

## Kjære medlem!

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

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

Yrkesseksjonens yrkesfaglige og yrkespolitiske prioriteringer, i form av hovedlinjer for neste periode vil bli behandlet og vedtatt av landskonferansen.

Hovedlinjene skal ha betydning for yrkesseksjonens arbeid og prioriteringer i fireårsperioden i alle tre ledd av organisasjonen. De skal være i tråd med Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, men ha fokus på de yrkesfaglige og yrkespolitiske utfordringer seksjonens yrkesgrupper står overfor.

God debatt og lykke til med arbeidet!

Med hilsen fra  
**Trond Finstad**  
*Leder, Yrkesseksjon  
kontor og administrasjon*



# Innledning



Hensikten med dette debattnotatet er å skape debatt og engasjement i alle ledd av yrkesseksjonen frem mot seksjonens 5. ordinære landskonferanse som avholdes 1. til 3. november 2022. Det enkelte kapittel i debattnotatet skal fungere som et oppspill til debatt rundt yrkesseksjonens hovedlinjer for neste periode som skal behandles og vedtas av landskonferansen.

Fagforeningenes og forbundsregionenes frist til å fremme forslag til nye hovedlinjer er 1. mai 2022. På bakgrunn av de innkomne forslagene vil det nasjonale styret i yrkesseksjonen avgi en innstilling til nye hovedlinjer som blir sendt ut med landskonferansedokumentene 1. juli 2022.

Hvordan prosessen legges opp i den enkelte forbundsregion er det opp til hver enkelt forbundsregion å avgjøre, men det nasjonale styret i yrkesseksjonen vil likevel anbefale at forslag fra fagforeningene fremmes via forbundsregionene.

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

Det er et mål at forslagene som fremmes har betydning for medlemmenes arbeidshverdag, og eventuelle endringer i arbeidslivet som har konsekvenser for yrkesseksjonens arbeid i kommende periode. Debatten kan derfor ikke bare berøre generelle utviklings-trekk, men også konkrete forhold knyttet til innholdet i yrket, utdanningsløpet og rammevilkårene for yrkesutøvelsen.

Det er en klar arbeidsdeling mellom hva landsmøtet og hva yrkesseksjonens landskonferanse skal behandle og vedta. Landsmøtet kan, som organisasjonens øverste organ, gjøre vedtak som omfatter hele organisasjonens arbeidsfelt.

Landskonferansen har på sin side 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. Begge dokumentene er sendt fagforeningene som en del av debattopplegget til Landsmøtet 2022.

*«Det er en klar arbeidsdeling mellom hva landsmøtet og hva yrkesseksjonens landskonferanse skal behandle og vedta»*

Landsmøtet 2017 vedtok at Fagforbundets organisasjon skulle videreutvikles med vekt på samhandling mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk, og at satsningen på yrkesfag, yrkespolitikk og yrkesorganisering skulle forsterkes gjennom yrkesseksjonene. I dokumentene «Nåsituasjonen 2019» og «Mål, ressurser og arbeidsformer», som er behandlet av landsstyret, er det lagt 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 våre medlemmer skal sikres en lønnsutvikling og alle skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø der de kan utøve yrkesarbeid med god kvalitet. For å greie dette, må Fagforbundet sikre at vi er mange nok medlemmer til å ha tariffmakt, og vi må styrke vår yrkesmakt og vår politiske makt. Disse forholdene henger altså sammen. Debatten bør derfor gå inn på hvordan man kan legge til rette for økt samhandling, og 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, vernetjeneste eller tillitsvalgte som driver påvirkning av lokalpolitikere.

# Det nye arbeidslivet





Arbeidslivet har endret seg mye de senere årene, og særlig gjennom pandemien, som slo til for fullt i starten av 2020. Konsekvensene av koronapandemien og tiltakene som ble iverksatt har medført isolasjon, frykt og ikke minst har det krevd mange arbeidsplasser og liv.

Allikevel har det også gitt oss nye teknologiske muligheter og tjenester, økt kunnskap om bruk av digitale hjelpemidler og nye arbeidsformer. Pandemien har, og vil fortsette, å utfordre oss på hvordan vi kan sikre arbeidstakers rettigheter i et nytt arbeidsliv hvor vi vil ta med oss deler av de nye arbeidsformene inn i det videre arbeidslivet. Hjemmekontor har vært påkrevd under pandemien, men denne arbeidsformen vil bli videreføres for mange av våre medlemmer. Her må hele fagbevegelsen tenke nytt rundt hvordan vi skal nå medlemmer og potensielle medlemmer når stadig flere jobber utenfor arbeidsplassen.

*«Pandemien har, og vil fortsette, å utfordre oss på hvordan vi kan sikre arbeidstakers rettigheter i et nytt arbeidsliv hvor vi vil ta med oss deler av de nye arbeidsformene inn i det videre arbeidslivet»*

### **Digitalisering**

Den digitale utviklingen har gått fort siden landskonferansen i 2017, og det dukker stadig opp nye muligheter og nye utfordringer. Aldri har temaet vært mer aktuelt eller synlig enn den siste tiden, hvor teknologiens betydning for framtidens arbeidsliv er under debatt. Tiltakene som ble iverksatt for å håndtere pandemien har

## Visste du at...

Når det snakkes om det nye arbeidslivet handler det ofte om digitalisering, automatisering, robotisering, kunstig intelligens og om framveksten av det som kalles delingsøkonomi. Samlet utfordrer dette dagens arbeidsliv og vår oppfatning av hvordan arbeidsoppgavene skal løses. Dette handler ikke bare om hvilken retning offentlig sektor skal gå i, men også om hvordan hele samfunnet rundt oss skal se ut. Det er ingen tvil om at den teknologiske utviklingen har gitt oss nye muligheter, men med disse mulighetene følger det også ansvar.

medført at den digitale utviklingen har gått rekordfort, både med bruk av digitale verktøy, tilførselen av nye digitale tjenester, men også ved bruk av hjemmekontor og andre arbeidsformer.

Offentlige data, som samles inn av ansatte i offentlig sektor, har en enorm kommersiell verdi for private aktører. De fleste av de internasjonale IT-gigantene, som Facebook og Google, har data som sin mest verdifulle eiendom. Detaljert informasjon om norske innbyggere og ansatte er av stor interesse for både andre stater og kommersielle aktører. Data har også blitt internasjonal politikk, og kan potensielt misbrukes av utenforstående aktører for å skade norske interesser og innbyggere.

FAFO har på oppdrag fra Fagforbundet og NTL skrevet en rapport i 2020 om digitaliseringsstrategier i fire statlig virksomheter og fire kommuner. Bildet i kommunal sektor er veldig uensartet og det er store forskjeller på hvordan kommunene organiserer sin IT-virksomhet. De fleste virksomhetene i denne undersøkelsen har egen drift av hele eller deler av dataanleggene.

Tyskland har etablert en egen skytjeneste for statlige virksomheter, som både tjener som lagringsplass for dokumentasjon i tillegg til å utgjøre en plattform for utvikling av helt nye IT-tjenester i offentlig regi. Dette innebærer at skytjenesten ikke bare bedrer sikkerhet og offentlig kontroll med data om innbyggerne, men muliggjør tjenestenær IT-innovasjon i offentlig sektor. Etter tyske beregninger var etableringen av en egen skytjeneste det mest kostnadseffektive alternativet. En offentlig skytjeneste som integrerer statlig og kommunale virksomheter er også et alternativ for Norge. Høyre-regjeringens hovedstrategi har vært økende markedsretting gjennom etableringen av en «markeds plass for skytjenester». Kompliserte anbudsprosesser med flere forskjellige tilbydere vil mest sannsynliggjøre dette til et meget kostbart alternativ. Høyre-regjeringen har ikke i særlig grad utredet egenregi som et alternativ. I Hurdalsplattformen har den nye regjeringen uttalt at statlig skytjeneste skal utredes.

## Les mer:



Rapport; Sourcing-strategier for IKT i offentlig sektor



Fagforbundet og NTL med IKT-løft

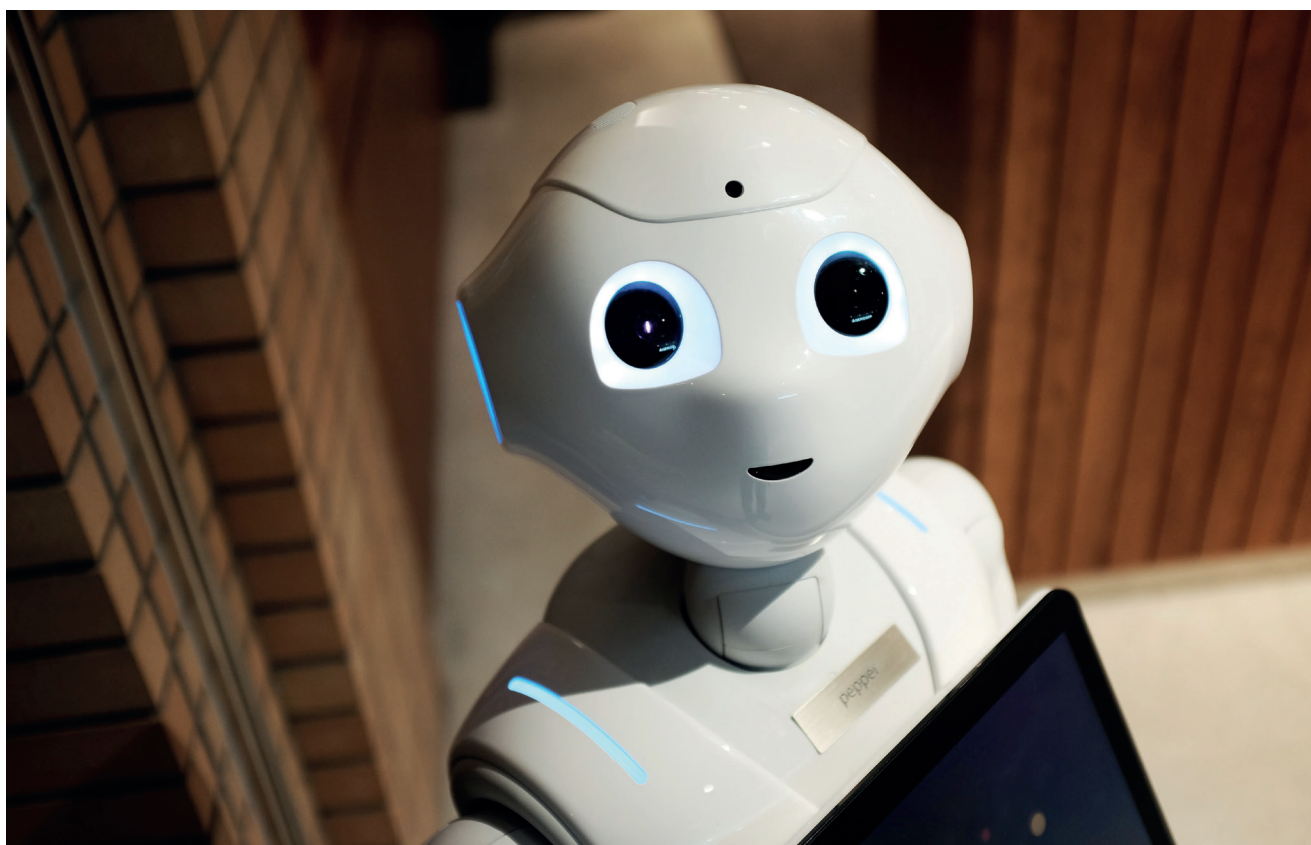


Fagforbundet slår data-alarm i Kommune-Norge

Kunstig intelligens kommer til å prege offentlige tjenester på avgjørende måter framover. Dette vil innebære høyere effektivitet, men også føre med seg utfordringer. Det er viktig med åpenhet om algoritmene og at de utformes på en etisk forsvarlig måte. Dette krever kompetanseheving både blant ansatte og tillitsvalgte. Det er avgjørende at oppgavene løses på en god måte slik at tilliten til offentlige tjenester opprettholdes. At algoritmene utformes i offentlig regi vil være en betydelig fordel. Etablering av egne datatillitsvalgte kan være et alternativ for å sikre medvirkning i utforming av algoritmene.

Digitalisering fører til store endringer i arbeidslivet og har innvirkning på hvordan tjenestene utføres. Denne endringen stiller nye krav til arbeidstakerens kompetanse, og at det legges til rette for at ansatte skal kunne utføre oppgavene gjennom å styrke den digitale kompetansen. Dette må innarbeides i virksomhetenes kompetanseplaner.

*«Kunstig intelligens kommer til å prege offentlige tjenester på avgjørende måter framover. Dette vil innebære høyere effektivitet, men også føre med seg utfordringer»*





## Visste du at...

I 2012 ble det estimert at 800.000 nordmenn fryktes å ha nedsatt samfunnsdeltakelse nettopp på grunn av digitalt utenforskap. Dette ble slått fast av SSB i 2012 i deres PIAAC1-undersøkelse, også kalt «voksen-PISA». PIAAC2 gjennomføres av SSB i 2020–2022, og svarene legges frem i 2024. Funn fra Kompetanse Norge i 2021 viser at litt over 600 000 personer, eller 14 prosent av nordmenn fra 16 år og oppover er såkalt «ikke-digitale». Det er dermed mange som er avhengig av de digitale tjenestene som har lav digital kompetanse.



I dag blir offentlige tjenester i større grad digitalisert og det forventes dermed at både innbyggere og ansatte skal kunne mestre digital interaksjon. Det er liten hensikt i at det offentlige skal kunne digitaliseres på en trygg måte, dersom dette medfører at innbyggerne mister kontakten med en forvaltning som skal kunne yte dem tjenester av høy kvalitet. Mange ulike situasjoner i hverdagen krever dessuten digitale ferdigheter. Det kan være at man må søke på studieplass, jobb, barnehageplass, boliglån eller sjekke skatteoppgjør. Alt dette skjer nå digitalt. Stat og kommune har også gått over til digital kommunikasjon med innbyggerne via elektroniske brev i Digipost, skatteoppgjør i Altinn, oppdateringer på sosiale medier (Facebook, Instagram, Snapchat). Kommuner i hele Norge benytter blant annet Varsling 24 for å sende viktige meldinger til innbyggerne per SMS og e-post. (Eks. flomvarsel).

*«Funn fra kompetanse Norge i 2021 viser at litt over 600.000 personer er såkalte ikke digitale»*

## Les mer:



Rapport:  
Kompetanse Norge



Tillitsvalgte kan  
sikre gode digitale  
resultater

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvilke nye arbeidsoppgaver vil digitalisering medføre for administrativt ansatte i offentlig sektor og hva vil det bety?
- 2** Hvilken betydning får kunstig intelligens for yrkesutøvelsen til ansatte innen kontor og administrasjon framover?
- 3** Hvordan kan Fagforbundet fremme digitalisering i offentlig sektor for å sikre tjenesteytelser av høy kvalitet?
- 3** Hvordan kan ansatte bidra til at digitaliseringsutviklingen ivaretar brukerperspektivet?
- 4** Hvordan kan vi avhjelpe digitalt utenforskap?
- 5** Hvorfor bør det opprettes en skytjeneste som eies og driftes av det offentlige?

## Notater

---

---

---

---



### Visste du at...

Alle større offentlige virksomheter, også norske kommuner, har fått utnevnt personvernombud. Samarbeid mellom personvernombud og tillitsvalgte blir viktig framover, slik at personvernspørsmål drøftes på en bred måte i tilknytning til den enkelte arbeidsplass.

### Personvern

Personvern har fått større oppmerksomhet og strengere rettslig regulering etter vedtakelsen av EUs personvernforordning i 2016 og innføring ny norsk personopplysningslov (GDPR) i 2017. Brudd på de ansattes personvern er imidlertid fremdeles et stort problem, spesielt i sammenheng med innføring av nye digitale systemer. Slike systemer kan gi arbeidsgiver muligheten til å overvåke de ansatte på måter som tidligere var umulig. Spesielt GPS-sporing av kjøretøy og nettbrett kan bli forsøkt brukt som bevismiddel mot ansatte. Vanlige IT-systemer kan også loggføre ansattes adferd på en måte som tidligere ikke var mulig i papirbaserte systemer. Dette innebærer at både tillitsvalgte og medlemmer må gjøres kjent med og kunne benytte sine rettigheter i personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven for å beskytte seg.

Også brukerne av offentlige tjenester må vernes mot misbruk av personopplysninger. Det er viktig at den enkelte kan stole på at det offentlige ikke deler eller selger personopplysninger til kommersielle aktører. Like viktig er det at IT-infrastruktur i det offentlige drives av det offentlige selv. Dersom lagringen settes ut til kommersielle aktører, er det offentlige i realiteten avhengig av private, og gjerne utenlandske aktører for å få tilgang til informasjon om borgerne.

# Spørsmål til debatt

- 1** Hvordan kan vi styrke de ansattes personvern?
- 2** Hvilke erfaringer har du med opplæring i personvern?
- 3** Hvordan jobbes det for at personvern ivaretas når nye digitale tjenester innføres på arbeidsplassen?
- 4** Hvordan kan tillitsvalgte og personvernombudet samarbeide tettere på arbeidsplassen?

## Notater

---

---

---

---

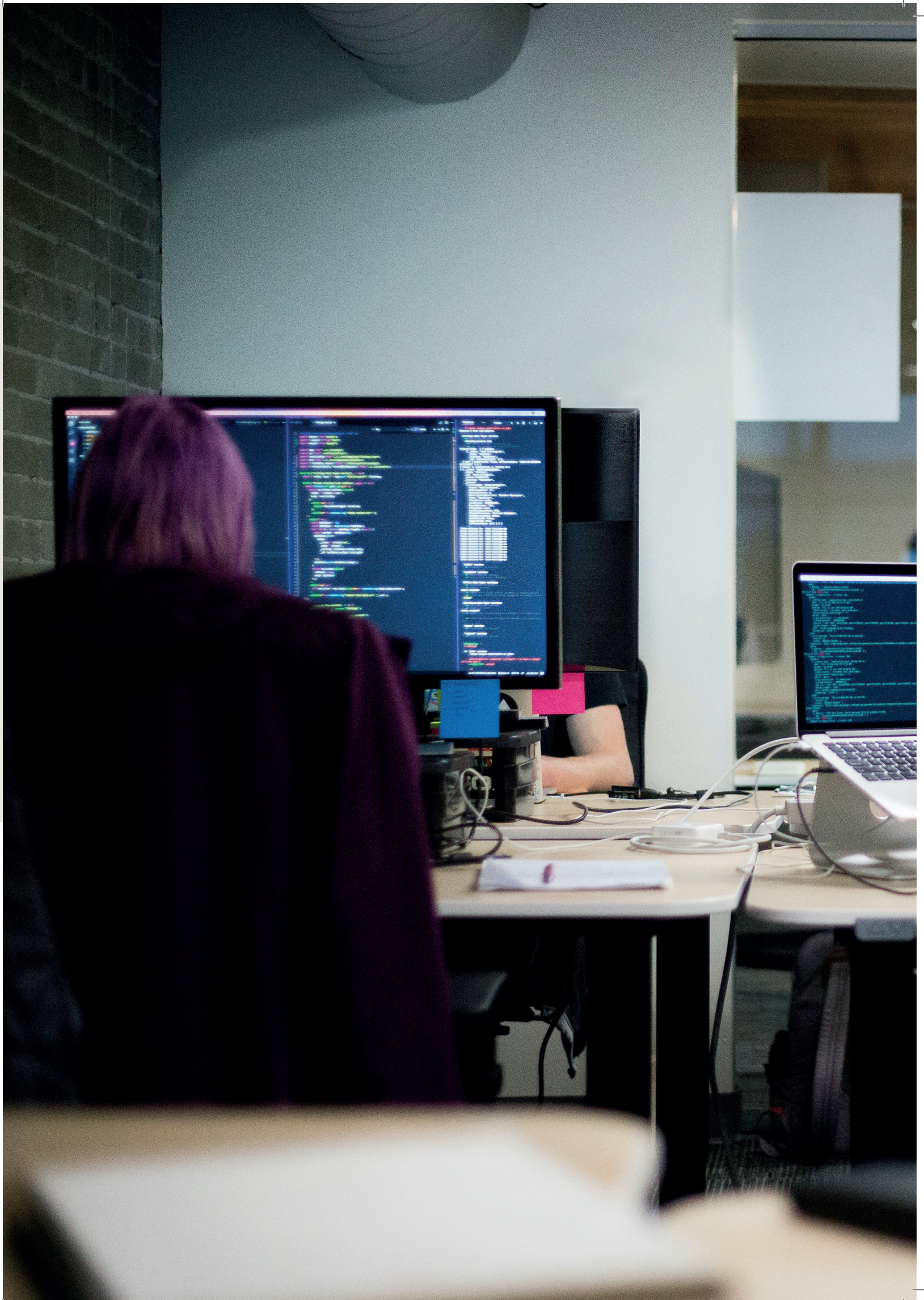
---

---

---

---





### Offentlige tjenester i egenregi

Medlemmer i Fagforbundet opplever stadig mer privatiseringspress på offentlige tjenester, og trygge og velfungerende arbeidsoppgaver blir satt ut på anbud. Økonomiske- og administrative tjenester blir privatisert i det stille. Dette er ikke yrkesgrupper som får de største medieoppslagene, men de er avgjørende for rammeverket for hvordan kommunen, fylkeskommunen og sykehus organiseres og fungerer. De utgjør selve strukturen i en virksomhet og de ansattes arbeidsvilkår er avgjørende for yrkesutøvelsen. Det står derfor mye på spill når disse tjenestene privatiseres.

*«Medlemmer i Fagforbundet opplever stadig mer privatiseringspress på offentlige tjenester, og trygge og velfungerende arbeidsoppgaver blir satt ut på anbud»*

### Visste du at...

En viktig motivasjonsfaktor for ansatte er å bidra til noe større enn seg selv. Opplevelsen av at jobben utgjør en nødvendig del av helheten, i for eksempel en kommune eller på et sykehus, gir økt yrkesstolthet og yrkesidentitet. Dette er en avgjørende faktor for et godt og velfungerende arbeidsmiljø, lavt sykefravær og ikke minst en forutsetning for å levere kvalitet i tjenestene.

Når tjenester privatiseres og flyttes ut, forvitrer motivasjonen og kvaliteten på tjenestene. I arbeidet mot privatisering må Fagforbundet derfor bidra til innovasjon og utvikling i offentlig sektor, slik at tjenestene ikke blir lønnsomme å privatisere og arbeidsoppgavene blir motiverende for de ansatte.

Vi må være bevisste på at det å drive skattefinansierte tjenester i egenregi gir helt andre muligheter for langsiktig planlegging og helhetlige investeringer i drift og kompetanseutvikling. Egenregi bidrar til gode lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte og reduserte kostnader knyttet til anbudsprosesser. I Norge går privatisering og konkurranseutsetting hardt ut over de ansattes pensjonsvilkår, jobbsikkerhet og framtidsutsikter.

De siste årene har yrkesseksjonen jobbet med flere saker som innebærer ulike former for privatisering av offentlige tjenester. Både Zalaris-saken og datainnbruddet i Østre Toten kommune har vist oss nødvendigheten av årvåke hovedtillitsvalgte og tett samarbeid mellom yrkesseksjonstillitsvalgte og regionene. Yrkesfaglig argumentasjon har vært nødvendig og bruken av det faglig-politiske arbeidet har vært avgjørende. Vi vil nok stå i flere slike saker i tiden framover og det vil være avgjørende at vi er forberedt og organisert hensiktsmessig for å møte disse utfordringene.

### Les mer:



Notat: Kommunal innfordring i egenregi



Zalaris-saken

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvilke faglige argumenter taler for ikke å privatisere tjenestene?
- 2** Er det faglige argumenter som taler for å privatisere disse tjenestene?
- 3** Hvordan kan tillitsvalgte benytte seg av det fagligpolitiske samarbeidet for å forhindre og reversere privatisering av tjenester?
- 4** Er det noen andre administrative tjenester på din arbeidsplass som kan stå i fare for privatisering?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---

*«Åpenhet og et godt trepartssamarbeid må ligge til grunn for gode rutiner også i kommunene i kampen mot svart økonomi»*

### Visste du at...

Fagforbundet har tidligere foreslått at kommuner bør ha en egen lov-hjemmel som gir dem rett til å kontrollere at kommunens bevilgninger er brukt slik de er tenkt. Arbeidslivskriminalitet i offentlige anskaffelser kan ved flere tilfeller forhindres ved at det stilles riktige krav om lønns- og arbeidsvilkår. Dermed kan forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter være et viktig verktøy for yrkesseksjonens medlemmer.

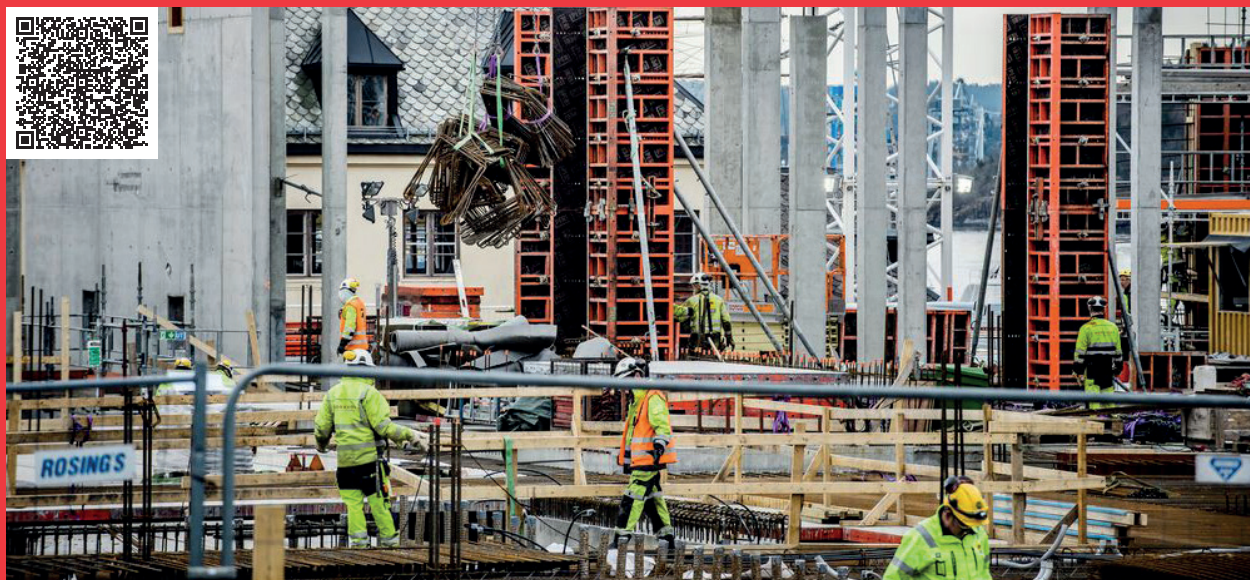
### Svart økonomi

Fagforbundets erfaring er at stadig flere arbeidstakere rammes av arbeidslivskriminalitet. Noe av årsaken til dette er at det er liten risiko for å bli oppdaget og at det er lave straffer for regelbrudd, noe som gjør det enkelt for kriminelle å få tilgang til legitime bransjer. Åpenhet og et godt trepartssamarbeid må ligge til grunn for gode rutiner også i kommunene i kampen mot svart økonomi.

Det diskuteres stadig hvilke modeller kommuner og fylkeskommuner bør bruke for å holde kriminelle ute fra kontraktkjedene. Mange har sikkert hørt om modeller som Oslomodellen og Telemarksmodellen. Oslo kommune skriver at formålet med Oslomodellen er å sette Oslo kommune i front i kampen for et seriøst arbeidsliv, hvor Oslomodellen omfatter standard kontraktvilkår for anskaffelser av varer, tjenester og bygg og anlegg i Oslo kommune. Viktige punkter her er krav om tariff-lønn mellom oppdrag, krav om faglærte håndverkere, krav om bruk av fast ansatte, en minimumsandel lærlinger, begrensning i antall ledd underleverandører med mer.

### Les mer:

Oslomodellen og Telemarks-modellen →





# Spørsmål til debatt

- 1** Hvordan kan man lokalt jobbe for å hindre arbeidslivskriminalitet og utbredelsen av svart økonomi?
- 2** Hvordan kan man ta lærdom av de ulike modellene nevnt over?
- 3** Hvordan jobbes det med å forebygge arbeidslivskriminalitet i deres region?



## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---



# Kompetanse og utdanning

Arbeidslivets kompetansebehov er i kontinuerlig i endring. Dette får konsekvenser for våre yrkes-grupper og fag. Vi må i den sammenhengen være bevisst på fagstrukturen i fagene våre og hele tiden påse at sluttkompetansen i fagene er i tråd med arbeidslivets behov.

Kunnskap er makt, og derfor har lik rett til utdanning alltid vært et sentralt krav for fagbevegelsen. Alle må sikres lik rett til grunnskole, videregående opplæring, fagskole og høyere utdanning. Vi må ha et arbeidsliv som tar i bruk og videreutvikler den enkeltes kompetanse. Fagforbundet skal være en pådriver i utviklingen av utdanningstilbud og kompetansetiltak, og må arbeide for at den enkeltes kompetanse blir brukt.

*«Kunnskap er makt, og derfor har lik rett til utdanning alltid vært et sentralt krav for fagbevegelsen»*

### Visste du at...

Kompetanseutvikling på arbeidsplassen er en nødvendig arena for å få den kompetansen som trengs. Denne form for læring må i større grad systematiseres og integreres i arbeidslivet, og føre til karriere- og lønnsutvikling for den enkelte. Kompetansekrav er et viktig punkt i tariffarbeidet. Hver arbeidsplass bør ha en kompetanseplan som er utviklet i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte.

### Kompetanseutvikling og kompetanseplaner

Krav til kompetanseutvikling og kompetanseplaner på arbeidsplassen er regulert i de fleste tariffavtaler Fagforbundet er part i. Likevel er det mange arbeidsplasser som ikke jobber systematisk med dette. Kompetanseutvikling har en såkalt «snøballeffekt» hvor medarbeidere med høyere formell utdanning etterspør mer kompetanseutvikling enn medarbeidere med lavere eller ingen formell utdanning. Dette fører til økende avstand mellom kompetansenivået på arbeidsplassen.

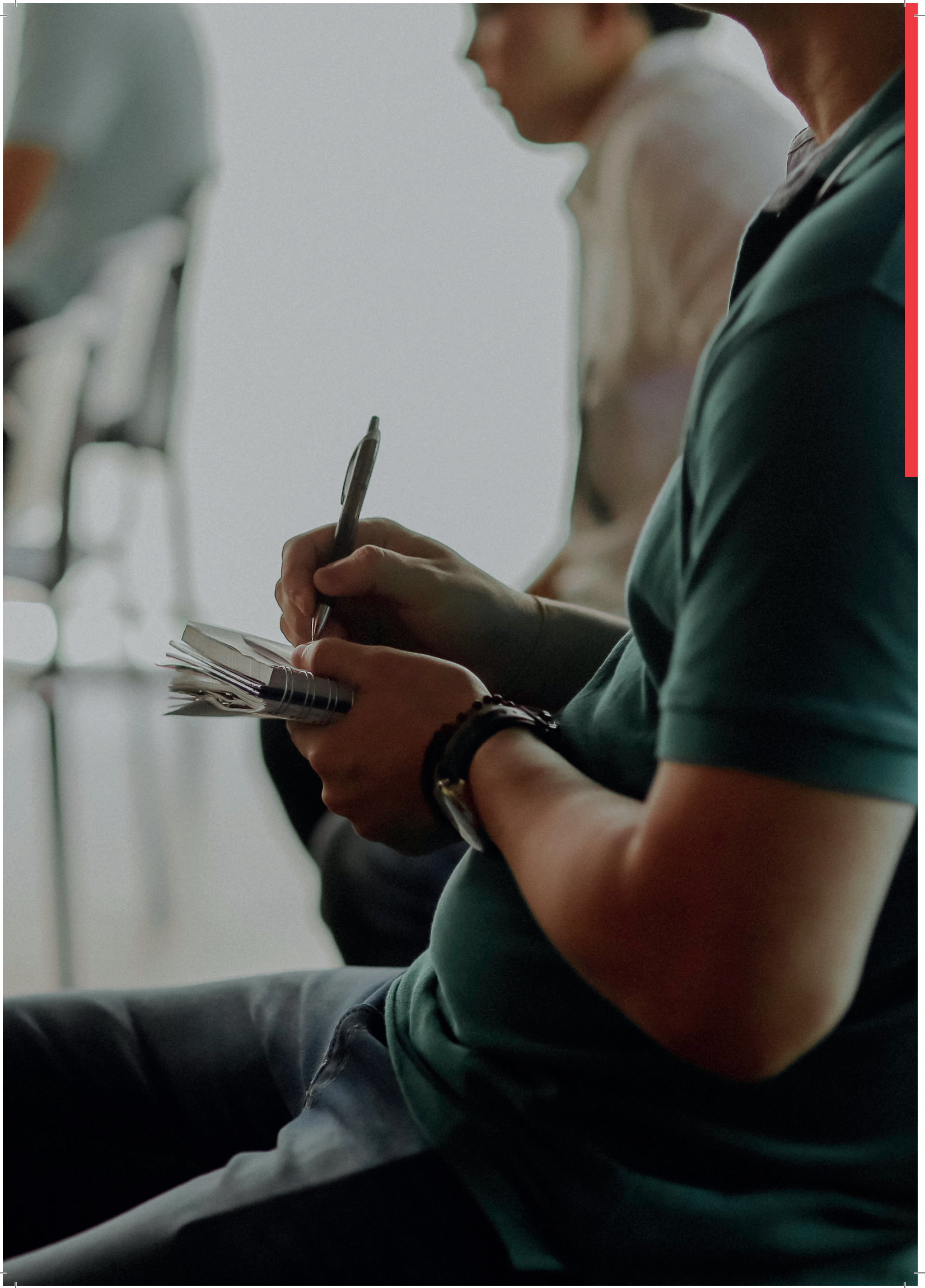
Fagforbundet vil at det skal jobbes systematisk med kompetanseutvikling og kompetanseplaner i alle virksomheter. En viktig oppgave i dette arbeidet er at ingen yrkesgrupper og ansatte blir glemte. Livslang læring skal være en rettighet og reell mulighet for alle, uavhengig av utdanningsnivå.

### Les mer:



Kom i gang med arbeidet! Gode råd finner du her





# Spørsmål til debatt

- 1** Hvordan kan yrkesseksjonen bidra til å jobbe mer systematisk med kompetanseplaner og kompetanseutvikling på arbeidsplassen?
- 2** Hvordan kan læring på arbeidsplassen i større grad anerkjennes som kompetanseutviklingstiltak og gi karriere- og lønnsutvikling for den enkelte?
- 3** Hvilke andre kompetansehevingstiltak bør utvikles?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---



## Yrkesseksjonens arbeid på utdanningsnivåene

Yrkesseksjon kontor og administrasjon jobber systematisk med alle de tre utdanningsnivåene. Dette er et strategisk arbeid for å kunne sikre at arbeidslivet får den kompetansen som behøves, at det er kvalitet i tjenestene og at man har riktig kompetanse på riktig plass. Ikke alle trenger å være akademikere, men vi skal heller ikke kun ha fagarbeidere. Vi trenger ulik kompetanse på ulike steder. Derfor jobbes det med påvirkning gjennom for eksempel deltakelse i faglige råd innen fag- og yrkesopplæringen og på fagskolenivå. For å sikre gode tjenester og gode arbeidsforhold må vi også sikre rekruttering til yrkesfag og samtidig løfte statusen til fagene våre. Samtidig må vi sikre lik tilgang til både fagskole og høyere utdanning.

Fagforbundet trenger å bli et mer attraktivt forbund for de med høyere utdanning – noe som særlig gjelder for Yrkesseksjon kontor og administrasjon, da stadig flere av ansatte innen våre yrkesområder har eller tar høyere utdanning. «LO for alle»-prosjektet har vært en viktig satsning innenfor dette området.

### Visste du at...

«LO for alle» er et treårig prosjekt fra 2020 ut 2022 som skal styrke organisasjonsgraden til Fagforbundet og andre LO-forbund blant yrkesgrupper med høyere utdanning. Hver av yrkesseksjonene i Fagforbundet har valgt ut én yrkesgruppe som skal satses spesielt på i denne perioden. I Yrkesseksjon kontor og administrasjon er dette HR- og personalansatte.

Målet med prosjektet er å varig styrke Fagforbundets arbeid med å organisere og ivareta arbeidstakere med høyere utdanning. Dette vil fortsette å være svært viktig i kommende periode.

### Videregående skole

#### Yrkesfag: IT-fagene og Service- og administrasjonsfaget

Over halvparten av elevene som begynner i videregående opplæring velger yrkesfag. Dette utgjør omtrent 40.000 ungdommer årlig. Innholdet i denne utdanningen har derfor store konsekvenser for hvordan samfunnet vårt vil utvikle seg framover. En praksisnær utdanning innebærer store fordeler, både ved at ungdommene får brukt et vidt spekter av ferdigheter og ved at arbeidslivet får sårt tiltrengt kompetanse. I tillegg spiller innholdet i fagopplæringen en viktig rolle for hvordan våre yrkesområder vil se ut i framtiden. Yrkesfagene er oftest lagt opp etter 2+2-modellen, altså 2 år med skolebasert opplæring og deretter 2 år med opplæring i bedrift.

IT-fagene har vært et viktig fag for yrkesseksjonen vår. Siden Landskonferansen i 2017 har vi fått et nytt utdanningsprogram for Informasjonsteknologi og medieproduksjon som også rommer et nytt fagbrev for IT-utvikling. IT-utvikleren skal kunne utvikle dataprogrammer og apper. IKT-servicefag har fått nytt navn og heter nå IT-driftsfag. Faget skal bidra til å utvikle kompetanse innen drift og vedlikehold av IT-systemer, og brukerstøtte i privat og offentlig virksomhet. Nyskapende og avansert bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi – IKT – kan bidra til konkurransedyktig og rasjonell ressursutnyttelse i privat og offentlig virksomhet.



Det forelå forslag fra Utdanningsdirektoratet om å nedlegge kontor- og administrasjonsfaget, men etter trykk fra arbeidslivets parter ble det videreført som Service- og administrasjonsfaget. Her utdannes faglærte med kompetanse som innebærer at de arbeider med økonomi og annet administrativt arbeid. I tillegg skal de også kunne betjene en førstelinjefunksjon i resepsjoner og kundemottak. Faget skal bidra til å utvikle kompetanse innen elektroniske tjenester, regelverk om personvern og krav til innsyn. Videre skal faget fremme kompetanse om hvordan bruk av teknologiske verktøy i kontorarbeid og informasjonsbehandling kan bidra til en hensiktsmessig og effektiv organisering av arbeidet. I forskningsmiljøet er det uenighet om hvilken rolle kontorfagarbeideren vil ha i fremtiden.

### Les mer:



Temahefte om kontor-  
medarbeideren

Det er behov for å rekruttere flere lærebedrifter for å skaffe flere læreplasser. Fagforbundets forbundsregioner og fagforeninger kan bidra med dette ved å arbeide for at kommunene godkjennes som lærebedrifter. Det er etablert flere opplæringskontor for offentlig sektor. Opplæringskontorene kan være nøkkelen til å få kommunene godkjent som lærebedrifter innen de administrative tjenesteområdene.

*«Det er behov for å rekruttere flere lærebedrifter for å skaffe flere læreplasser»*

# Spørsmål til debatt



- 1** I hvilken grad er lærlinger innenfor yrkesseksjonens områder tilstrekkelig kvalifisert for arbeidslivet?
- 2** På hvilken måte er kontorfaglige oppgaver en del av det moderne arbeidslivet?
- 3** Hva kan gjøres for å øke antall lære plasser?
- 4** Hvordan kan vi bedre synliggjøre yrkesfagene våre?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---





### Fagskole

Fagskolen er en praktisk og yrkesrettet høyere utdanning, som bygger på fagbrev fra videregående opplæring eller 5 års relevant yrkespraksis. Det finnes både offentlige og private fagskoler. Fagskoleutdanningene er korte yrkesrettede utdanninger fra et halvt til to år, og utdanningene gir kompetanse som kan tas i bruk direkte i arbeidslivet.

Fagskolene skal tilby relevante utdanninger for fagarbeidere som ønsker fordypning og spesialisering innen sine fag. Fagskolen er også et godt egnet tilbud for de som vil ta etterutdanning. Særlig aktuelt er det for de i Yrkesseksjon kontor og administrasjon som har grunnutdanning på ungdomsskolenivå med minst 5 års relevant yrkespraksis, og for de som har videregående utdanning med studiespesialisering eller fagbrev.

*«Fagskolene skal tilby relevante utdanninger for fagarbeidere som ønsker fordypning og spesialisering innen sine fag»*

### Visste du at...

Vi deltar blant annet i det nye Nasjonale fagrådet for økonomiske og administrative fag som har som oppgave å arbeide med flere av de overnevnte problemstillingene.

Det finnes flere fagskoletilbud innen kontor og administrasjon, som økonomi, personal, regnskap, IT-fag, ledelse, kontor, salg og serviceledelse. De fleste tilbud for yrkesseksjonens yrkesgrupper kommer imidlertid fra private tilbydere. Det er av stor betydning for medlemmene i Yrkesseksjon kontor og administrasjon at Fagforbundet, i tråd med regjeringens signaler om økt satsning på fagutdanning, har stort fokus på fagskoleutdanning. Det er viktig å jobbe for offentlig eierskap og for at finansieringsordningen for fagskolene blir bedre og mer forutsigbar. Det er også viktig med gode overgangsordninger mellom fagskole og høgskole og universitet.

# Spørsmål til debatt

- 1** Hvilket behov kan fagskole dekke for våre medlemmer?
- 2** Hvilke fagskoletilbud burde våre medlemmer kunne få?
- 3** Hvordan anser dere behovet for fagskoletilbud generelt, og i din region spesielt?



## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---



### Høgskole og universitet

Begrepet høyere utdanning er knyttet til utdanning på høgskole- og universitetsnivå. Høgskolene har gjerne yrkesrettet profesjonsstudier og studier som er litt mer praktisk rettet enn universitetene, men forskjellen mellom universitet og høgskole har blitt gradvis mindre. Mange institusjoner som tidligere var høgskoler, har blitt universiteter de senere årene.

#### Visste du at...

I dag har én av tre høyere utdanning i Norge og andelen er enda høyere i offentlig sektor. I kommunene og fylkeskommunene har omtrent 50 prosent høyere utdanning og i staten har over 60 prosent høyere utdanning.

Utviklingen har gått spesielt fort i de økonomiske og administrative fagområdene, og framskrivinger tyder på at etterspørselen etter arbeidstakere med høyere utdanning vil fortsette å stige. Rekrutteringen av universitets- og høgskoleutdannede er økende også til stillinger som tidligere ikke krevde høyere utdanning.

Det kan være en fordel for Fagforbundet at det etableres utdanningsløp som er tilpasset offentlig sektor og som tar opp i seg endringene i arbeidslivet. For mange av Fagforbundets medlemmer er det dessuten 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.

Det er viktig at yngre studenter får en reell mulighet til å studere på heltid. Derfor må utdanning være gratis, og studentene må ha en studiefinansiering som sikrer dem mulighet til å studere på fulltid. Utdanningsinstitusjonene skal tilby god og praksisnær undervisning som forbereder studentene på arbeidslivet.

Organisasjonsgraden er høy blant arbeidstakere med høyere utdanning, men de organiserer seg i hovedsak utenfor LO. Nesten halvparten organiserer seg allerede i studietiden og ca. 25 prosent organiserer seg i den første jobben etter studiene. Det vil være vanskelig for Fagforbundet å opprettholde en positiv medlemsutvikling innenfor administrativ sektor uten å nå disse gruppene bedre.

# Spørsmål til debatt

- 1** Hvilke konsekvenser kan et stadig økende krav om høyere utdanning få for våre yrkesgrupper?
- 2** Hva må til for at Fagforbundet blir et mer naturlig valg for arbeidstakere med høyere utdanning?
- 3** Hvordan kan yrkesseksjonen bidra til å gi studentene et godt tilbud?
- 4** Hvordan kan yrkesseksjonen samarbeide med hovedtillitsvalgte, ungdomstillitsvalgte og andre yrkesseksjonsrepresentanter på dette området?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---





# Forhold på arbeidsplassen



### Visste du at...

En undersøkelse av AFI ved Oslo Met (2021) viser at verneombud og tillitsvalgte opplever at vervene deres er krevende å ivareta når de ansatte sitter på hjemmekontor. Det er avgjørende at tillitsvalgte og verneombud deltar i dette arbeidet og bruker partssamarbeidet til å utvikle gode rutiner og avtaler for de ansatte.

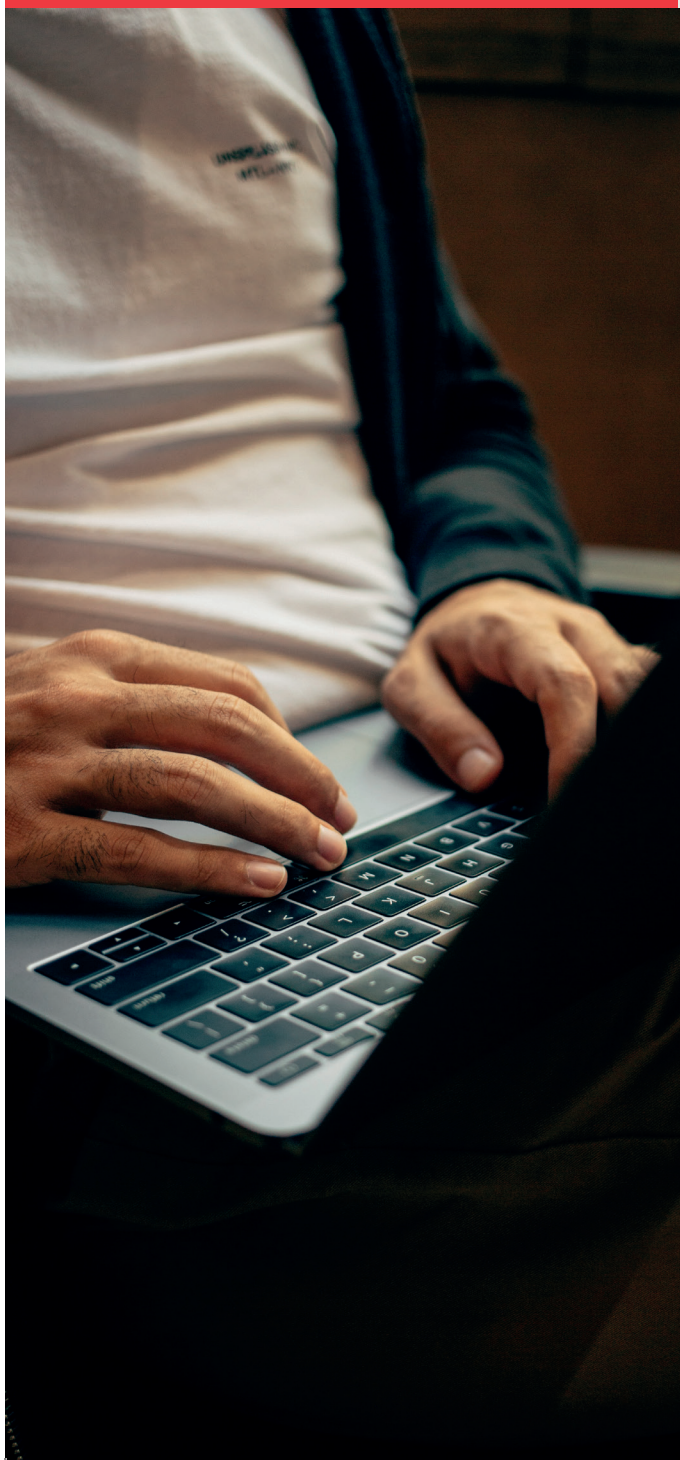
### Økt bruk av hjemmekontor

Erfaringene med økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien har påvirket våre arbeidsformer. Mange av Fagforbundets medlemmer har ulike opplevelser av hvordan hjemmekontor har fungert for dem. Fagforbundet er spesielt opptatt av hvordan økt bruk av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet og ledelse på kontorarbeidsplassen.

Hjemmekontor må først og fremst være en frivillig ordning, avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I tillegg må HMS-hensyn, og arbeidstidsbestemmelser ivaretas, for vernet for de ansatte må ikke bli svakere selv om man sitter på hjemmekontor.

*«Hjemmekontor må først og fremst være en frivillig ordning, avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver»*

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvilke arbeidsmiljøkonsekvenser kan vi få ved økt bruk av hjemmekontor?
- 2** Hvilke tiltak kan iverksettes for å bevare samhold og arbeidsmiljø, på tross av mindre felles tilstedeværelse på kontoret?
- 3** Hvordan kan tillitsvalgte påvirke og bidra i utformingen av nye arbeidsformer?
- 4** Hvordan kan yrkessesksjonen engasjere seg i dette arbeidet?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---





### Tillitsbasert ledelse

Tillitsbasert ledelse er et lederperspektiv som er hensiktsmessig å diskutere i sammenheng med Fagforbundets øvrige arbeid med tillitsreform i offentlig sektor. Ledelse er ett av fagområdene yrkesseksjonen jobber med, og det vil være nyttig å diskutere problemstillinger knyttet til tillitsbasert ledelse.

New Public Management som styringsprinsipp i offentlig sektor har ført til økende grad av målinger, rapporteringer og markedsretting av arbeidsoppgaver. Mange arbeidstakere opplever dette som kontroll og mistillit i arbeidshverdagen.

Tillitsbasert ledelse handler derimot om å ha tillit til at de ansatte gjør jobben sin og utfører den på en hensiktsfull måte. Det er medarbeiderne som kjenner utfordringer og suksessfaktorer ved sine arbeidsoppgaver og det er avgjørende at de blir lyttet til og gitt mulighet til å påvirke egen oppgaveløsning. Forskning viser tydelig at tillit lønner seg – både økonomisk og helsemessig.

*«Forskning viser tydelig at tillit lønner seg – både økonomisk og helsemessig»*

Jobbautonomi er en avgjørende motivasjonsfaktor i arbeidslivet. Jobbautonomi innebærer i hvilken grad medarbeideren opplever at jobben gir rom for frihet, uavhengighet og utøvelse av skjønn. Å fremme jobbautonomi for de ansatte utgjør derfor en viktig del av tillitsbasert ledelse. Når mange av oss som ble sendt på hjemmekontor i forbindelse med koronapandemien, ble tillit og jobbautonomi en avgjørende faktor for å lykkes. Tillitsbasert ledelse ble satt på en prøve, og viste seg for mange arbeidsgivere og ansatte, å fungere svært godt.

En lederkultur kan ikke vedtas, men er resultat av en arbeidsplass der det er tiltro til at drivkraften og innovasjon oppstår blant medarbeiderne og i et arbeidsmiljø det er rom for å prøve, feile og lære. Det kjennetegner også en arbeidsplass hvor partsarbeidet står sterkt og de gode løsningene utarbeides i samarbeid og i forhandlinger mellom partene.

# Spørsmål til debatt

- 1** Hvordan kan yrkesseksjonen jobbe med å fremme tillitsbasert ledelse i offentlig sektor?
- 2** Hvilke motargumenter er det viktig å være klar over i arbeidet med tillitsbasert ledelse?
- 3** Hvordan er lederkulturen på din arbeidsplass?



## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---

## NAV

Som en betydelig samfunnsinstitusjon og arbeidsplass er NAV av stor betydning og interesse i Fagforbundet og Yrkesseksjon kontor og administrasjon. Fagforbundet er opptatt av at NAV er lokalt forankret slik at tjenestene er nær og tilgjengelig for kommunens innbyggere. Brukerne av de sosiale tjenestene har ofte en tilknytning til kommunenes øvrige tjenesteapparat, som rus- og psykiske tjenester, flyktningetjenesten, familiekontoret, barnevern og voksenopplæring. Kommunene kan se øvrige tjenesteapparat og tiltak i sammenheng, og har derfor de beste forutsetningene for å løse disse oppgavene.

*«Fagforbundet er opptatt av at NAV er lokalt forankret slik at tjenestene er nær og tilgjengelig for kommunens innbyggere»*

### Visste du at...

Fagforbundet organiserer i dag ca. 1500 av totalt 5000 kommunalt ansatte i NAV. Til sammen i NAV er det 19.000 ansatte.

NAV er et partnerskap mellom stat og kommune, og det er en forutsetning at partnerskapsmodellen fungerer for at NAV skal lykkes med sitt samfunnsoppdrag. Kombinasjonen av to styringslinjer på en arbeidsplass medfører ulike problemstillinger for de ansatte og tjenester i NAV. Blant annet medfører det ulike lønns- og arbeidsvilkår og forskjellig forvaltningskultur på samme arbeidsplass. Det er også eksempler på at det utfordrer kravet om medbestemmelse ved varig organisatoriske endringer på arbeidsplassen, spesielt for de kommunalt ansatte.

### Les mer:



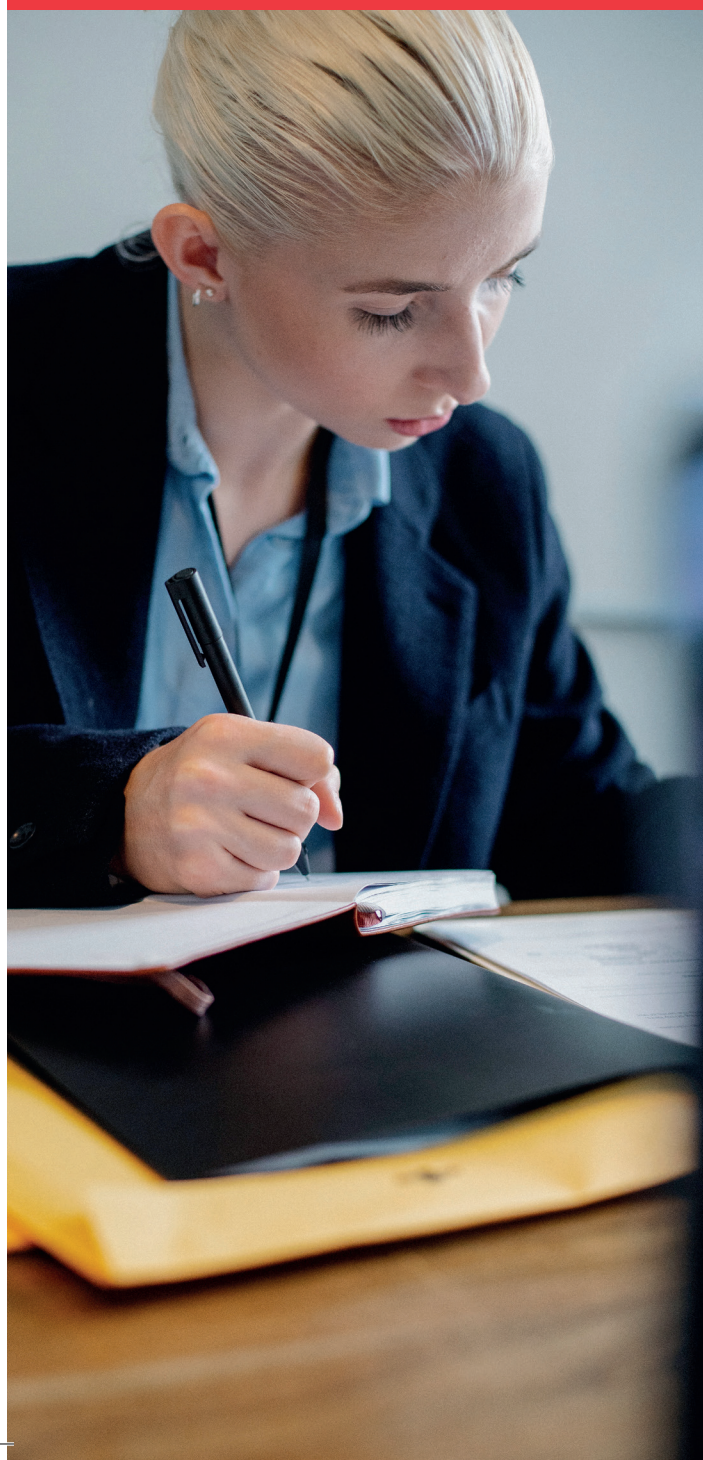
Sikkerhetsnettet i vårt velferdssamfunn kan ikke miste folks tillit



NAV må styrkast

NAV forvalter vårt felles sikkerhetsnett. For å kunne yte hjelp tilpasset brukeren må NAV forvalte et regelverk som gir folk muligheter. Gjentatte innstramninger i ytelser, som for eksempel arbeidsavklaringspenger, er til hinder for at personer får nødvendig hjelp og trygghet. Innstramningene synes å bygge på en idé om at mennesker blir raskere friske av å få innskrenket sine økonomiske rettigheter, mer enn det forhold at deres situasjon ikke er avklart slik loven forutsetter. En viktig oppgave for Fagforbundet er derfor å påvirke de politiske rammene NAV fungerer under.

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvilke fordeler og ulemper er det knyttet til partnerskapet i NAV?
- 2** Hvilke problemstillinger på NAV-området bør yrkesseksjonen prioritere framover?
- 3** Hvordan kan yrkesseksjonen jobbe for lokal forankring av NAV sine tjenester?
- 4** Hva er avgjørende for at tilliten til NAV står sterkt blant befolkningen? Hvordan kan yrkesseksjonen bidra i dette arbeidet?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---

4

**Helse, miljø  
og sikkerhet**

HMS er et tema som berører alle i arbeidslivet. Dette temaet rommer alt fra belastningslidelser, vold og trusler til yrkesrelaterte sykdommer. De fleste tenker på kontoret som en trygg arbeidsplass, men det er likevel mange HMS-utfordringer som berører administrativt ansatte. Undersøkelser viser at arbeid på kontor har utfordringer blant annet knyttet til inneklimate, arbeid ved datamaskinen og fysisk arbeidsmiljø.

Kontorarbeid preges for mange av stillesittende arbeid foran PC med ensidige belastninger på muskler og skjelett. Langvarig arbeid ved dataskjermen kan gi helseplager i nakke, skuldre, øvre rygg og hode. Mange får også problemer med synet og må ha ekstra briller til dataarbeidet. I tillegg til ensidig belastning er tørr luft, for mye støv og for høy temperatur blant de vanligste årsakene til at arbeidstakere får plager eller blir syke. Elektriske felt og støv rundt dataskjermen kan også føre til plager.

Yrkesseksjon kontor og administrasjon har i samarbeid med naprapat Monica Aschim laget videoer med tips og triks for å bevare helsen på hjemmekontor. Flere av øvelsene kan fint også brukes på kontoret på arbeidsplassen.

### Les mer:

Se videoene her





I en stor norsk undersøkelse viser STAMI at ansatte har 47 prosent større risiko for å oppleve stor grad av generelle plager dersom kontoret rengjøres én gang i uken i stedet for to-fire ganger per uke. Undersøkelsen viser også at tørr og dårlig luft, støv og for høy temperatur gir plager som trøtthet, hodepine, nese- og øye-irritasjoner og tørr hud. Kontor i store byer har størst risiko. Et godt inneklima kan redusere helseplager og sykefravær.

Det er viktig at arbeidsplassen tilpasses for at hver enkelt arbeidstaker skal få naturlige og hensiktsmessige arbeidsstillinger. Arbeidsstol, bord og annet utstyr skal kunne reguleres og tilpasses den enkelte. Ved økt bruk av hjemmekontor mener Fagforbundet arbeidsgiver har ansvaret for at ansatte har tilgang til riktig utstyr også på hjemmearbeidsplassen. Dette har vært et av våre innspill i arbeidet med revisjon av hjemmekontorforskriften.

*«Ved økt bruk av hjemmekontor mener Fagforbundet arbeidsgiver har ansvaret for at ansatte har tilgang til riktig utstyr også på hjemmearbeidsplassen»*

Åpent kontorlandskap har blitt mer vanlig i arbeidslivet de siste tiårene, og har i stor grad preget også yrkesseksjonens medlemmer. Det er ofte et kostnadsbesparende tiltak, men har det en skjult pris? Flere studier viser til at åpent kontorlandskap bidrar til visuell støy og uønsket lyd. Mye bråk kan føre til stress og helseproblemer hos de ansatte. De som deler kontor har 18 prosent høyere sykefravær enn de som sitter på eget kontor. Forskning viser også at åpent kontorlandskap gir 12 prosent høyere risiko for legemeldt sykefravær.

Åpent kontorlandskap og smittevern er også en problemstilling som er og blir viktig i tiden fremover. En studie utført av STAMI viser til at det er høy sannsynlighet for at kontorlandskap innebærer økt risiko for smitte av virusinfeksjoner som influensa og forkjølelse-lignende sykdommer. Derfor er det viktig å ha gode rutiner på arbeidsplassen for å forebygge og redusere smittespredning. Smittevern må tas på alvor også i yrker der en jobber på kontor.

En del administrativt ansatte opplever vold og trusler. Blant NAV-ansatte har det vært rapportert betydelige forekomster av vold og trusselsepisoder. Noen har blitt utsatt for fysiske angrep, og enda flere har opplevd trusler og truende atferd, som utskjelling, sjikane og trakassering. Dette er et problem også for andre grupper i administrativ sektor.

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvordan kan vi på en bedre måte få arbeidsgivere til å involvere arbeidstakere i HMS-arbeidet på arbeidsplassen både i planleggings- og driftsfasen?
- 2** Hvordan kan tillitsvalgte og verneombud samhandle bedre i arbeidet med HMS på arbeidsplassen?
- 3** Hvordan kan yrkesseksjonen arbeide for å redusere faren for vold og trusler?
- 4** Hvilke problemstillinger møter vi ved økt bruk av hjemmekontor?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---



**Etikk**



Etikk er refleksjon over verdier og normer, og begrunnelsen vi gir for våre valg. Arbeid med etikk hjelper oss til å gjenkjenne etiske problemstillinger, og dermed muligheten til å foreta gode, velbegrunnede beslutninger.

Kommuneloven signaliserer at kommunal virksomhet skal kjenne-tegnes av tillit og bygge på en høy etisk standard. Kommunelovens formålsparagraf markerer tydelig hva som skal kjennetegne kommunenes virksomhet, og inneholder blant annet at loven «skal bidra til at kommuner og fylkeskommuner er effektive, tillits-skapende og bærekraftige». Forarbeidene til loven er tydelige på at i dette ligger det at «hensyn til etikk, rettsikkerhet og åpenhet skal ivaretas».

*«Ved økt bruk av hjemmekontor mener Fagforbundet arbeidsgiver har ansvaret for at ansatte har tilgang til riktig utstyr også på hjemmearbeidsplassen»*

### Visste du at...

Etiske krav har et større nedslagsfelt enn de lovmessige. En handling skal være lovlig, men også kunne begrunnes etisk og ses i sammenheng med virksomhetens øvrige mål og verdier.

Etikk i arbeidslivet dreier seg for øvrig om habilitetsspørsmål, vanskelige personalsaker, inkludering og bruk av sosiale medier. Alle ansatte bør ha et bevisst forhold til hvordan de opptre i sosiale medier, både på vegne av arbeidsgiver og som privatperson. Ofte er det motstrid mellom hensynet til ytringsfrihet på den ene siden og lojalitet overfor arbeidsgiver og kollegaer på den andre. De etiske og moralske sidene ved en sak blir mindre vektlagt enn de økonomiske og teknologiske. Etikk er en del av alle våre yrkesområder. Dette gjelder for eksempel innen digitalisering og personvern, når nye systemer og tekniske løsninger innføres på arbeidsplasser uten at de tillitsvalgte er involvert. Dette medfører ofte at viktige etiske problemstillinger bli oversett. Det at en beslutning er lovlig samt teknologisk og økonomisk mulig, gjør ikke nødvendigvis at beslutningen er etisk riktig. Beslutninger blir alltid best når alle sider ved en sak er kommet frem. Når det gjelder privatisering av offentlige tjenester, kan det skje at den private leverandøren lover nye arbeidsplasser i en kommune, i bytte mot at den private leverandøren får overta kommunale tjenester. Videre hender det at slike avgjørelser om å privatisere tjenester fattes i kontroversielle prosesser med knappe politiske flertall i en kommune. Dette kan føre til at det oppstår en konflikt mellom egen etisk overbevisning og politiske vedtak i kommunen.

# Spørsmål til debatt



- 1** Hvordan og i hvilken grad skal yrkesseksjonen arbeide med yrkesetikk?
- 2** Er det etisk riktig at persondata om de ansatte registreres som del av kvalitetsforbedringsprogrammer?
- 3** Hva kan gjøres for å påse at etiske normer og standarder inngår som en del av grunnlaget for arbeidsplassens strategi og løpende handlinger?
- 4** Hvordan er etikk viktig innenfor ditt fagområde?

## Notater

---

---

---

---

---

---

---

---



# Ordliste