidra til at våre yrkesgrupper kan stå i arbeid hele yrkeslivet.



# Spørsmål til debatt



- 1** Har noen av seksjonens yrkesgrupper særskilte arbeidsmiljøutfordringer som bør tas tak i?
- 2** Har seksjonstillitsvalgte i fagforeningene og forbundsregionene tilstrekkelig kunnskap og kompetanse om arbeidsmiljøutfordringene som seksjonens yrkesgrupper står overfor?
- 3** Er det etablert arenaer hvor avtaletillitsvalgte og vernetjenesten kan nyttiggjøre seg kompetansen til de seksjonstillitsvalgte om arbeidsmiljøutfordringene seksjonens yrkesgrupper står overfor?

## Notater



# Kompetanse, livslang læring og rekruttering



Kompetanse kan defineres som en persons kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger og hvordan disse brukes i samspill. Denne definisjonen er hentet fra NOU:12 2019 Lærekraftig utvikling. Utredningen ser på hvordan det at vi står lengre i arbeid forsterker behovet for å satse på livslang læring. Tiden fra grunnutdanning til karriere-slutt øker. Dette betyr at arbeidslivet som læringsarena stadig blir viktigere. Vi må ha et arbeidsliv som både tar i bruk og videreutvikler den enkeltes kompetanse, gjennom hele yrkeslivet. Dette er et av de største fortrinnene ved den norske modellen.

Fagbevegelsen har alltid kjempet for utdanning for alle, livslang læring og etter hvert for anerkjennelse av den enkeltes totale kompetanse, også den som er opparbeidet gjennom arbeid. Livslang læring øker livskvaliteten, åpner muligheter for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv og sikrer behovet for kvalifisert arbeidskraft i takt med endringene i samfunnet. Alle skal ha mulighet til læring og kompetanseutvikling gjennom hele livet.

Avtaleverket har bestemmelser om kompetanseutvikling – vi må ta bestemmelsene i bruk! De tillitsvalgte skal kunne veilede om opplæring og kompetanseutvikling i virksomheten. Gjennom samarbeid med de seksjonstillitsvalgte, som kobler det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet sammen, kan Fagforbundet bidra til at det lages kompetanseplaner som sikrer at alle medlemmene i fagforeningen får mulighet for kompetanseheving og utviklingsmuligheter på arbeidsplassen.

### Fag- og yrkesopplæring

Fullført videregående opplæring er en grunnleggende forutsetning for en vellykket inngang og senere karriere i arbeidslivet. Bestått videregående opplæring har også betydning for en aktiv deltakelse i samfunnslivet ellers. Arbeidet med kvalitet i fag- og yrkesopplæringen skal bidra til at elever og lærlinger får relevant fagopplæring i et godt læringsmiljø, og at de fullfører opplæringen. I dette arbeidet har partene en viktig rolle gjennom deltakelse i faglige råd, samarbeidsrådet for yrkesopplæring, prøvenemnder og yrkesopplæringsnemnder. Rådgivningstjenesten i skolen spiller også en rolle i å framsnakke yrkesfaglige studieretninger som en attraktiv inngang til arbeidslivet.

Arbeidslivets kompetansebehov er i kontinuerlig endring. Dette gjelder alle utdanningsnivåer og får konsekvenser for våre yrkesgrupper og fag. Yrkesseksjonen ser at det innenfor flere fag ikke rekrutteres nok fagfolk. Derfor jobber vi for at det opprettes lære plasser til alle, noe som trengs for å dekke arbeidslivets kompetansebehov. Ett eksempel er innenfor vannbransjen, hvor det er et stort behov for flere driftsoperatører framover. Her må flere kommuner komme på banen og bidra. Rekruttering av flere lærebedrifter for å skaffe flere lære plasser, er et viktig innsatsområde.

*«Yrkesseksjonen ser at det innenfor flere fag ikke rekrutteres nok fagfolk. Derfor jobber vi for at det opprettes lære plasser til alle, noe som trengs for å dekke arbeidslivets kompetansebehov»*

### Samfunnskontrakten for flere lære plasser

I 2016 underskrev partene i arbeidslivet Samfunnskontrakten for flere lære plasser, hvor målsettingen er at alle kvalifiserte søkere skal få tilbud om lære plass. Dette er et krevende mål som kun kan nås gjennom en langsiktig innsats. Partene er enige om at dette samarbeidet skal synliggjøres gjennom en ny samfunnskontrakt for perioden 2022–2026. Det er avgjørende at arbeidslivet ser fagopplæringen og lærlingordningen som en sentral måte å rekruttere fagarbeidere på, og at det å ta inn lærlinger sees som et samfunnsansvar.



Det er nærliggende å anta at risikoen for å stå uten lære plass er noe som skremmer potensielle søkere bort fra å velge yrkesfaglige studieprogram. Elever som ikke får lære plass har høy risiko for frafall. Alternativet med praksis i skole gir eleven en sluttkompetanse i form av et yrkeskompetansebevis. Men det gir ikke samme lønnsmessige uttelling som et fag-/svennebrev, og heller ikke den samme yrkesstoltheten som etter opplæring i bedrift. Dermed forsvinner noe av det som gjør fag- og yrkesopplæring til en attraktiv inngangsport til arbeidslivet med et slikt løp.

På landsbasis er det om lag 8 000 færre søkere til yrkesfaglige studieprogram i 2020 enn det var i 2012. I samme periode har det på landsbasis blitt ca. 5.500 flere søkere til studieforbereidende studieprogram. Det henger sammen med at det er stadig flere som tar høyskole- og universitetsutdanning. For mange elever vil studiespesialiserende kunne framstå som et sikrere valg ved å holde flere muligheter åpne. Denne forskjellen mellom yrkesfag og studiespesialiserende kan derfor være til hinder for både den enkeltes valgmuligheter, og for arbeidslivets kompetansebehov.

### Fagligpolitisk arbeid

På nasjonalt nivå har Fagforbundet et etablert fagligpolitisk samarbeid med Arbeiderpartiet på utdanningsfeltet. Men også lokalt er det mulig å påvirke; det er et stort potensial for å få på plass flere lære plasser innenfor de tekniske tjenesteområdene i kommunal sektor. Fagforbundets forbundsregioner og fagforeninger bør derfor jobbe fagligpolitisk for at det rekrutteres flere lærebedrifter. For eksempel kan det skje gjennom at kommunene godkjennes som lærebedrifter for fag innen de tekniske tjenesteområdene.

*«Men også lokalt er det mulig å påvirke; det er et stort potensial for å få på plass flere lære plasser innenfor de tekniske tjenesteområdene i kommunal sektor»*

Gjennom partssamarbeid spiller Fagforbundet også en viktig rolle i arbeidet med kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Prøvenemndene og yrkesopplæringsnemndene (y-nemndene) er en del av partssamarbeidet

i fag- og yrkesopplæringen på fylkesnivå. Gjennom å være representert i prøvenemnder og y-nemnder kan Fagforbundet bidra til å heve kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen. I forbindelse med oppnevning av prøvenemnder og y-nemnder er det derfor viktig at det på fylkesnivå arbeides for at Fagforbundet får representasjon i disse nemndene.

I den nylig gjennomførte fornyelsen av læreplanverket er læreplanene utvidet med de tre tverrfaglige temaene folkehelse og livsmestring, demokrati og medborgerskap, og bærekraftig utvikling. Teknologisk kompetanse og kunnskap om sammenhengene mellom teknologi og de sosiale, økonomiske og miljømessige sidene ved bærekraftig utvikling, står derfor sentralt i å gjøre de yrkesfaglige studieretningene framtidrettede og attraktive. Dette er sammenhenger som våre seksjonstillitsvalgte må løfte og koble på de tillitsvalgte i fagforeningene. Det er et økende problem at fagfolk som går av med pensjon ikke erstattes av tilsvarende fagkompetanse. I stedet ansettes det folk som skal jobbe med administrasjon og bestilling av tjenester. Denne trenden må snus gjennom partssamarbeid.

*«Det er et økende problem at fagfolk som går av med pensjon ikke erstattes av tilsvarende fagkompetanse»*

Det norske arbeidslivet er avhengig av god tilgang på kvalifiserte fagarbeidere. Dette er viktig for at vi som land skal være godt rustet for de omstillingene som ligger foran oss, og for å kunne løse viktige samfunnsoppgaver. Fag- og svennebrev er også grunnlag for opptak til fagskoleutdanninger.

### Fagskole

Fagskole er høyere yrkesfaglig utdanning som bygger på videregående skole eller tilsvarende kompetanse. Utdanningen er ofte tilrettelagt slik at den kan tas mens studentene er i jobb. Fagskolen har en lovfestet tilknytning til arbeidslivets kompetansebehov. Den har som hovedformål å forsyne samfunnet med kandidater med yrkesrettet kompetanse som kan gå rett inn og bidra i virksomheten. Fagskolene må derfor



bli synliggjort sterkere som en godt integrert del av et helhetlig utdanningssystem, og som et fullverdig og likeverdig alternativ til annen høyere utdanning.

### **Universitet og høyskole**

Rekrutteringen av universitets- og høyskoleutdannede er økende, også til stillinger som tidligere ikke krevde høyere utdanning. Hvordan berøres seksjonens yrkesgrupper av denne utviklingen?

For seksjonen er det viktig at Norge har et utdanningssystem som møter framtidens kompetansebehov. Da trenger vi blant annet gode offentlige og desentraliserte høyskoler og universiteter, som samarbeider tett med det lokale arbeidslivet. For våre medlemmer er det også viktig at de får muligheten til å ta utdanningsløp som er tilpasset og som tar opp i seg endringene i arbeidslivet.

Tilgangen til utdanning er en av det norske samfunnets store fortrinn. Utdanning er et stort gode for både individet og fellesskapet. Enten det er grunn-, etter- eller videreutdanning må utdanning være tilgjengelig for alle, uavhengig av bosted, økonomi eller andre sosiale faktorer. Kompetanseutvikling er like viktig for alle utdanningsnivåer og livsfaser.

### **Realkompetanse**

Realkompetanse er kunnskap og ferdigheter du har skaffet deg gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid, organisasjonsarbeid eller fritidsaktiviteter. Fagforbundet arbeider for at dokumentert realkompetanse skal verdsettes gjennom lønnsmessig uttelling og godkjennes som grunnlag for opptak til utdanning. For mange av Fagforbundets medlemmer er det viktig med gode deltidsstudier som gir muligheter for etter- og videreutdanning. I den forbindelse må vi sørge for at ordningen med opptak på bakgrunn av realkompetanse gjøres kjent, og at ikke utdanningsinstitusjonene forskjellsbehandler i realkompetansevurderingen verken faglig eller utfra bosted eller andre utenforliggende hensyn.

### **Kompetanseutvikling gjennom organisasjonsarbeid**

Å engasjere seg gjennom fagforening og forbund, er også en arena for kompetanseutvikling. Tillitsvalgte opparbeider seg betydelig og viktig realkompetanse gjennom vervet, eksempelvis innenfor områder som arbeidsrett, konfliktløsning på arbeidsplassen, forhandlingsteknikk og økonomi. LO er opptatt av at arbeidet i den nasjonale kompetansestrategien følges opp med konkret utvikling. Ett av tiltakene i strategien handler om å gjøre det enklere å få dokumentert kompetanse opparbeidet i arbeidslivet, slik at denne kan utnyttes mer effektivt. LO og Virke har tatt til orde for at det må utvikles et nasjonalt system for anerkjennelse av realkompetanse, som binder sammen læring i utdanningssystemet og i arbeidslivet.

# Spørsmål til debatt

## Notater

- 1** Livslang læring innebærer blant annet at alle skal ha mulighet til ny kunnskap hele livet. Hvordan kan Fagforbundet på en god måte ivareta seksjonens yrkesgrupper i denne sammenhengen?
- 2** Er det kompetansebehov innenfor din bransje som ikke dekkes i dag?
- 3** Hvordan kan yrkesseksjonen bidra til at kommunene godkjennes som lærebedrifter i fag som det er behov for innenfor de tekniske tjenesteområdene?
- 4** Hvordan kan fagforeninger bidra til at kommunene ser det å ta inn lærlinger både som et samfunnsansvar og en god måte å rekruttere fagarbeidere på?
- 5** Hvilke utfordringer ser du at din fagforening eller forbundsregion har innenfor fag- og yrkesopplæringen?
- 6** Hvordan kan forbundsregionene bidra til å heve kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen?



# Digitalisering og medvirkning



Digitalisering kommer både til å sørge for at nye jobber blir skapt og at jobber forsvinner, men den største effekten er nok at jobbene våre blir forandret. Vi ser i hverdagen at digitalisering er en prosess som kan gå i rykk og napp; først erstatter bruken av kort kontanter, deretter går det noen år før betaling med mobilen erstatter kortbruk.

Mange mener vi står foran en digital revolusjon, mens andre mener at frykten for at roboter tar over jobbene våre er overdrevet. Uansett viser eksempler som smarte hus med egen styring av forbruk og produksjon av energi, og spede forsøk på busser og biler som kjører helt på egenhånd, at noe er på gang.

*«Mange mener vi står foran en digital revolusjon, mens andre mener at frykten for at roboter tar over jobbene våre er overdrevet»*

Digitalisering innebærer å bruke teknologi til å forbedre, forenkle og fornye arbeidsoppgaver slik at man får gjort mer på kortere tid. Derfor er også de aller fleste medlemmene av Fagforbundet positive til digitalisering på arbeidsplassen. Men for ledelsen som sitter på pengesekken kan digitalisering bety muligheter til nedskjæring. Derfor er det viktig for fagbevegelsen å jobbe for at digitalisering heller skal gi bedre kvalitet på offentlige tjenester.

### Tillitsvalgtes rolle i digitale omstillingsprosesser

Det er fort gjort å se på digitalisering som en naturlig prosess fordi det i utgangspunktet gir forenkling og framskritt. Men det er like viktig at tillitsvalgte involverer seg i digitale omstillingsprosesser, som å involvere seg når to brannvesen skal slås sammen.

*«Det er fort gjort å se på digitalisering som en naturlig prosess fordi det i utgangspunktet gir forenkling og framskritt»*

Flåtestyring, GPS-bruk og digital rapportering er eksempler på endringer som tillitsvalgte må følge nøye med på. Bruk av digitale analyser av kjøremønstre for å redusere drivstofforbruk eller øke trafikksikkerheten, er formål de fleste kan stille seg bak. Spørsmålet er om det går på bekostning av personvernet. Å sørge for at systemene ikke fører til overvåkning av ansatte og at kommunen eier dataene de samler inn, er derfor sentralt.

Arbeidsgivere og tillitsvalgte bør skrive under på en omstillingsavtale når det skjer viktige endringer. Fagforbundet har laget en sjekklister for digital omstilling. Den kan tillitsvalgte bruke for å samle kravene til arbeidsgiver når jobben forandres ved innføring av digitale hjelpemidler.



I en omstillingsprosess er det fort gjort å bli overrumplet av teknisk informasjon fra arbeidsgiver. Vi er derfor avhengig av at tillitsvalgte har selvtillit nok til å stille de «dumme» spørsmålene og kreve å få forklart hva innføringen av nye teknologier har å si for de ansatte og hva som skjer når dataene blir lagret.

*«I en omstillingsprosess er det fort gjort å bli overrumplet av teknisk informasjon fra arbeidsgiver»*

## Hva er flåtestyring?

Flåtestyring registrerer hvor firmaets ressurser (ansatte, utstyr, kjøretøy og varer) til enhver tid befinner seg, slik at de kan fjerndirigeres og spores ved hjelp av GPS, mobilposisjonering osv.

Det er typisk at flåtestyring brukes av store bedrifter som har flere kjøretøy ute i trafikken samtidig, slik som buss-selskaper eller selskaper innen gods-transport. Det er ellers utbredt i bransjene bygg og anlegg, elektrisk kraft, industri, samt helse og sosial.

Begrunnelser for at virksomheter innfører flåtestyring eller annen feltteknologi inkluderer:

- Ønsker om økt kontroll med ansatte
- Økonomiske innsparinger ved mer effektiv drift og kutt i drivstoffutgifter
- Krav i forbindelse med anbud, f.eks. om å overholde tidsfrister
- For elektronisk kjørebok er hovedbegrunnelsen dokumentasjonskrav fra skattemyndighetene og behov for å redusere privat bruk av tjenestebiler

(Kilder: Arbeidslivet.no; FAFO)

Tillitsvalgte etter avtaleverket bør etterspørre faglige argumenter fra seksjonstillitsvalgte i fagforeningen. Seksjonstillitsvalgte kjenner kanskje til andre relevante eksempler lokalt eller kan hente inn argumentasjon fra Fagforbundet nasjonalt. Slik kan vi samarbeide for å utnytte kunnskapen hele forbundet sitter på.

## Samarbeid om digitalisering

De ansatte vet hvor skoen trykker. Engasjerte brannfolk bidrar til at brannvesenet kjøper inn utstyr som droner og slukkeroboter, som digitaliserer brannvesenet. Dette hjelper brannfolk med å beskytte oss andre mot farer, i tillegg til at det beskytter dem selv. Brannkonstablene kan slukke og danne seg oversikt fra avstand og unngår kontakt med flammer og giftig røyk.

Medlemmene i seksjonen sitter på kompetanse som berører digitaliseringen i hele samfunnet, ikke bare egen arbeidsplass. Sommeren 2020 fikk vi se et slags sparkesykkelopprør i Oslo. Mange selskaper hadde etablert seg med apper for utleie av elektriske sparkesykler, noe som skapte kaos. Mange fortau så ut som hinderløyper av elsparkesykler, til irritasjon for mange og en direkte sikkerhetsrisiko for funksjonshemmede og svaksynte. Mye av tiden til trafikkbetjentene gikk til å rydde opp i rotet. Norske storbyer har på ulike vis forsøkt å regulere elsparkesyklene, mens Solberg-regjeringen kritiserte dette og mente at bransjen skulle løse problemet selv. Det viser en blind tro på et fritt marked.

Historien om elsparkesyklene viser at teknologien gir store muligheter. Brukt riktig kan de bedre framkommeligheten i byer ved å utfylle kollektivtilbudet. Likevel viser historien først og fremst at ny teknologi må reguleres. Trafikkbetjenter har ansvar for å redusere risikoen for parkeringer som fører til farlige situasjoner. De ser umiddelbart konsekvensene av at nye teknologier slippes fram helt uten regulering. Kunnskapen om effektiv organisering av parkering, trafiksikkerhet og lovverk må brukes for





å oppnå en fornuftig organisering av nye transportmidler. Politikerne må lytte til yrkesgruppene med praktisk forståelse, ikke bare jurister og samfunnsøkonomer, uansett hvordan man vil regulere ny teknologi.

### **Vi må stille nye krav om kompetanseheving**

For å bruke teknologien må du få sjansen til å videreutvikle kompetansen din etter hvert som det er nødvendig. Det er flere viktige grunner til å jobbe for digital kompetanseheving:

For det første risikerer vi å bli overflødige når det kommer nye maskiner som løser ting raskere enn folk, om vi ikke har digitale ferdigheter. Når Trondheim Eiendom begynner med droner for å undersøke tilstanden på tak og fjerne istapper, blir det gradvis mindre viktig å kunne bruke lift, mens de ansatte må få opplæring og sertifikater til å styre dronene.

For det andre trenger vi digitale ferdigheter for å ikke overlate styringen til arbeidsgiversiden alene. Da har vi mer å slå i bordet med i forhandlinger med arbeidsgiver. De som har fått sertifikat som dronefører har fått verdifull styrking av CV-en, men også ny kompetanse som er overførbart til andre områder. Det er helt nødvendig å få digitale ferdigheter inn i kompetanseplanene i virksomhetene. Da sikrer vi at også medlemmene våre har en hånd på rattet i utviklingen.

For det tredje styrker vi sjansene våre til å oppdage mulige bananskall på veien foran oss. Det er viktig å være bevisst på at bruken av digitale systemer gir en sårbarhet. Hva gjør vi om ekstremvær eller sabotasje slår ut internett i flere dager? Den slags spørsmål må besvares i kriseplaner og risiko- og sårbarhetsanalyser.

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvor er det størst gevinster å hente på å digitalisere arbeidet hos våre medlemmer?
- 2** Hvordan kan Fagforbundet bidra til å belyse behovet for digitalisering?
- 3** Hvilke tiltak er nødvendige for å beholde kontrollen over data fra flåtestyring og andre digitale rapporterings- og målesystemer?
- 4** Hvordan kan yrkesseksjonen sørge for at faglige argumenter blir hørt og tatt hensyn til i digitale omstillingsprosesser?

## Notater



# Klima og miljø



Fram mot Landskonferansen 2022 er det viktig at arbeidet med miljø- og klimahensyn løftes fram på alle nivåer i Fagforbundet. Hendelser de siste årene, fra ekstremvær til korona, gjør det klart at vi må være på NÅ – både politisk og konkret i egen organisasjon. Vi håper at dette kapittelet vil sette i gang noen tankeprosesser hos dere: Hvordan kan dere jobbe med klima og miljø på egen arbeidsplass og i egen kommune? Og hvordan skal Fagforbundet prioritere når vi jobber med klima og miljø?

### **Rettferdig omstilling**

De neste åtte årene skal Norge og verden kutte klimagassutslippene drastisk. Det vil berøre oss alle om vi lykkes, men det vil berøre oss enda mer om vi mislykkes. Fordi det internasjonale samfunnet har ventet så lenge med å agere mot klimakrisen, vil tiltakene som trengs for å dempe konsekvensene av klimændringene bli store og inngripende. For å kunne innføre de nødvendige tiltakene trenger vi en bred forståelse for at innsatsen er nødvendig.

Når klimapolitikken nå skal ut av seminarer og utredninger og inn i folks hverdag, er første bud rettferdighet. Uten at folk opplever at alle bidrar etter evne, kommer vi ikke i mål. Fagbevegelsen krever et sterkt statlig ansvar for gjennomføringen av en grønn omstilling. Kostnadene skal ikke betales av den enkelte arbeidstaker, men fordeles rettferdig.



Foreløpig rammer klimatiltakene hovedsakelig lavinntekts- og mellominntektsgrupper. Tiltak og konsekvenser oppleves ulikt etter hvor man bor i landet – med ulike problemstillinger i bygd og by. Vi kan ikke forvente at private aktører tenker langsiktig og gjør de betydelige investeringene som kreves. Derfor må de avgjørende miljøinvesteringene komme fra det offentlige, og det kan Fagforbundet påvirke.

### **Fagforbundet som premissleverandør i klimapolitikken**

En vellykket klimapolitikk er mer enn bare utslippskutt. Den sikrer også ren luft, trygghet fra naturkatastrofer, et sosialt sikkerhetsnett som muliggjør omstilling, næringspolitikk som skaper trygge jobber, omfordeling av inntekt, mer fritid og mindre arbeid, og grønne skatter og avgifter. Samtidig vil en helhetlig satsing og innføring av sirkulær økonomi, skape mange arbeidsplasser.

*«En vellykket klimapolitikk er mer enn bare utslippskutt»*

Fagforbundet og seksjonens medlemmer bidrar til de gode klimaløsningene. Dere jobber i sentrale funksjoner, og vil være nøkkelen til å lykkes med de utslippsreducerende tiltakene som må gjennomføres i kommune-Norge. Innen teknisk sektor vil ansatte innen vann og avløp, planlegging, renovasjon, beredskap og park og anlegg, spille en avgjørende rolle. Samtidig er mange av de samme medlemmene, som brannvesen og teknisk avdeling, en del av førstelinja når ekstremvær og flom inntreffer. Fagforbundet har altså all grunn til å engasjere seg i klimasaken. Vi har førstehåndserfaring med hva som skal til både i klimatilpasningspolitikken og hva som generelt er gode klimatiltak i kommunene.

Flere kommuner integrerer miljø- og klimaspørsmål i HMS-arbeidet, og kan vise til hvordan systematisk miljøinnsats gir resultater. Gjennom partssammensatte utvalg, og med de tillitsvalgte og verneombud som pådrivere, kan de ansatte gjøre en stor og viktig forskjell.

### **Kommunen som innkjøper**

Strategisk bruk av innkjøp kan bidra til å iverksette og framskynde klimatiltak i kommunene. Dette kan bidra til teknologiskifte, særlig knyttet til transport og bygg- og anleggsmaskiner. For å lykkes kreves imidlertid betydelig kompetanse og vilje i kommunene, tilgang på god innkjøpsbistand og tilstrekkelig finansiering til å dekke merkostnader. Forutsigbar støtte, som ikke krever omfattende søknadsprosesser, gjør det lettere for kommuner å gjennomføre ambisiøse klimatiltak i anskaffelser.

### **Sirkulærøkonomi**

For å virkelig kutte utslipp må vi gå fra en økonomi basert på evig vekst til en sirkulærøkonomi. Målet er en økonomi som unngår avfall ved at ressursene forblir i kretsløpet også etter at produktet ikke lenger brukes til sitt opprinnelige formål. Konkrete steg på veien dit kan være store forbrenningsanlegg som omdanner avfall til miljøvennlig energi, eller lokale tiltak som sørger for å gjenbruke materialer i nærmiljøet. Det innebærer en stor omstilling å skulle omorganisere økonomien i sirkulær retning. Å omforme avfall fra å være et miljøproblem til å bli en ressurs, krever helhetlige og samtlende tiltak og strategier – både lokalt, regionalt og nasjonalt.

Politiske krav fører til at endringer vil komme fort. Da må vi ha den nødvendige kompetansen i egne rekker for å kunne medvirke til rask og rettferdig omstilling. Fagforbundet er opptatt av renovasjonens samfunnsmessige nytte. Som innsamler av avfall har kommunen en viktig rolle som kommer til å bli utfordret av private



aktører. Men fordelene ved å ha renovasjonstjenestene i egen regi er betydelige: Kort beslutningsvei og forutsigbart kostnadsnivå, bedre utnyttelse av utstyr og mulighet til å nyttiggjøre seg avfallet, og ikke minst gode arbeidsvilkår, trygg pensjon og mulighet for kompetanseheving for de ansatte. Egenregi legger også til rette for medarbeiderdrevet innovasjon, som igjen gir bedre tjenester og potensielt nye klimavennlige løsninger.

### Hva er forskjellen på en klimajobb og en grønn arbeidsplass?

En klimajobb er en jobb som kutter klimagassutslipp, eksempelvis gjennom å bygge og drifte fornybar energi. En grønn arbeidsplass har blitt gjort miljøvennlig, eller har gjort endringer som utgjør noe positivt for miljøet på en annen måte. Et kontor som har gjort store grep med etterisolering, kildesortering, gratis månedskort på kollektivtrafikk for ansatte eller en jobb i renovasjonsetaten, er eksempler på grønne arbeidsplasser. Les mer på [Broen til fremtiden](#).

## Korte klimafakta

Menneskelig aktivitet har fram til nå ført til en global oppvarming på over 1 grad. Framover vil vi få høyere temperaturer, mer nedbør, flere regnflommer og flere skred. Forskningsresultater fra det siste året viser at vi kan være nærmere vippepunktene enn tidligere antatt. Skal vi begrense økningen til 1,5 grader slik målet er i Paris-avtalen, må globale klimautslipp reduseres med 50 prosent innen 2030 sammenlignet med 2010.

Verdens utslipp øker fremdeles. EU reduserte sine klimagassutslipp med 23 prosent fra 1990 til 2018, mens de norske utslippene har økt med 1 prosent i samme periode. Norge har forpliktet seg til å kutte utslipp med minst 50, og opp mot 55 prosent, innen 2030 sammenlignet med nivået i 1990. Utslippskuttet skal oppnås i samarbeid med EU. Det innebærer at vi står overfor en svært krevende jobb lokalt i kommunene og nasjonalt de kommende åtte årene.

De siste årene har gjennomsnittstemperaturen i Norge stort sett vært høyere enn normalen

(1961–1990), og denne forventes å øke videre med ca. 4,5 grader innen 2100 dersom utslippene fortsetter på øke. Størst temperaturøkning forventes i vinterhalvåret, og geografisk i Nord-Norge. På Svalbard kan gjennomsnittstemperaturen gå fra 8–9 minusgrader til 1–2 plussgrader mot slutten av dette århundret. Norske havområder ventes å bli varmere og surere.

Det er allerede observert mange effekter av klimaendringer:

- Vekstsesongen har blitt lengre i det meste av landet. Vi ser at trekkfuglene kommer tidligere om våren, dyr blir tidligere kjønnsmodne og får flere avkom, planter har større vekst og knoppene deres spretter tidligere.
- Laksen vandrer ut fra elvene på et tidligere tidspunkt, bunndyr langs kysten har flyttet nordover, og gyteområdene til fisken endrer seg.
- Bestandene av ulike planter og dyr endres. Noen varmekjære arter øker, og noen kuldetolerante arter er redusert.





# Spørsmål til debatt



- 1** Tiltakene som vil bli iverksatt for å kutte i utslipp vil bli så omfattende at det vil berøre mange av våre medlemmer, hvilke prioriteringer kan Fagforbundet gjøre for å minimere negative effekter for medlemmene våre?
- 2** Er det mulig å kombinere effektive klima- og miljøtiltak med sosial rettferdighet, og hvordan ser en rettferdig klima- og miljøpolitikk ut?
- 3** Hva er viktige klima- og miljøtiltak i din arbeidshverdag, og hvordan bidrar du/din virksomhet/din yrkesgruppe til å nå mål i lokale/regionale klima- og miljøplaner?
- 4** I hvilke yrkesområder har Fagforbundets medlemmer potensial for å opprette nye klimajobber?

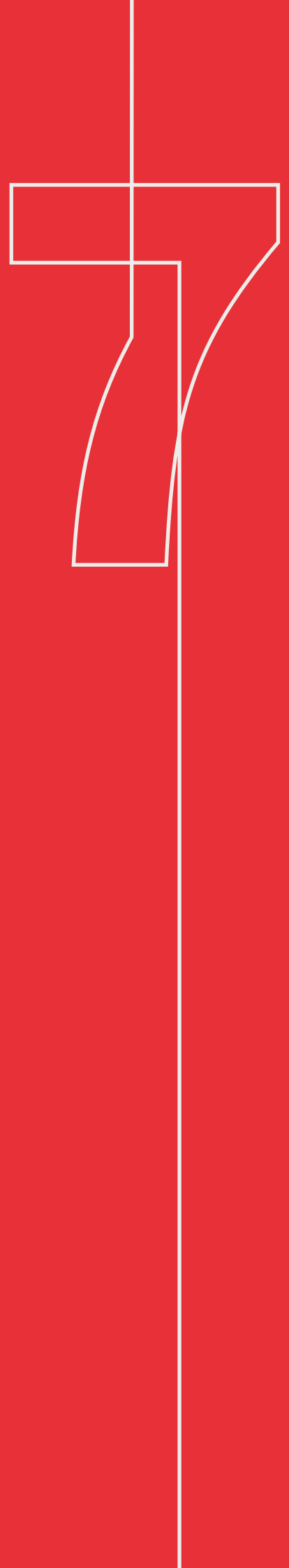
## Notater

# Spørsmål til debatt



- 5 Klimaendringene ligger an til å bli så alvorlige at Fagforbundet har en plikt til å bidra med sitt for å begrense endringene så mye som mulig. Hva er Fagforbundets styrker i klima- og miljøarbeidet?
- 6 Er Fagforbundet framtidsrettet nok i klimasaken? Hvordan kan vi være mer ambisiøse? Og hvordan kan seksjonen påvirke Fagforbundets klima- og miljøpolitikk?
- 7 Klima er særlig viktig for ungdommen, Fagforbundet trenger derfor en klimapolitikk som appellerer til de unge som et verktøy i vervingen. Hvordan kan vi sikre det?
- 8 Klimaendringer, som andre kriser, krever mye av det offentlige. Hvordan kan tjenester i egen regi bidra til å sikre en sterk og pålitelig offentlig sektor?

## Notater



**Verve, aktivisere  
og beholde**



Det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet er viktig for å verve, aktivisere og beholde medlemmer. Flere medlemmer gir økt tariffmakt, yrkespolitisk makt og politisk makt. For å lykkes må seksjonen sikre et godt faglig tilbud og ivareta medlemmenes yrkespolitiske interesser. Samtidig må arbeidet synliggjøres for medlemmene og potensielle medlemmer.

Lokale tillitsvalgte har den daglige medlemskontakten og er nøkkelen i arbeidet. Seksjonen regionalt må legge forholdene godt til rette for dem, mens det nasjonale nivået må tilby gode verktøy og strategier. Medlemmenes kompetanse må brukes aktivt – både i forbundet, innen fagene og på arbeidsplassene. Sammen må vi vise at Fagforbundet har en samlet styrke som ingen andre forbund er i nærheten av.

### **Egenregi er sentralt**

Yrkesseksjon samferdsel og teknisk har den siste perioden hatt et stabilt medlemstall. Likevel er en svak nedgang i yrkesaktive medlemmer bekymringsverdig. Konkurransetutting har ført til at vi mister organisasjonsretten til en rekke yrkesgrupper. Derfor er det viktig at vi jobber systematisk for å holde tekniske tjenester i egen regi, og for rekommunalisering. Når situasjoner oppstår må hovedtillitsvalgte i kommunene reagere raskt, og seksjonstillitsvalgte kobles på med yrkesfaglige argumenter.

Synkende organisasjonsgrad i helseforetakene er også foruroligende. Det setter forbundets forhandlingsposisjon og representasjon i styrende organer, under press. Teknisk personell utgjør en betydelig andel av de sykehusansatte. De må vi ivareta ved å jobbe for å beholde de tekniske tjenestene i egen regi. Samtidig må de tillitsvalgte bevæpnes med gode argumenter når de møter konkurranse fra andre forbund.

### Seksjonen må bidra til vekst

Samfunnet og arbeidslivet er i stadig endring. Skal Fagforbundet fortsette en positiv medlemsutvikling, er det derfor avgjørende at seksjonen bidrar til verving innenfor satsingsområdene i organisasjonsprogrammet.

Ungdom under utdanning er framtidens medlemmer. Derfor må vi bidra til å verve elever, lærlinger og studenter, og til å beholde dem når de går ut i arbeidslivet. Det krever at forbundsregioner og fagforeninger synliggjør det yrkesfaglige tilbudet på studiesteder og arbeidsplasser – gjennom hele året og ikke minst på digitale plattformer. Et nært samarbeid med Fagforbundet Ung og de ungdomstillitsvalgte på alle nivåer, er sentralt for å få til dette.

*«Ungdom under utdanning er framtidens medlemmer. Derfor må vi bidra til å verve elever, lærlinger og studenter, og til å beholde dem når de går ut i arbeidslivet»*

Antall arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning er økende. Skal Fagforbundet styrke og opprettholde vår tariffmakt, må flere i denne gruppa organisere seg hos oss. Derfor deltar forbundet i kampanjen LO for alle. Her er målet å rekruttere flere med universitets- og høyskoleutdanning gjennom økt synlighet og et forbedret tilbud. I vår seksjon er samfunnsplanleggere, tekniske saksbehandlere og ingeniører valgt ut som hovedgrupper, men det finnes også et stort vervepotensial blant dyrepleiere.





For å bli det naturlige valget hos denne målgruppen, er synliggjøring av hver enkelt yrkesgruppe viktig. Det yrkesfaglige arbeidet må videreføres og fagligpolitisk innflytelse på områdene må sikres. Et sterkt og relevant faglig tilbud kan også være en viktig faktor. Forbundsregionene må sørge for fast tilstedeværelse ved studiesteder og samarbeide med fagforeningene om jevnlig aktivitet.

Økt flerkulturelt mangfold i samfunnet vises også innenfor våre yrkesgrupper. Dette gjelder særlig renholdsbransjen, kollektivtrafikken og renovasjon. Blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn er organisasjonsgraden lav, men vervepotensialet høyt. Det er derfor viktig at forbundet er aktivt inkluderende og tydelig kommuniserer fordelene med å være organisert overfor denne målgruppen. Et tilpasset faglig tilbud og rekruttering av tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn, kan også utgjøre en positiv forskjell.

### **Synlighet er avgjørende**

Det er viktig at Fagforbundets arbeid er synlig for medlemmene. Vi har derfor valgt å skrive en rekke fagartikler og innlegg i ulike kanaler. Her belyser vi både yrkesfaglige spørsmål og det yrkespolitiske arbeidet. Vi tilbyr også en rekke faglige kurs og konferanser – nasjonalt i

forbundsregionene og fagforeningene. Dette bidrar til å ivareta medlemmene og styrke yrkesstoltheten, men synliggjør også forbundet for potensielle medlemmer.

En problemstilling vi møter på er at det blir stadig vanskeligere å få permisjon for å delta på faglige kurs. Sammen med erfaringene koronapandemien har gitt oss, aktualiserer dette behovet for alternative tilbud. Både webinarer, digitale kurs, video og podkast gir nye muligheter for å nå ut til medlemsmassen, men også for å promotere fag og yrker for et bredere publikum.

Nettsiden er fortsatt medlemmenes primærkilde til informasjon, men dette er i endring. Vi ser en økende forventning om å finne informasjon i sosiale medier og andre digitale kanaler. Derfor er det viktig at tillitsvalgte får god skoloring i digital kommunikasjon. Seksjonen bruker nå Facebook aktivt til formidling gjennom egne sider for flere av våre yrkesgrupper. Vi opplever god respons på innholdet, og ser også at dette kan ha en positiv verveeffekt. For å vinne medlemmenes oppmerksomhet, må vi treffe dem der de er. Informasjonen må ut raskt for at vi skal være aktuelle, men vi må alltid passe på at innholdet er nøyaktig og godt.



# Spørsmål til debatt



- 1** Hvordan kan Fagforbundet ivareta teknisk personell i helseforetakene på en best mulig måte?
- 2** Hva kan Fagforbundet gjøre for å verve og beholde elever, lærlinger og studenter?
- 3** Hva må til for at Fagforbundet skal bli et naturlig valg for arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning?
- 4** Hva kan gjøres for å få opp vår organisasjonsgrad blant arbeidstakere med minoritetsbakgrunn?

## Notater



# Spørsmål til debatt

- 5 Hvordan lykkes vi best mulig med å sette yrkesfaglige- og yrkespolitiske saker på dagsorden lokalt og nasjonalt?
- 6 Hvordan kan det faglige tilbudet gjøres relevant og tilgjengelig for flere?
- 7 Hvordan sikrer vi at Fagforbundet når ut til flest mulig når vi kommuniserer med våre medlemmer?
- 8 Hvordan kan tillitsvalgte i fagforeningene, i forbundsregionene og nasjonalt dra nytte av hverandre i arbeidet med å verve og ivareta medlemmer?

## Notater



Omtanke · Solidaritet · Samhold

**Vil du bli medlem i Fagforbundet?**

Gå inn på [fagforbundet.no/bli-medlem](https://fagforbundet.no/bli-medlem)  
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**



FAGFORBUNDET