

Hefte 4

Sak 6+7

Yrkesseksjonsstyrets innstilling
til yrkesseksjonens hovedlinjer
for 2022–2025

Innkomne forslag til
yrkesseksjonens hovedlinjer
for 2022–2025



Innhold

6 Yrkesseksjonsstyrets innstilling til yrkesseksjonens hovedlinjer for 2022–2025	3
Kapittel 1 Innledning	3
Kapittel 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering	4
Kapittel 3 Helse, miljø og sikkerhet	5
Kapittel 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester	6
Kapittel 5 Innovasjon, velferdsteknologi og digitalisering av tjenester	7
Kapittel 6 Yrkesseksjonens prioriteringer	7
Kapittel 7 Andre forslag	8
7 Innkomne forslag til yrkesseksjonens hovedlinjer for 2022–2025	9

6 Yrkesseksjonsstyrets innstilling til yrkesseksjonens hovedlinjer for 2022–2025

Kapittel 1 Innledning

• (193) Fagforbundet Yrkesseksjon helse og sosial har som hovedoppgave å arbeide for gode faglige og politiske rammer for seksjonens yrkesgrupper. Arbeidet i Yrkesseksjon helse og sosial er forankret i Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram 2022-2025. På Landskonferansen 2022 vedtok Yrkesseksjon helse og sosial hovedlinjer for det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet i perioden. Hovedlinjene gir føringer for hvilke oppgaver yrkesseksjonen skal prioritere i fagforeningene, i forbundsregionene og nasjonalt.

Fagforbundet skal være synlig på alle arbeidsplasser. Gode plasstillitsvalgte er kjernen i fagforeningsarbeidet. Yrkesseksjon helse og sosials representanter på alle nivåer kan bidra til å styrke den yrkesfaglige og yrkespolitiske plattformen sammen med tillitsvalgte, i arbeidet med å nå forbundets mål. Covid-19 pandemien har påvirket oss på mange måter. Mange av yrkesseksjonens medlemmer har stått i frontlinjen og jobbet under krevende forhold. Samtidig har vi lært å jobbe på nye måter og tatt i bruk teknologiske løsninger for samhandling.

Yrkesseksjonen har mange ulike yrkesgrupper, og de vedtatte føringene er derfor overordnede nok til at det i perioden kan gjøres prioriteringer ut ifra tilgjengelige ressurser og skriftende behov. Fagforbundets strategiplan er landsstyrets prioritering av oppgaver som hele organisasjonen skal samarbeide om fra år til år. Det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet er en viktig del av Fagforbundets virksomhet, og både prinsipp- og handlings-programmet som ble vedtatt på Landsmøtet og hovedlinjene som ble vedtatt på yrkesseksjonenes Landskonferanser skal gjenspeiles i den årlige strategiplanen.

LESEVEILEDNING

- Alle forslag som er kommet inn fra fagforeninger og forbundsregioner har blå skrift.
- All øvrig tekst er lagt inn som styrets forslag med rød skrift på hvert forslagsnummer.

Punktene vil bli ordnet og nummerert i etterkant av landskonferansens behandling.

Kapittel 2

Utdanning, kompetanse og rekruttering

• (194) Helse- og sosialfaglige utdanninger er populære både på videregående nivå og på universiteter og høyskoler. Til tross for fagenes popularitet, rapporteres det om mangler på kvalifisert helsepersonell. I takt med en aldrende befolkning forventer man at etterspørselen etter arbeidskraft stiger kraftig i årene som kommer. Et arbeidsliv med raske omstillinger gjør at alle må regne med endringer i arbeidsoppgaver og krav om å tilegne seg ny kompetanse gjennom hele sitt yrkesaktive liv.

Rekruttering til helse- og sosialfagene

Yrkesseksjon helse og sosial skal:

- Arbeide for at alle søkere som er kvalifisert, får tilbud om læreplass. (195)
- Arbeide for at flere virksomheter tar imot elever og studenter i praksis. (196)
- Arbeide for at utdanningene forbereder elever og studenter på det som venter dem i arbeidslivet, slik at overgangen mellom studier og jobb blir mindre krevende. (198)
- Arbeide for at yrkesfaglærere, faglige ledere, instruktører og veiledere skal ha fagbrev eller tilsvarende yrkeskompetanse innen yrket de underviser i eller har ansvar for. (39)
- Være aktive i rekrutteringsarbeidet ved alle utdanningsinstitusjoner, utdanningsmesser og andre aktuelle arenaer i samarbeid med ungdomsutvalget. (159)
- Bidra til bedre skolering av instruktører og veiledere i virksomheter som tar imot elever, lærlinger og studenter. (61)
- Påvirke til at arbeidsgivere oppretter rekrutteringsstillinger i helse- og omsorgstjenestene. (5)
- Arbeide for at nyutdannede får tilbud og hel og fast stilling. (187)
- Arbeide for at utdanning er tilgjengelig for alle uavhengig av bosted, gjennom desentraliserte og fleksible utdanningsløp. (167)
- Arbeide for at det etableres flere y-veisløp innen helse- og sosialfagene. (189)
- Arbeide for at fagbrev i helsefag eller tilsvarende yrkeskompetanse gir tilleggspoeng ved opptak til relevante studier i helse- og sosialfag. (229)
- Arbeide for synliggjøring av fagarbeiderens kompetanse. (231)

Kompetanse og livslang læring

Yrkesseksjon helse og sosial skal:

- Arbeide for å utvikle relevante fagskoletilbud som også muliggjør større grad av oppgavedeling i helsetjenestene. (200)
- Arbeide for at det etableres samarbeid med utdanningstilbydere og arbeidsgivere om etter- og videreutdanningstilbud. (120)

- Arbeide for et utdanningssystem med gode overgangsordninger mellom ulike utdanningsnivåer. (199)
- Arbeide for at arbeidstakere uten helsefaglig utdanning får tilpassede opplæringsløp som Fagbrev på jobb og Menn i helse. (201)
- Arbeide for at praksiskandidatordningen evalueres med henblikk på dagens krav til kompetanse for fagarbeidere. (151)
- Arbeide for at alle arbeidstakere i helse- og sosialtjenestene som trenger norskopplæring, får et tilbud som inkluderer veiledning og oppfølging. (166)
- Arbeide for at alle arbeidstakere i helse- og sosiale tjenester skal få mulighet til kurs, etter- og videreutdanning med gode økonomiske støtteordninger, gjennom hele sitt yrkesaktive liv (90)
- Arbeide for at nye yrkesgrupper får anerkjent sin kompetanse og at likemannsarbeid verdsettes i tjenestene. (33)

Kapittel 3

Helse, miljø og sikkerhet

- (202) Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen skal være et kontinuerlig og systematisk arbeid, og gode rutiner skal være på plass. Det stilles krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker for å sikre at arbeidsplassen er tilrettelagt for at arbeid kan utføres i henhold til en rekke forsvarlighetskrav etter gjeldende faglig standard, herunder utformingen av fysiske omgivelser. Et godt arbeidsmiljø handler om å redusere risiko for skade og ulykker, men også om å aktivt å sette søkelys på de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Hvilke risikoer som er mest fremtredende på en arbeidsplass vil avhenge av arbeidsoppgavene som utføres og arbeidssituasjonene de utføres i.

Arbeidsmiljø, varsling og avvik

Yrkesseksjon helse og sosial skal:

- Arbeide for at helse- og sosialtjenestene har gode rutiner for opplæring, forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering på arbeidsplassen. (203)
- Arbeide for at alle arbeidsplasser har gode rutiner for å melde og håndtere avvik slik at det føles trygt og nyttig å melde. (173)
- Arbeide for at psykisk vold, som trusler og trakassering, anerkjennes på lik linje med fysisk vold på arbeidsplassen. (175)
- Arbeide for at helse- og sosiale tjenester har gode rutiner for opplæring, forebygging og håndtering av belastningsskader som følger av å jobbe i tjenestene. (57)
- Arbeide for at ledere i helse- og sosialsektoren skal trygges i sitt arbeid i å lede personell og tjenestene. (123)
- Arbeide for at helse- og sosialtjenestene har gode rutiner for debrief og kollegastøtte. (124)

- Arbeide for å styrke vernet om varslere og rette oppmerksomhet mot særlige utfordringer knyttet til varsling i helse- og sosialsektoren. (8)
- Arbeide for innføring av bemanningsnorm i det kommunale barnevernet, for å redusere arbeidsbelastningen i tråd med barneombudets anbefalinger. (205)

Beredskap

Yrkesseksjon helse og sosial skal:

- Arbeide for at helse- og sosialsektoren har tilstrekkelig bemanning, kompetanse, gode nok rutiner, retningslinjer og beredskapslagre for utstyr, til å håndtere kriser som en pandemi. (206)
- Arbeide for at ansatte og tillitsvalgte deltar i utforming av beredskapsplaner og annet arbeid med krisehåndtering. (125)

Kapittel 4

Kvalitet i helse- og sosiale tjenester

- (207) Kvalitet i helse- og omsorgstjenestene handler om hvordan tjenestemottakerne opplever tilbudet de får. Det er viktig at fagfolk får tid og rom til å bruke kompetanse og skjønn, slik at de kan møte tjenestemottakernes behov og krav. En tillitsreform i helse- og sosialtjenestene, kombinert med heltidskultur er grunnlaget for en slik utvikling.

Kvalitetsarbeid

Yrkesseksjon helse og sosial skal:

- Arbeide for en bemanning som sikrer tilstrekkelig rekruttering og god kvalitet i tjenestene. (89)
- Arbeide for en heltidskultur og arbeidstidsordninger som ivaretar arbeidstakere i et livsløpsperspektiv. (191)
- Arbeide for at yrkespolitiske perspektiver er tydelige i samarbeidsavtaler med politiske partier og andre som vil sette tillitsreform i helse- og sosialsektoren på dagsorden. (179)
- Arbeide for at partsarbeid ses som en naturlig del av alt kvalitetsarbeid. (209)
- Arbeide for å fremme samhandling og samarbeid på tvers av fag og profesjoner, og at lowerket ikke skal være til hinder for dette. (217)
- Arbeide for at frivillighet i helse- og sosialsektoren fungerer som et supplement til og ikke en erstatning for fagkompetanse. (128)

Kompetanseplanlegging og oppgavedeling

Yrkesseksjon helse og sosial skal:

- Arbeide for at alle virksomheter har gode kompetanseplaner som er utviklet i samarbeid med tillitsvalgte. (62)
- Arbeide for at det utarbeides god metodikk for oppgavedeling som setter virksomheten i stand til å utnytte og utvikle kompetansen til alle ansatte. (73)
- Arbeide for å synliggjøre at andre ansatte enn de med høgskole- eller universitetsutdanning kan ha lederstillinger i helse- og sosialtjenestene. (135)

Kapittel 5

Innovasjon, velferdsteknologi og digitalisering av tjenester

• **(218)** Innovasjon og digitalisering er to begreper som ofte diskuteres sammen med begreper som effektivisering og økonomisk vekst. Innovasjon og digitalisering av tjenester fører til nye arbeidsmåter for våre medlemmer som arbeider i helse- og sosialsektoren.

Digitalisering og velferdsteknologi

Yrkesseksjon helse og sosial skal:

- Arbeide for at arbeidstakere og tillitsvalgte i helse- og sosialsektoren skal være med å forme de digitale løsningene de skal bruke. **(130)**
- Bidra til at arbeidstakere og tillitsvalgte i helse- og sosialsektoren får opplæring i og kompetanse til å håndtere den teknologien de må bruke. **(80)**
- Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at tillitsvalgte får gode arbeidsverktøy ved innføring av ny teknologi. **(81)**
- Bidra til at arbeidstakere som mister arbeidsoppgaver som følge av digitalisering, skal omskoleres til nye og meningsfulle arbeidsoppgaver. **(221)**
- Bidra til samarbeid med relevante aktører for nye og bedre teknologiske og digitale løsninger. **(75)**

Arbeide for at det etableres digitale løsninger for samhandling mellom tjenestenivåer og tjenestegrener, som letter informasjonsflyt og informasjonssikkerhet. **(222)**

- Arbeide for at velferdsteknologi tilpasses tjenestene slik at de fungerer bedre, ikke for at de skal erstatte menneskelig kontakt. **(152)**

Kapittel 6

Yrkesseksjonens prioriteringer

• **(224)** Yrkesseksjonens prioriteringer vil være avhengig av øvrige styringsdokumenter og årlige strategiplaner. Landskonferansen kan bidra til å blinke ut noen større områder som det skal satses særlig på i treårsperioden.

- Innen helsetjenestene skal det særlig arbeides med: Utdanning, veiledning, kompetansplanlegging og oppgavedeling. **(225)**
- Innen sosialtjenestene skal det særlig arbeides med: Kompetanseheving, barnevernsreform, rusomsorg og psykisk helsevern, vold og trusler. **(226)**

Yrkesseksjon helse og sosial skal også:

- Bidra til å få etablert et felles nasjonalt opplæringsprogram for assistenter, arbeidsledere og medarbeidsledelse i BPA-ordningen. **(106)**
- Sørge for at yrkesseksjonens hovedlinjer spilles inn i andre relevante sammenhenger i forbundet, for eksempel i arbeidet med tariff, lov- og avtaleverk og arbeidstidsordninger. **(227)**

- Bidra med informasjon om saker innen yrkesseksjonens områder til medlemmer, tillitsvalgte, arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner, myndigheter og andre aktører. (228)

Kapittel 7

Andre forslag

- Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at tannhelsetjenester kommer inn under egenandelsordningen. (232)
- Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at den offentlige tannhelsetjenesten forblir fylkeskommunal. (233)

7 Innkomne forslag til yrkesseksjonens hovedlinjer for 2022–20255

Dagsorden:	1 Innledning
Forslagsnr:	193
Fra:	Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Fagforbundet Yrkesseksjon helse og sosial har som hovedoppgave å arbeide for gode faglige og politiske rammer for seksjonens yrkesgrupper. Arbeidet i Yrkesseksjon helse og sosial er forankret i Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram 2022-2025. På Landskonferansen 2022 vedtok Yrkesseksjon helse og sosial hovedlinjer for det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet i perioden. Hovedlinjene gir føringer for hvilke oppgaver yrkesseksjonen skal prioritere i fagforeningene, i forbundsregionene og nasjonalt.

Fagforbundet skal være synlig på alle arbeidsplasser. Gode plasstillitsvalgte er kjernen i fagforeningsarbeidet. Yrkesseksjon helse og sosials representanter på alle nivåer kan bidra til å styrke den yrkesfaglige og yrkespolitiske plattformen sammen med tillitsvalgte, i arbeidet med å nå forbundets mål. Covid-19 pandemien har påvirket oss på mange måter. Mange av yrkesseksjonens medlemmer har stått i frontlinjen og jobbet under krevende forhold. Samtidig har vi lært å jobbe på nye måter og tatt i bruk teknologiske løsninger for samhandling.

Yrkesseksjonen har mange ulike yrkesgrupper, og de vedtatte føringene er derfor overordnede nok til at det kan gjøres prioriteringer ut i fra tilgjengelige ressurser og skriftende behov. Fagforbundets strategiplan er landsstyrets prioritering av oppgaver som hele organisasjonen skal samarbeide om fra år til år. Det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet er en viktig del av Fagforbundets virksomhet, og både prinsipp- og handlings-programmet som ble vedtatt på Landsmøtet og hovedlinjene som ble vedtatt på yrkesseksjonenes Landskonferanser skal gjenspeiles i den årlige strategiplanen.

Begrunnelse:

Innledende brødtekst til hovedlinjene

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 5
Fra: Fagforbundet Troms

Forslag:

Yrkeseksjon helse og sosial bør arbeide for at arbeidsgiverne oppretter rekrutteringsstillinger innfor pleie og omsorg

Begrunnelse:

For å ta fagbrev i dag må du ha ca.8-9000 praksistimer. det vil si at assistenten har et langt løp for å nå målet og må jage etter vakter. Dersom en blir satt inn i en rekrutteringsstilling er det en vinn-vinn situasjon, assistenten oppnår å ta fagbrevet rasere og arbeidsgiver har en vikar som står i en turnus.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkeseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkeseksjon helse og sosial vil påvirke til at arbeidsgivere oppretter rekrutteringsstillinger i helse- og omsorgstjenestene.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 29
Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

Lik turnusbalastning for alle proffesjoner.

Begrunnelse:

Slik som der er i dag , er der lettere for høyskolegruppa og stille krav til turnus ved ansettelse. Det bør være likt for alle .

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

tiltres med litt annen tekst:

Erfaring tilsier at det er enklere for profesjonsforbund/ høyskolegruppa å stille krav til turnus ved ansettelse.

Bør i utgangspunktet være likt for alle.

Yrkeseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkeseksjonsstyrets begrunnelse:

Turnus ligger utenfor yrkeseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 37
Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:
Forsette å jobbe med 6 timersdagen (30 timers uke)

Begrunnelse:
Flere vil kunne klare å stå lenger i jobb, sykefraværet vil gå med, reduserer belastningsskader

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Turnus ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 56
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:
Større forståelse fra hva de ulike yrkesgruppene har av arbeidsoppgaver. Større forståelse fra at alle yrkesgrupper er like mye verd.
Sankke ut om det de ansatte opplever i løpet av arbeidsdagen
Gode rutiner for arbeidsoppgaver og oppgavefordeling
Forberede de nyutdannende mer på hva som forventer de ute i arbeidslivet - dette ved å ha mer praksis

Begrunnelse:
Viktig å ta tak i konflikter før de oppstår

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke
ivaretatt i annet forslag

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 73, 217 og 198.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 66
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Trivsel, god bemanning, godt å være på jobb. Vidareføre hovedlinjene frå kap. 3

Begrunnelse:

Her står mange punkt som er viktig og få med videre i de nye hovedlinjer.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt av helheten i forslaget til hovedlinjer.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 84
Fra: Fagforbundet Kongsberg

Forslag:

En arbeidsplass hvor alle blir inkludert, hørt, sett, føler seg viktige, trygge og har mulighet for å utvikle seg. Et fungerende og godt samarbeid mellom alle på arbeidsplassen og en god tilbakemeldingskultur.

- At det blir bedre tjenester og mindre sykefravær.

Begrunnelse:

forslag fra tillitsvalgte

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 73 og 217.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 90
Fra: Fagforbundet Levanger

Forslag:

1. Vi mener at for å skape et godt arbeidsmiljø må det være gode rammer på plass som f.eks

- 1.Ta imot nyansatte på en god måte, rutiner for fadderordning den første tiden.
2. Synlig ledelse og fokus på medbestemmelse blant ansatte.
- 3.Tilby faste og hele stillinger.
4. Mulighet for å ta kurs og videreutdanning, med gode støtteordninger.
5. Gode turnuser med en oppdatert aktivitetsplan og bemanningsnorm

Begrunnelse:

Hvis det er trygge og gode rammer på arbeidsplassen vil dette gi utslag til motiverte ansatte og ansatte som vil ha mindre fravær og økt helse og trivsel.

Hvis arbeidsgiver fokuserer på medbestemmelse i alle ledd vil det være bra for hver enkelt ansatt, avgjørelser og drøftinger som angår arbeidstakeren bør tas sammen, da vil både arbeidsoppgaver føles meningsfulle og evnen til omstilling vil bedres.

For å beholde arbeidstakeren må arbeidsgiver legge til rette for kompetanseheving for ulike yrkesgruppe.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Det er mye bra som kommer frem her. Mulig noe av det allerede er dekket i hovedlinjene, eller kan bli nye punkter i hovedlinjene.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

(Punkt 4) Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at alle arbeidstakere i helse- og sosiale tjenester skal få mulighet til kurs, etter- og videreutdanning med gode økonomiske støtteordninger, gjennom hele sitt yrkesaktive liv.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Punkt 1: Forslagets intensjon anses som ivaretatt av forslagsnummer 198

Punkt 2: Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslagsnummer 209

Punkt 3: Forslagets intensjon anses som ivaretatt av forslagsnummer 191

Punkt 5: Forslagets intensjon anses delvis ivaretatt av forslagsnummer 227

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 97
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:**1. Hva innebærer et godt arbeidsmiljø for medlemmer i Yrkesseksjon helse og sosial?**

- At man har nødvendig kunnskap for å utføre oppgavene en er satt til.
- Gode ledere.
- Gode kollegaer som ser hverandre. At det er lagt opp til læring i hverdagen.
- God grunnbemanning.

2. Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial arbeide med å styrke medlemmenes HMS i de virksomhetene de arbeider?

Faste møter med leder, tv og vo og helsegunstige turnuser.

3. Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial bidra til at nyutdannede får en god start i arbeidslivet?

God opplæring. At man får en veileder som følger en opp.
Informere om Fagforbundet og viktigheten av å være organisert.

4. Hvordan skal Yrkesseksjon helse og sosial arbeide for å øke kunnskapene og mobilisere til engasjement om HMS i uteapparatet?

Samarbeid med vernetjenesten.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Annet
Punkt 1: Forslagets intensjon anses som delvis ivaretatt av forslag 89 og 198.

Punkt 2: Tiltres ikke.

Punkt 3: Forslagets intensjon anses som ivaretatt av forslagsnummer 198

Punkt 4: Tiltres ikke.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Punkt 2: Ligger til tariff og forhandling lokalt, men delvis ivaretatt i forslag 227.

Punkt 4: Ligger til arbeidsmiljøloven

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 123
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

1. Samhandling: resepekt for hverandres kompetanse, nyttiggjøre egen kompetanse, mulighet for å påvirke egen arbeidsdag og oppgaver.
2. Gode ledere; behandle ansatte likt og ikke forskjellsbehandling, ta tak i problemstillinger som oppstår, ta sakene på alvor og være en inkluderende leder. Leder tar tak i avvik som kommer inn.
3. Oppfordre til å bruke vernetjenesten og tillitsvalgte. Ansatte må være trygge på at vernetjenesten er tilgjengelig når det er behov. Faste møter mellom verneombud og tillitsvalgte og medlemmer.
4. Arbeidsmiljø; Unngå uskreve regler. Nyansatte må få lov å være nye og få grundig opplæring. Fadderordning til nyansatte. Takhøyde for å stille spørsmål. Få energi og påfyll av å gå på jobb.
5. Heltidskultur; fortsette og jobbe for heltidskultur som vil være positivt for arbeidsmiljø og tjenestene som gis.

Begrunnelse:

Oppsummerte punkter fra 3.1 som vi spesielt ønsker må være med.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Annet

Punkt 2 tiltres med følgende formulering:: Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at ledere i helse- og sosialsektoren skal trygges i sitt arbeid i å lede personal og tjeneste.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Punkt 1: Forslagets intensjon anses som ivaretatt av forslagsnummer 73 og 217

Punkt 3: Tiltres ikke. Begrunnelse: utenfor yrkesseksjonens område.

Punkt 4: Forslagets intensjon anses som ivaretatt av forslagsnummer 198

Punkt 5: Forslagets intensjon anses som ivaretatt av forslagsnummer 191

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 171
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

3.1 Friskere arbeidsmiljø nå!

Nytt avsnitt i starten av kapitlet: «Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for å kunne levere gode tjenester til brukerne. Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid må derfor være et kontinuerlig og systematisk arbeide, som preges av godt samarbeid, gode rutiner og respekt for hverandres arbeidsoppgaver.»

Begrunnelse:

Introdusere kapitlet i stedet for å gå rett på ledelse.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 57 og 203

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 172
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

3.1 Friskere arbeidsmiljø nå!

tredje avsnitt, setning 4 : endres fra: «Utvikling av heltidskultur i helse-, omsorgs- og barnevernstjenestene vil ha positive ringvirkninger både for arbeidsmiljø og tjenestekvalitet.» til «Utvikling av heltidskultur vil ha positive ringvirkninger både for arbeidsmiljø og tjenestekvalitet.»

Begrunnelse:

Opplisting er ekskluderende, bedre å mene det generelt enn å utelukke enkelte områder.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.1 Hvordan får vi et godt arbeidsmiljø?
Forslagsnr: 173
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

3.1 Friskere arbeidsmiljø nå!

Siste avsnitt endres til: «Gode rutiner for avvikshåndtering og avviksmelding er viktig for å sikre at avvik blir rapportert. Ingen skal være var på å melde avvik da det er det vi bruker for å forbedre våre tjenester. Verneombud har en viktig rolle i håndteringen av avvik og skal ha fullt innsyn i disse.»

Begrunnelse:

Fokuset bort fra det negative og mer over på hvordan en skal gjøre det.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at alle arbeidsplasser har gode rutiner for å melde og håndtere avvik slik at det føles trygt og nyttig å melde.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.2 Risikofaktorer på arbeidsplassen
Forslagsnr: 57
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

1. Ansatte ved renhold er utsatt for kjemikalier

Belastningsskader for kontoransatte, tunge løft for pleiepersonell/ambulanse

2. Ha grundigere HMS opplæring for nyutdannede og at dette følges godt opp over årene.

Begrunnelse:

Viktig med god opplæring i HMS

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

trygge ansatte, å for å forebygge skade

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering::

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at helse- og sosiale tjenester har gode rutiner for opplæring, forebygging og håndtering av belastningsskader som følger av å jobbe tjenestene.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.2 Risikofaktorer på arbeidsplassen
Forslagsnr: 76
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Bruke verneombod og hovudverneombod, som er våre medlemmar, til å veileda tillitsvalte og medlemmar i forhold til ROS-analyser og avvikssystem.

Begrunnelse:

Fagforbundet bør aktivt bruke våre verneombod til å veileda både tillitsvalte og medlemmar. Bruke kompetansen til vernetenesta

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Annet

Forslaget anses som tiltak og passer bedre i handlingsplan/strategiplan.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.2 Risikofaktorer på arbeidsplassen
Forslagsnr: 98
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:**1. Er det enkelte yrkesgrupper i Yrkesseksjon helse og sosial som er særlig utsatt for en eller flere risikofaktorer som bør prioriteres?**

Barnevern, rus- og psykiatri, utviklingshemmede. Innen eldreomsorgen er det mye slitasje på medlemmer. Det er flere faktorer som spiller inn, underbemanning, ikke adekvate hjelpemidler. Ikke nok kunnskap om forflytning. Vikarer som ikke har nok kunnskap.

2. Hvordan kan Fagforbundet arbeide for at sykdommer og skader våre medlemmer får, som følge av sitt arbeid, reduseres?

Tilrettelegging. Det er veldig viktig å skrive avvik og dete kan Fagforbundet hjelpe til med å få inn som en selvfølge på arbeidsplassene. Folk skriver generelt for lite avvik. Vi kan også være med i arbeidsgrupper lokalt for å få på plass elektronisk avvikssystem der de ikke har det.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 57, 173, 205 og 89.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.2 Risikofaktorer på arbeidsplassen
Forslagsnr: 124
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

Vi synes at hele kap.3.2 Vold, trusler og trakassering fra hovedlinjene 2017 - 2021 bør videreføres.

Følgende endringer vil vi ta med:

- Alarm; bytte ut ordet med kollegavarsler
- Ny versjon av heftet "Stopp opp -si i fra"
- Debrief (gjennomgang av hendelser med den ansatte) og kollegastøtte bør løftes til å brukes mer i alle sektorer i helsetjenesten.

Begrunnelse:

Kollegavarsler: Riktig ordvalg når det menes at en vil kunne påkalle hjelp fra kollega. Alarm er for generelt.

Heftet; utdatert og behov for nyere henvisninger til litteratur og forskning.

Debrief og kollegastøtte er ikke nevnt i kapittelet og er noe som bør brukes og bli bedre kjent av ansatte og ledere.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:

(Punkt 3): Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at helse- og sosialtjenestene har gode rutiner for debrief og kollegastøtte.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Punkt 1 og 2 tiltres ikke. Utarbeidelse av hefter ligger utenfor hovedlinjenes funksjon, men er en del av tiltaksplanlegging.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.2 Risikofaktorer på arbeidsplassen
Forslagsnr: 142
Fra: Fagforbundet Agder

Forslag:

Jobbe for at ansatte får god opplæring i bruk av tilgjengelige hjelpemidler, og at de får god forståelse for viktigheten av å utnytte muligheten hjelpemidler gir i arbeidshverdagen.

Begrunnelse:

Trygghet for bruker, og ivaretagelse av ansattes helse.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 57.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.2 Risikofaktorer på arbeidsplassen
Forslagsnr: 174
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

3.2 Vold, trusler og trakassering

Slette setningen «Problemet må synliggjøres, ikke minst når det gjelder spørsmålet; hva er seksuell trakassering.»

Begrunnelse:

Gir ingen merverdi og er noe forvirrende med spørsmålsstilling i kapitlet når neste setning definerer seksuell trakassering som uønsket seksuell oppmerksomhet.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.2 Risikofaktorer på arbeidsplassen
Forslagsnr: 175
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

3.2 Vold, trusler og trakassering

Arbeide for at psykisk vold, som trusler og trakassering, likestilles med fysisk vold på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Det oppleves ofte som at trusler og trakassering er noe som forventes at arbeidstakere skal tåle som en del av jobben.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at psykisk vold, som trusler og trakassering, anerkjennes på lik linje med fysisk vold på arbeidsplassen

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.3 Beredskap
Forslagsnr: 58
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

1. Sykehuset jobber bra og kontinuerlig med beredskapsplaner
2. Koronapandemien har vært håndtert veldig bra ved sykehuset. Det har vært tett og god dialt mellom tillitsvalgte, ansatte og ledelsen

Begrunnelse:

Pandemi

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
viktig

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ser ikke ut til å være forslag til hovedlinjer, men svar på spørsmål.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.3 Beredskap
Forslagsnr: 79
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Fagforbundet må bidra i utarbeiding av beredskapsplaner

Begrunnelse:

God lærdom til alle, forventer at vi er godt forberedt til evt. neste pandemi/ store katastrofer. Det er et behov for en beredskapsplan i krise situasjoner.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 125.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.3 Beredskap
Forslagsnr: 125
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

Jobbe for at ansatte får være delaktige i utforming av beredsplaner på avdelingen/ arbeidsplassen. Beredsskapsplaner må gjøres kjent for alle ansatte og det må være rutiner for å gjøre de kjent.

Begrunnelse:

Beredskapsplaner er et viktig verktøy i krisesituasjoner og det er viktig at ansatte vet hva og hvordan oppgaver skal løses.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering::

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at ansatte og tillitsvalgte er delaktige i utforming av beredskapsplaner og annet arbeid med krisehåndtering.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.3 Beredskap
Forslagsnr: 176
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

3.3 Varsling

Tittel endres til «Varsling og avvikshåndtering»

Begrunnelse:

avvik er noe annet enn varsling, og siden kapitlet omhandler begge deler burde det synliggjøres i tittelen.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.3 Beredskap
Forslagsnr: 177
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:
3.3 Varsling

Nytt kulepunkt: «Arbeide for at varslere blir vernet mot gjengjeldelse.»

Begrunnelse:
Fortjener eget kulepunkt.

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:
Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.3 Beredskap
Forslagsnr: 178
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:
3.3 Varsling

Stryke setningen «At varslere blir vernet mot gjengjeldelse i første kulepunkt»

Begrunnelse:
Fortjener eget kulepunkt.

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:
Annet
Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:
Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 91
Fra: Fagforbundet Levanger

Forslag:

Innen helse og omsorg er det daglige møter med vold og trusler, vi i fagforbundet mener at dette må tas på alvor. Ønsker mer fokus på dette og gi ansatte mer kompetanse på hva vold og trusler er. Det er mange som opplever dette men som tror at det er en del av deres arbeidshverdag. Arbeidsgiver må pålegges et større ansvar for å bistå til å trygge hver ansatt på jobb og samtidig ha opplæring i konflikthåndtering og hvordan komme i minst mulig posisjon for å bli utsatt for fysisk vold. seksuelle trakassering er helt uakseptabelt

Fagforbundet bør kunne gi sine medlemmer kurs i vold og trusler, dette gjelder ikke bare innen helse men til alle medlemmer.

For å sikre at medlemmene opplever en god arbeidshverdag bør det sikres at turnuser er tuftet på lengst mulig hviletid mellom vakter og unngå de såkalte turnover, med minimal hviletid. Dette er forrsket på å det viser seg at for lite søvn og økt stress kan gi sykdommer som vil utvikles over tid.

Begrunnelse:

Når en arbeidsplass ofte opplever vold og trusler på arbeidsplassen vil det føre til dårligere søvn, muskel og skjelettplager som igjen kan føre til fravær på jobb både korttidsfravær og langtidsfravær. dette koster samfunnet for mye penger. Fagforbundet vil mye heller at det satses på forbygging og at ansatte får en god arbeidshverdag. Å gå på jobb er helsefremmende!!

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Mye bra som fremkommer her. Og vi er enige i at vi må få arbeidsgiver til å være mer på banen innen dette området. Derfor viktig å få det med i våre arbeidsdokumenter slik at det blir satt større press på det.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203, 175 og 191.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 99
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:

1. Er det enkelte yrkesgrupper i Yrkesseksjon helse og sosial som er særlig utsatt for vold, trusler eller trakassering?

De som jobber pasientnært/brukere.

2. Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial bidra til å redusere risikoen for at våre medlemmer utsettes for vold, trusler og trakassering i sin arbeidshverdag?

Øke kunnskap. Arrangere kurs som holdes av Vergegruppen, evt jobbe opp mot at arbeidsgiver arrangerer slike kurs.

3. Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial ivareta de medlemmene som utsettes for vold, trusler og trakassering på arbeidsplassen?

Bruke tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplassene og bistå de i slike saker. Sørge for at våre tv og vo er kurset til å håndtere slike saker. Kan arrangere kurs for både tv/vo og medlemmer.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 114
Fra: Fagforbundet Sandnes avd 281

Forslag:

Det må være nok ansatte på jobb for å ivareta sikkerheten til ansatte når det er utfordringer med utagerne og truende personer.

Begrunnelse:

Økonomi og innsparinger kan sette begrensninger for innleie.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Økonomi og innsparinger kan sette begrensninger for innleie.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 89 og 191.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 116
Fra: Fagforbundet Sandnes avd 281

Forslag:

Alle ansatte, inkludert de som jobber i små stillinger, må få opplæring i aggresjonsmestring. Det må finnes rutiner på arbeidsplassen i forhold til aggresjonsmestring som er godt kjent av alle ansatte.

Begrunnelse:

Alle er like utsatt uavhengig av stillingsstørrelse og har behov for opplæring.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Alle er like utsatt uavhengig av stillingsstørrelse og har behov for opplæring.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 126
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

Ansatte, verneombud og tillitsvalgte må få være med i utforming av nye bygg eller ombygning. Ofte har de større kompetanse på eks rømningsvei, brukergruppen som skal bruke bygget, og andre utfordringer.

Begrunnelse:

For å ivareta sikkerheten til brukere og ansatte som skal bruke bygget.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203 og 57.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 132
Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:

Arbeid for nulltoleranse når det gjelder vold, trusler og seksuell trakassering på arbeidsplassen. Alle må sikres en trygg arbeidshverdag fri for vold, trusler og seksuell trakassering. Bidra til at det blir laget forslag på gode rutiner og opplæring når det gjelder håndtering av slike avvik.

Begrunnelse:

Arbeidstageren må bli ivaretatt. Det må være åpenhet og samarbeid mellom leder, tillitsvalgt og verneombud i slike saker for å sikre at det blir håndtert på en god måte.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203 og 173.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 150
Fra: Fagforbundet Finnmark / Finnmarkku Fagalihttu

Forslag:

Arbeidstakere som utsettes for fysisk og psykisk vold på arbeidsplassene er utsatt for påkjenninger som kan gi høyere sykefravær men også øke antall uføre. Arbeidsgiver må ta dette på alvor, det går ikke lengere å si at pasienten er syk «dement» e.l. det å utsettes for vold er ikke greit. Arbeidstakerne må trygges og kurses i hvordan man håndterer dette og arbeidsgiver må ta dette på alvor.

Begrunnelse:

Ivareta den enkelte arbeidstaker på en slik måte at de ikke utsettes for fysisk og psykisk vold på arbeidsplassene. Noe som kan redusere sykefraværet og gi ett bedre arbeidsmiljø. Arbeidsgivere må bli pålagt å ta dette på alvor.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

En særdeles viktig sak som må tas på høyeste alvor.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203, 175 og 57.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.4 Vold, trusler og trakassering i yrkessammenheng
Forslagsnr: 192
Fra: Fagforbundet Innlandet

Forslag:

yrkesseksjon helse og sosial må arbeide for økt fokus og økt kompetanse på vold og trusler, arbeide for gode retningslinjer og lowverk. være en pådriver for at det lages gode rutiner og prosedyrer

Begrunnelse:

vi ser en stadig økende tendens på vold og trusler fra pasienter og pårørende non yrkesgrupper er mer utsatt enn andre, eks innen for rus og psykiatri og prehospitale tjenester

vi må sikre medlemmer slik at de tør å stå i yrket møte utfordringer,

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203, 175 og 57.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.5 Varsling og rapportering av uønskede hendelser
Forslagsnr: 8
Fra: Fagforbundet Troms

Forslag:

Yrkeseksjon helse og sosial må fortsett å arbeide for gode varslings-sytemer, rutiner og oppfølging

Begrunnelse:

Selv om det er utarbeidet rutiner for varsling så ser vi at det enda er et problem og i følge media så ser vi at arbeidsgiver verner eller inngår avtaler med økonomisk kompensasjon for å bli kvitt «problemet»

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkeseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkeseksjon helse og sosial skal arbeide for å styrke vernet om varslere, og rette oppmerksomhet mot særlige utfordringer knyttet til varsling i helse- og sosialsektoren.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.5 Varsling og rapportering av uønskede hendelser
Forslagsnr: 34
Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

Varsling

Lage gode rutiner for ivaretagelse av varslere, slik det er i dag er det dårlig oppfølging av den som varsler om kritikkverdige forhold og uønskede hendelser

Begrunnelse:

Det er for dårlig støtteapparat rundt den som varsler om kritikkverdige forhold. Med bedre vern rundt varslere, vil nok flere kunne tørre å varsle, slik det er i dag vil mange kvie seg for varsling.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

tiltres

Yrkeseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.

8.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.5 Varsling og rapportering av uønskede hendelser
Forslagsnr: 68
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

I trygge arbeidsmiljø er det trygt og varsle. Her blir varsle sett på læring/muligheter til forbedring og ikke for å henge ut ansatte.

Yrkesseksjonen bør arrangere flere kurs lokalt på emnet

Begrunnelse:

Varsler er viktig grunnlag for læring

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

varsling er viktig for å få gode prosedyrer, skal være trygt å varsle i alle områder. kunnskapen om varsling bør det være fokus og opplæring på. Viktig område som det ikke blir snakket så mye om.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 8.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.5 Varsling og rapportering av uønskede hendelser
Forslagsnr: 78
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Fagforbundet må jobba for at verneombod må sette varsling på dagsorden, og sjå til at saker handterast i tråd med lov og forskrift. Herunder sørge for at tillitsvalte ivaretek medlemmane.

Begrunnelse:

Viktig med trygge verneombod og tillitsvalte, viktig å få etablert ein god kultur for varsling.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 8.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.5 Varsling og rapportering av uønskede hendelser
Forslagsnr: 190
Fra: Fagforbundet Innlandet

Forslag:

Sette fokus på avvik, viktigheten av å melde avvik. Avvik må være naturlig å snakke om å settes på dagsorden.

Begrunnelse:

Avvik skal kunne bedre hverdagen for pasienter og helsepersonell, det bør kunne styrke og bedre arbeidet med HMS på en naturlig god måte. medlemmer som melder avvik skal kunne føle det trygt og naturlig. i dag tør ikke alle å melde avvik, det er ikke kultur på enkelte arbeidsplasser.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 173.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.6 Ledelse i helse- og sosialsektoren
Forslagsnr: 100
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:**1. Hva slags kompetanse bør ledere i helse- og sosialsektoren ha?**

Bør ha lederutdanning. Sett mange eksempler på at dette er nødvendig.

Ikke nødvendig at ledere i helsesektoren er sykepleiere. Helsefagarbeidere f.eks kan fint også ta lederutdanning. Dette er prøvd ut i noen kommuner.

2. Hvilke utfordringer er det knyttet til det å være leder i helse- og sosialsektoren?

Mye av tiden går til å dekke sykefravær.

Rekruttering og kompetansebygging. Rekruttere ledere med erfaring fra turnus og økonomi (fra enhetsleders perspektiv).

Å få gode turnuskurs som møter dagens utfordringer med å jobbe på tvers av avdelinger og få robuste medarbeidere.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Oversendes redaksjonskomiteen.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ikke et forslag til hovedlinjer, men viktig innspill.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet – 3.6 Ledelse i helse- og sosialsektoren

Forslagsnr: 155

Fra: Fagforbundet Finnmark / Finnmarkku Fagalihttu

Forslag:

Det er en tendens til at eks. sykepleiere rømmer fra turnusarbeid og helgearbeid. De blir gjerne tilbudt administrative stillinger i ledelsen, mens vi trenger de i drift. Administrative oppgaver kan utføres av andre yrkesgrupper enn sykepleiere tenker da på akademisk utdanning innen ledelse. Vi trenger sykepleierne til å jobbe med pasientene/brukerne.

Begrunnelse:

Det er en tendens til at eks. sykepleiere rømmer fra turnusarbeid og helgearbeid. De blir gjerne tilbudt administrative stillinger i ledelsen, mens vi trenger de i drift. Administrative oppgaver kan utføres av andre yrkesgrupper enn sykepleiere tenker da på akademisk utdanning innen ledelse. Vi trenger sykepleierne til å jobbe med pasientene/brukerne.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Oversendes redaksjonskomiteen.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ikke et forslag til hovedlinjer, men viktig innspill.

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet

Forslagsnr: 202

Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet på arbeidsplassen skal være et kontinuerlig og systematisk arbeid, og gode rutiner skal være på plass. Det stilles krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker for å sikre at arbeidsplassen er tilrettelagt for at arbeid kan utføres i henhold til en rekke forsvarlighetskrav etter gjeldende faglig standard, herunder utformingen av fysiske omgivelser. Et godt arbeidsmiljø handler om å redusere risiko for skade og ulykker, men også om å aktivt å sette søkelys på de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet. Hvilke risikoer som er mest fremtredende på en arbeidsplass vil avhenge av arbeidsoppgavene som utføres og arbeidssituasjonene de utføres i.

Begrunnelse:

Innledende brødtekst til kapittel 3..

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet
Forslagsnr: 203
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at helse- og sosialtjenestene har gode rutiner for opplæring, forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Gode rutiner er en forutsetning for å kunne håndtere hendelser når noe skjer.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet
Forslagsnr: 205
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for innføring av bemanningsnorm i det kommunale barnevernet, for å redusere arbeidsbelastningen i tråd med barneombudets anbefalinger.

Begrunnelse:

Fagforbundet er generelt motstander av bemanningsnorm i helse- og sosialsektoren som vi har sett kan virke begrensende for yrkesgrupper og virksomheter. I barnevernet kan det derimot være behov for en norm for antall saker per saksbehandler, noe også barneombudet har anbefalt.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 3 Helse, miljø og sikkerhet
Forslagsnr: 206
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at helse- og sosialsektoren har tilstrekkelig bemanning, kompetanse, gode nok rutiner, retningslinjer og beredskapslagre for utstyr, til å håndtere kriser som en pandemi.

Begrunnelse:

Pandemien og senere den ustabile sikkerhetssituasjonen i Europa har aktualisert behovet for kriseberedskap.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 6

Fra: Fagforbundet Troms

Forslag:

yrkeseksjon helse og sosial bør arbeide for at hjelpepleie/helsefag utdanningen må telle som praksis ved opptak til sykepleieutdanningen slik at de kan begynne rett på andre året/semester.

Begrunnelse:

Dersom en hjelpe/helsefag arbeider søker sykepleieutdanning begynner de på 1,ste året. Den kompetansen de har med seg gir ingen uttelling i løpet selv om 1.ste året på sykepleieskolen innebærer grunnleggende pleie som hjelpe/helsefag arbeideren har kompetanse på.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkeseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke.

Yrkeseksjonsstyrets begrunnelse:

Yrkeseksjon helse og sosial ønsker heller å arbeide for en y-vei der helsefagarbeidere får et tilrettelagt utdanningsløp basert på allerede oppnådd kompetanse. Det er ikke alltid dette automatisk samsvarer med det som gjennomgås første året på sykepleiestudiet.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 31

Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

veilederutdanning -se på Y-veien – fagskole tilbud med uttelling på studiepoeng.

Begrunnelse:

Øker kompetansen til veilederne, Det vil bli mer attraktivt å være veileder og bedre kvalitet på veiledningen

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

se begrunnelse

Yrkeseksjonsstyret:

Annet.

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag til hovedlinjer som helhet.

Yrkeseksjonsstyrets begrunnelse:

Flere elementer i samme forslag, ikke helt klart hva som menes.

Dagsorden: 2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 35
Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

Rekrutere og beholde flere ungdommer inn i yrkesfag.

Opprette flere rekruterings stillinger.

Lærlingeplasser til alle .

Begrunnelse:

Det trenes flere hender inn i framtiden. Sikre god fagkunnskap. Godt fagmiljø.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

tiltres med annen tekst.

dersom vi skal klare å rekruttere og beholde ungdommene i yrkesfag må det opprettes flere rekruteringsplasser og arbeide for lærlingeplasser til alle

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 5, 195 og 196.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 39
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Yrkesfaglærarar på vidaregåande skular bør ha fagbrev innafor yrket dei underviser i.

Begrunnelse:

Fag møter fag. Me opplever ofte at lærarar som underviser i yrkesfag ikkje er fagarbeidarar, men høgskuleutdanna. Fagforbundet oppfordrar våre medlemmer og ta yrkesfaglærarutdanning da må det også være jobb til dem i andre enden.

Forbundsregionens begrunnelse:

Vi oppfordrer våre medlemmer ta yrkesfagarbeiderutdanning da må det også være jobb i andre enden.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at yrkesfaglærere, faglige ledere og instruktører/veiledere skal ha fagbrev eller tilsvarende kompetanse innen yrket de underviser i eller har ansvar for.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 40
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Faglege leiarar og instruktørar/veilledarar må ha fagbrev i yrket dei er ansvarleg for.

Begrunnelse:

Me opplever at ansvarlege for lærlingar ofte har ei anna utdanning enn det aktuelle lærefaget. Viktig at fag møter fag.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget intensjon anses ivaretatt av forslag 39.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 41
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Meir utdjupande læreplanar for opplæring i bedrift.

Begrunnelse:

Me opplever at det er for stort rom for tolkning av læreplanmåla i læreplanane.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres ikke.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Læreplanene etter fagfornyelsen har blitt mer konkrete og praktisk rettede og skal kunne gjennomgås/revideres hyppigere enn hva som har vært vanlig tidligere. Samtidig må skoler og virksomheter ha rom for lokal tilrettelegging av opplæringen. Det er sluttkompetansen som er avgjørende, mens veien dit kan være ulik.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 53

Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

1. Den største utfordringen som vi har fått tilbakemelding på er at de unge er veldig unge når de er ferdige med skolen og kanskje litt umodne til å jobbe. En annen utfordring vi har fått tilbakemelding på er at dagens helsefagarbeiderutdanning ikke kan sammenlignes med hjelpepleierutdanningen som var før. Hjelpepleier utdanningen ble bedre mottatt ute.

2. Bidra til utvikling av opplæringens formål og innhold: Send uttalelser til utdanningsdepartementet om hva de ulike tjenestene ønsker at elevene skal ha kunnskaper/opplæring innen. Ta med ledere i ulike institusjoner/sykehus med på å konkretisere hva de ønsker.

3. Legge til rette for at flere ta videregående opplæring mens de står i arbeid: Få avtalefestet at ansatte får 80% lønn under utdanningen. Får godskrevet praksis på sin daglige arbeidsplass

Begrunnelse:

Den gamle hjelpepleierutdanningen ble mer verdsett, praksis på sykehus bør være obligatorisk.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

skape bedre arbeidsfordeling, forståelse. få tilbake yrkesstoltheten.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Til punkt 1: Videregående opplæring er en videreføring av grunnskolen. Alder gir seg selv.

Helsearbeiderfaget har eksistert siden 2006 og læreplanene har nettopp blitt fornyet.

Til punkt 2: Dette ivaretas av trepartssamarbeidet i fag- og yrkesopplæringen

(Jvf. ILO-konvensjon 142)

Til punkt 3: Anses ivaretatt av forslag 201 og 227.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 82

Fra: Fagforbundet Kongsberg

Forslag:

1:

- Motivasjon/oppmuntring til å ta utdanning. Tilrettelegging/hjelp på arbeidsplassen/i kommunen, for å gjøre det lettere å starte og gjennomføre utdanning.

- Når de skal ut i lære så er det for få veiledere, da må det tilbys veilederkurs, slik at vi kan ta imot flere lærlinger.

- Det oppleves ofte at arbeidsgiver utnytter ressursen for å dekke opp en vakant vakt, så får f.eks ikke lærlingen den opplærings vakta tilbake.

Begrunnelse:

svar fra tillitsvalgte

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag:

Strekpunkt 1 og 2: Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslagene 147 og 198, 201.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Strekpunkt 3: Mer en observasjon enn et forslag.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 93

Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:

1. Hva er de største utfordringene ved dagens videregående opplæring i helse- og oppvekstfag for Fagforbundets medlemmer?

-Mange, både på helsefag og barne- og ungdomsarbeider velger yrkesfag veien i stedet for studie- spes. Dette er jo lite heldig for rekrutteringen til yrkene. De blir ikke lærlinger.

-Det er lite lærlingeplasser, i hvert fall i vår kommune (Nittedal). Da velger heller ikke ungdom å bli lærlinger.

-Lærere jeg har pratet med synes at det er forskjell på typiske «gutte- og jenteutdannelse» på yrkesfag. F.eks på bilmekanikerfag følges elevene opp tettere enn på helsefag. Da blir gjennomføringsgraden bedre. Helsefag hadde ikke samme eierforhold til elevene. Det er viktig å se hele eleven under ett. En lærer sier at de har sett at de er flere elever som strever som velger helse- og oppvekst. Det blir da enda viktigere å følge elevene opp tett og se alle sidene ved elevene.

-Det er også for lite lærere med helsefagarbeiderbakgrunn. En sykepleier kan ikke formidle yrket og yrkesstoltheten på samme måte som en som faktisk er utdannet innen yrket. Yrkesfaglærer- utdannelsen er mye bredere enn hvis en sykepleier f.eks skal ta praktisk pedagogisk utdanning (60 studiepoeng i pedagogikk) og bli lærer på samme studie. I utdannelsen til yrkesfaglærer må de fordype seg og kjenne til elevenes valgmuligheter.

3. Hvordan kan yrkesseksjon helse og sosial legge til rette for at flere tar videregående opplæring mens de står i arbeid?

Dialog med ledere så de som jobber opp timer til fagbrev blir prioritert på vakter.

Informere om stipendordning.

Informere om hva som er mulig og motivere.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 39, 195, 196 og 147.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 115
Fra: Fagforbundet Sandnes avd 281

Forslag:

Jobbe for at muligheten for Fagbrev på jobb - må være likt for hele landet.

Begrunnelse:

Slik det er i dag er det ikke alle kommuner som er kommet i gang med mulighet for voksne til å ta fagbrev på jobb.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Viktig at dette løftes frem som en mulighet som er likt for hele landet.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167 og 201.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 118
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

1.Praksis plasser.Gode nok veiledere ,som må ha god opplæring og evne til å formidle fag. Lønskompetanse for veileder. Vil vi ha de beste fagfolka på plass må en ha veiledere som brenner for faget og rollen som veileder.

Språkutfordringer i minoritetsgrupper.- bør ha kurs for både skriftlig og muntlig formidling.

2. Gode kurs, som er lønnet og i ordinær arbeidstid.

Fortsette med godt samarbeid med skolene og tilegne seg kunnskap om mulighetene.

Være flinke til å informere ut om muligheter i arbeidsmarkede, lønn og muligheter for vider utdanninger/ fagskoler og fagstigen.

3. God opplæring i digitale verøy og opplæring via digitale plattformer.

I

Begrunnelse:

Alle punktene er viktige for medlemmene i forhold til utdannelse, kompetanse og rekruttering.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 39, 201, 227 og 228.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 148

Fra: Fagforbundet Møre og Romsdal

Forslag:

Rett utdanning til pasient/brukergruppe

Info ut til medlemmer

Begrunnelse:

1. I hverdagen på arbeid ser vi pasient/brukergruppe og hvilke kunnskap trenger vi for å yte forsvarlig helsehjelp. Vår seksjon kan være et talerør for våre medlemmer og formidle videre hva som kan være aktuelt for å styrke vår kompetanse. Være med på å utarbeide kompetanseplaner innen virksomhetene vi hører til.
2. Det er å spre informasjon både til medlemmene og ledere hvilke tilbud fagskolene har. Motivere fagarbeidere å ta videreutdanning.
3. Informasjon om diverse stipendordninger blant våre medlemmer, hvilke rettigheter de har.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 62, 228, 159

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Punkt 3 er et ansvar for hele forbundet og slik sett noe som også hører hjemme i strategiplan og opplæring av tillitsvalgte.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 151

Fra: Fagforbundet Vestfold og Telemark

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial må jobbe for:
Før fagprøve i Helsefagarbeider kan tas

- Alle skal ha en veileder i praksis (en minimum gitt tid), med oppgavehefter for kandidaten.
- Alle skal ha en minimum teoridel

Begrunnelse:

Det er mye fokus på utdanning i helsevesenet, både fagarbeidere og høyskoleutdannet. Eldrebølgen og rekruttering av fagfolk er den største bekymringen for fremtiden. I mange år har helsefagarbeideren vært ute fra sykehusene. Det er derfor veldig gledelig nå når endelig helsefagarbeidere igjen er velkommen som lærlinger på sykehus og inn i faste jobber der. Rundt i mange kommuner er det fortsatt store utfordringer vedr. omgjøring av stillinger fra helsefagarbeider til høyskolestillinger, da arbeidsgivere ønsker en høyere kompetanse. Klarer vi å motivere våre medlemmer til å utvikle sin kompetanse i fremtiden, for å slippe flere omgjøring av stillinger? Da er det viktig at det blir sett på utdanningene til helsefagarbeider som foreligger i dag. I de siste årene har det blitt flere utdanningsløp for å bli helsefagarbeider. Det er ikke alle som har mulighet, eller har krav til to år på skole og inn i et lærlingeløp på to år. Det har derfor jobbet frem gode løsninger for at assistenter kan gå opp til fagprøve med vurdering av realkompetanse eller som praksiskandidat. Det er kjempeflott.

Men hva med teori til faget?

Kan det læres gjennom praksis i 5 år?

Lærer en sykdomslære, blodtrykk, ernæring, helsepersonelloven, m.m gjennom praksis uten veileder?

Pr. i dag der det slik at praksiskandidaten selv er ansvarlig for å skaffe seg nødvendig teori og praksis. Hva ligger i dette?

Det er ingen krav til veiledning hverken i teori eller praksis.

Lærlingene som har gått 2 år på skole har krav på systematisk opplæring, veiledning og vurdering underveis i læretiden.

Er det bra for utdanningen at ikke alle Helsefagarbeidere – skal gjennom en minimum teoridel i faget og få riktig veiledning i praksis underveis i utdanningsløpet?

Det er viktig at ikke helsefagutdanningen blir forringet og skille mellom helsefagarbeidere med skole og lærlingetid blir en helt annen utdanning enn de som er utdannet etter mange års praksis.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at praksiskandidatordningen evalueres med henblikk på dagens krav til kompetanse for fagarbeidere.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Forslaget inneholder mange viktige betraktninger som ikke alle kan formuleres som hovedlinjer.

Formuleringen over kan imidlertid være et utgangspunkt for en større gjennomgang av praksiskandidatordningen.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 156

Fra: Fagforbundet Møre og Romsdal

Forslag:

Jobbe for at muligheten til Fagbrev på jobb må være likt for alle kommuner i hele landet.

Informasjon ut til ansatte og til kommunene.

Begrunnelse:

Slik det er i dag er det ikke alle kommuner som er kommet i gang med muligheten til at voksne kan ta fagbrev på jobb.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167 og 201.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 157

Fra: Fagforbundet Møre og Romsdal

Forslag:

1.Praksisplasser: Gode nok veiledere, som må ha god opplæring og evnetil å formidle faget.

Lønnskompetanse for veiledere. Vil vi ha de beste fagfolkene på plass må vi h veiledere som brenner for faget og rollen som veileder

Informasjon ut om muligheter for videreutdanning/fagskoler og fagstigen

Begrunnelse:

Viktig at alle skal ha mulighet for god veiledning og at vi får de beste fagarbeiderne. Viktig at alle får mulighet til utvikling og ny kompetanse.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 147, 227 og 228.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 159

Fra: Fagforbundet Trøndelag

Forslag:

I våre gamle hovedlinjer står det; Være aktive i rekrutteringsarbeidet på videregående skoler, universitet og høyskoler, utdanningsmesser og andre aktuelle arenaer

Vi mener det bør stå; **Være aktive i rekrutteringsarbeidet på videregående skoler, universitet og høyskoler, utdanningsmesser og andre aktuelle arenaer i samarbeid med ungdomsutvalget**

Begrunnelse:

Viktig at fag møter ungdom og ungdom møter ungdom samtidig. Sammen er vi sterkere.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Dette mener vi i regionen.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal være aktive i rekrutteringsarbeidet på videregående skoler, universiteter og høyskoler, utdanningsmesser og andre aktuelle arenaer, i samarbeid med ungdomsutvalget.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 164

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

2.1 Utviklingstrekk

Setning nummer to: «utdanning av forskjellig lengde» i stedet for «fagbrev, eller som tar lengre utdanning på høyskoler og universiteter», slik at setningen blir som følgende: «Når det i dag er langt flere som tar utdanning av forskjellige lengder, er det en utvikling vi har vært med å drive fram.»

Begrunnelse:

Opplisting skaper et unaturlig skille og vi har her for eksempel ikke med fagskoler. Setningen blir kortere, mer konsis og har et mer samlende budskap.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 165

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

2.1 Utviklingstrekk

Setning nummer fire: «uavhengig av yrkes- og utdanningsbakgrunn.» i stedet for «herunder arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.», slik at setningen blir som følgende: «Fagforbundet skal fortsette å rekruttere bredt i helse- og sosialsektoren, uavhengig av yrkes- og utdanningsbakgrunn.»

Begrunnelse:

Kortere og mer inkluderende setning som ivaretar intensjonen.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivarettatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 166

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

2.1 Utviklingstrekk

Siste kulepunkt endres til: «Arbeide for at alle arbeidstakere i helse- og sosialtjenestene, uavhengig av utdanning eller bakgrunn, og som trenger norskopplæring, får et tilbud. Disse bør følges opp av en fast veileder.»

Begrunnelse:

En fast veileder er ekstra viktig for de som samtidig skal jobbe med språket.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at alle arbeidstakere i helse- og sosialtjenestene som trenger norskopplæring, får et tilbud som inkluderer veiledning og oppfølging.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 167

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:
2.1 Utviklingstrekk

Nytt kulepunkt: «Arbeide for at utdanning er tilgjengelig for alle uavhengig av bosted.»

Begrunnelse:
Mange som bor langt unna utdanningsinstitusjoner har vanskelig for å ta en utdanning

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:
Forslaget tiltres med følgende formulering:
Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at utdanning er tilgjengelig for alle uavhengig av bosted, gjennom desentraliserte og fleksible utdanningsløp.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 168

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:
2.1 Utviklingstrekk

Nytt avsnitt: «For å sikre muligheten til utdanning for alle er det viktig at utdanningsinstitusjonene fokuserer på desentralisert opplæring og legger til rette for mer deltidsstudier. Dette kan gjøres samlingsbasert i distriktene eller digitalt. Arbeidsplassene må også tilrettelegge for at deres arbeidstakere kan benytte seg av tilbudet gjennom muligheter for tilpassing av arbeidstid, permisjoner, muligheter for lokale studiegrupper og tilgjengelighet av veiledere til de som tar utdanning.»

Begrunnelse:
Utdanningsinstitusjoner og arbeidsgivere må tenke nytt om livslang læring og tilrettelegging.

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:
Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 186

Fra: Fagforbundet Innlandet

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at de som tar videre utdanning lettere skal kunne få praksis plass ved sykehusene.

Begrunnelse:

vi opplever at det ikke er like lett å få praksis plass ved sykehusene innen for alle videre utdanning felt eks kreftomsorg er vanskelig, selv om det er bare for noen uker

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 196.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring

Forslagsnr: 187

Fra: Fagforbundet Innlandet

Forslag:

yrkesseksjon helse og sosial må arbeide for at det skal være lettere for lærlinger å få fast og hel stilling, lettere å få arbeid innenfor sykehus/kommune etter endt læringtid.

Begrunnelse:

nyutdannede velger annen utdanning og arbeid pga av at de ikke får et arbeid de kan leve selvstendig av. ingen kan leve av liten deltidsstilling med faste utgifter. rekrutteringen til yrket trenger flere, vi er ikke tjent med å utdanne noen som ikke blir i yrkene. må bli slutt på å holde ungdommen for narr til å ta en utdanning der de ikke kan fø seg selv eller barn.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at nyutdannede får tilbud om hel og fast stilling.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.1 Videregående opplæring – fag- og yrkesopplæring
Forslagsnr: 189
Fra: Fagforbundet Innlandet

Forslag:

Forslag fra SI Lillehammer

gjøre yveien bedre kjent, arbeide for at yveien kan gi flere medlemmer fagbrevutdanning videreutdanning/ ved å dele skolegangen opp i bulker.

Begrunnelse:

kan fange opp de som har en dårlig økonomisk mulighet til å ta fagbrev over hele skoleår. gir mulighet til de som har måttet avbryte skolegang av diverse årsaker som kan gi noen utfordringer for den enkelte

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at det etableres flere y-veisløp innen helse- og sosialfagutdanningene.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr: 42
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Ein må ha fagbrev i botnen for å komme inn på fagskuleutdanning.

Begrunnelse:

Fagskuleutdanning bør vera påbygging til eksisterande fagbrev. Om ein ikkje set krav om dette, vil ein undergrave fagarbeidarens status. Pr i dag kan du komme inn på fagskolen utan fagbrev, her kan du komme inn på realkompetansevurdering.

I dei seinare åra, har ein erfart at tilsette med fagskuleutdanning utan fagbrev kjem dårlegare ut når det gjeld løn og pensjon.

Ein bør vurdera om eitkvart fagskuletilbod innafor helse og omsorg er egna for kandidatar utan fagbrev.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Fagskolene fastsetter selv egne opptakskrav på bakgrunn av gjeldende regelverk. I flere helseutdanninger er det krav om relevant fagbrev og/eller autorisasjon, for eksempel barsel- og barnepleie. I andre kan man komme inn på grunnlag av annen utdanning eller realkompetanse, for eksempel miljøarbeid. I noen utdanninger er en bestemt kompetanse viktig, mens i andre det viktig å rekruttere folk med et bredt spekter av kompetanse.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr: 43
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

obba for at ein får på plass fagskuletilbod innafor kirurgisk virksomheit fleire plassar i landet.

Begrunnelse:

Bidra til å dekke inn mangel på arbeidskraft. Viktig at fagskuletilbod er desentralisert og tilgjengelige for medlemmane.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167 og 200.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr: 44
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Fagforbundet må jobbe for at fagskuletilbod blir gjort tilgjengelege for medlemmane ved desentralisering, og ved digitale tilbod.

Begrunnelse:

Mange fagskuletilbod er utilgjengelege for mange medlemmar, da dei stort sett er tilgjengelege i dei større byane.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr: 54
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

De siste årene har det vært for stort fokus på høyere utdanninger og da gjerne bachelor og mastergrader. Fagforbundet må jobbe for at fagutdanning blir mer populært ved å sette den høyere på dagsorden og snakke mer om dette. Fagarbeiderstatusen må heves.

Begrunnelse:

Fagarbeiderstatus må heves

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

viktig å få høyne yrkesstoltheten, for å møte morgens utfordringer og få flere inn i yrke samt beholde

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 231.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning

Forslagsnr: 55

Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

Uformell kompetanse må telle mer enn i dag.

Begrunnelse:

Uformell kompetanse er også viktig

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke

vi mener det skal være lettere å få en formell kompetanse enn det er i dag, de med realkompetanse må få tilbud å få formell kompetanse slik at de får et fagbrev

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Det er uklart om det tenkes på at uformell kompetanse må vektlegges mer for eksempel i lønnsforhandlinger, i arbeidshverdagen/ oppgavetildeling eller i utdanningssystemet. Anerkjennelse av realkompetanse er et viktig prinsipp i utdanningssystemet, for eksempel ved opptak til utdanning, i praksiskandidatordningen og er regulert i lovverket.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr: 88
Fra: Fagforbundet Stjørdal

Forslag:

Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial være en pådriver for utvikling av relevante utdanningstilbud for Fagforbundets medlemmer?

Kartlegge hva som finnes av utdanningstilbud i de ulike fylkene og se på hva som mangler. Kartlegge hva medlemmer ønsker kompetanseheving i, dermed finner man fellesnevner og hva man bør satse på å prioritere.

Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial bidra til at fagskoleutdanning blir mer kjent og anerkjent blant medlemmer og arbeidsgivere?

Samle de tilbudene som finnes i de aktuelle fylkene og sende ut til yrkesseksjons lederne i kommunene. Dette må lederne sørge for å sende ut til plasstillitsvalgte og sikre at det er kommet ut til medlemmene. Det er viktig at man får vite om hva som finnes i Norge av videreutdanninger. Det kan også sendes ut fra hovedtillitsvalgte til arbeidsgiverne.

At det blir annerkjent må vise til at de som har videreutdanning får økt lønn og endrede arbeidsoppgaver > dette må implementeres på arbeidsplassene. Det kan være i form av andre oppgaver på jobb eller å bli sendt på relevante kurs når det kommer.

Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial ivareta både studenter som ønsker å ta utdanning ved siden av jobb og de som ønsker fulltids fagskolestudier?

Jobbe for at man får permisjon med lønn når ansatt ønsker å ta videretudanning/utdanning og jobbe for at det blir høyere lønnsøkning når man er ferdig slik at det føles verd det.

Begrunnelse:

Ved en kartlegging vil man se behovet, når man ser behovet så kan man jobbe for å sikre at alle som ønsker får tatt utdanning eller videreutdanning. Slik får man interesserte ansatte som føler at de blir sett og hørt. Når ansatte selv ønsker å ta utdanning så er man mer giret og føler man får en viktigere arbeidshverdag.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Det er mye som kommer frem her som er naturlig å se på om det allerede finnes i hovedlinjene, eller kan komme inn som nye punkter.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167 og 227

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Forslagets intensjon anses delvis som ivaretatt av forslag 167 og 227. Det er mange ulike elementer i forslaget som ikke helt enkelt lar seg formidle som hovedlinjer. Spørsmål om permisjon med lønn og lønnsuttelling etter gjennomført utdanning arbeides det med i tariff-sammenheng.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr: 94
Fra: FAGFORBUNDET NITTEDAL

Forslag:**1. Hvordan kan yrkesseksjon helse og sosial være en pådriver for utvikling av relevante utdanningstilbud for Fagforbundets medlemmer?**

Samarbeide med Fagskolen, videregående skoler og høyskoler.

2. Hvordan kan yrkesseksjon helse og sosial bidra til at fagskoleutdanning blir mer kjent og anerkjent blant medlemmer og arbeidsgivere?

Lokale tillitsvalgte på arbeidsplassene info mot ledere
Få inn Fagskolen på medlemsmøte også på arbeidsplasser.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.
120 og 228.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr: 120
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

1. Gi mulighet/ kanaler for at medlemmer kan melde inn ønsker om nye Fagskoletilbud, feks Tannhelse.

Fagskole, AOF: evaluere kurs, be om tilbakemelding fra elever og praksisplasser.

2. Samarbeide med Fagskolene om tilbudene. Regionen må jobbe tett opp mot tilbydere, yrkesseksjonsledere/ tillitsvalgte må jobbe opp mot arbeidsgivere. Det må bli anerkjent. Gi mulighet for at Arbeidsgivere kan melde inn hva kompetanse det er behov for.

3. Tilrettelegge for at praksisukene lar seg gjennomføre. Se mulighetene og ikke begrensningene. Gi og ta.

Begrunnelse:

Oppsummerte forslag som styret mener er viktige å videreføre.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at det etableres samarbeid med utdanningstilbydere og arbeidsgivere om etter- og videreutdanningstilbud.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Dagsorden:	2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning
Forslagsnr:	136
Fra:	Fagforbundet Vestland

Forslag:

Helsefagarbeider med y-veien til sykepleier og vernepleierutdanning! Vi vil i nær framtid mangle mange sykepleiere og vernepleiere, det er i mange kommuner alt mangel på disse yrkesgruppene. Mange helsefagarbeidere med lang erfaring ønsker å ta sykepleien og vernepleien. Når vi ser på helsefagarbeideren sin utdanning er det mye overlappende kompetanse. Det er på høy tid at helsefagarbeideren sin utdanning blir anerkjent, og at en med fagbrev i helsefag kan komme inn via y-veien på sykepleien og vernepleien. Kravet om generell studiekompetanse gjør at helsefagarbeidere ikke har mulighet og ikke blir vurdert for ved inntak, med mindre de har studiekompetanse. Et mer sømlaust utdanningssystem og bedre kompetanseplanlegginger et viktig tiltak i det arbeidet. Fagforbundet Vestland Yrkesseksjon helse og sosial sin regionkonferanse krever at helsefagarbeideren sitt fagbrev blir verdsatt og at y-veien blir realisert for helsefagarbeideren!

Begrunnelse:

Vi trenger flere sykepleier og vernepleier. Mange medlemmer har gitt tilbakemelding at det er noe Fagforbundet må jobbe videre med. Vi ønsker det som en uttale på landskonferansen.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 189 og 199.

Dagsorden: 2. Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning

Forslagsnr: 138

Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Styrk framtidens ambulanseteneste!

Me gleda oss stort når stortinget tidlegare i år vedtok autorisasjon for paramedisinarane. Desse vil vere eit viktig tilskot til ambulansetenesta. Samstundes reiser vedtaket nokre utfordringar som Fagforbundet vil jobbe med framover. Det fyrste er at det ikkje enno er ei skikkeleg overgangsordning for dei som har gått føre og teke utdanning som nasjonal paramedic. Me meiner at dette er heilt naudsynt og regjeringa må få ei overgangsordning på plass så snart som mogleg. Det andre er at det pr. i dag ikkje finst nokon Y-veg til paramedic for fagarbeidarane. Me i Fagforbundet meiner at ein Y-veg absolutt må på plass, sånn at det er ein saumlaus måte for ambulansefagarbeidarane å ta denne utdanninga om dei ynskjer det. Samstundes er det viktig å påpeike at paramedisinarane er eit supplement til dagens teneste. Ambulansefagarbeidaren er ryggrada i ambulansetenesta. Dei har i lang tid sikra ei fagleg god ambulanseteneste til heile landet. Det skal dei òg gjere i framtida. Me organiserer både ambulansefagarbeidaren og paramedisinaren. Dei er både viktige, og me ynskjer inga profesjonskamp sånn som ein tidlegare har sett i andre deler av helsetenesta. Me er heilt sikre på at dei beste tenestene får me når me jobbar saman. Men for å sikre at me òg i framtida har fagleg gode ambulansetenester må me passe på at det er mogleg å vere lærling. Då må stortinget vedta forslaget til endringar i akuttmedisinforordninga som sikrar at andre års lærlingar kan fortsetje å vere andre person på ambulansebil. Samstundes må helseføretaka satse tyngre på lærlingane og auke talet på lærlingplassar. Paramedisinarane skal sjølvsagt få praksisplass, men ein skal ikkje erstatte lærlingplassar med praksisplassar for paramedisinarane. Det vil vere ei svært kortsiktig løysing. For å sikre at ambulansetenesta ikkje vart overbelasta, og at dei som jobbar i han får den passivtida dei skal ha, må me òg auke kapasiteten i somme område med fleire bilar. I tillegg treng me fleire «kvite bilar» som kan avlaste ambulansetenesta med grønne transportoppdrag, og då sikre akuttberedskap. Vestland er eit stort fylke. Det er svært viktig at ambulansetenesta er tilgjengeleg der folk bur, i heile fylket. Ein må i større grad leggje lokal beredskap til grunn når ein vel å opprette, leggje ned eller flytte ambulansestasjoner. Me er òg heilt avhengige av ein godt fungerande luftambulanseteneste som kan bidra til rask transport når det er naudsynt.

Yrkesseksjon helse og sosial i Fagforbundet Vestland krev difor at

- personar med utdanning som t.d. nasjonal paramedic får høve til å søkje om autorisasjon som paramedic
- endringane i akuttmedisinforordninga som omfattar lærlingar som andre person på ambulansebil vart vedteke
- helseføretaka opprettar fleire lærlingplassar i ambulansearbeidarlaget
- ein aukar talet på ambulansebil nasjonalt, og aukar kapasiteten til dei såkalla «kvite bilane»
- Redusere tall studieplassar for å unngå «inflasjon» og god gjennomføring av praksis.
- I forkant av opptak foreta intervju av kandidatar for å sjekke ut modenheit, egnetheit etc

Begrunnelse:

Vi ønsker det som uttale til Landskonferansen.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslaget oversendes redaksjonskomiteen.

Dagsorden: 2. Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.2 Fagskole – høyere yrkesfaglig utdanning

Forslagsnr: 188

Fra: Fagforbundet Innlandet

Forslag:

Forslag fra SI Lillehammer

Fagforbundet må markedsføre seg bedre, lettere tilgang for medlemmer til å hente informasjon. Fagforbundet har veldig fine stipendordninger som må bli synligere for medlemmer

Begrunnelse:

gode medlemsfordeler som er verdt å fronte for å øke medlemmer og beholde medlemmer,

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

enig i begrunnelse

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr..
228.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.3 Universitets- og høyskoleutdanning i helse- og sosialfag

Forslagsnr: 3

Fra: Fagforbundet, avd. 474 Troms fylkeskommune

Forslag:

Barneverns utdanning deltid ved UIT.

Dette med bakgrunn i kompetanse kravet som kommer i 2022 i ny barnevernlov.

Fagforbundet bør gjerne i samarbeid med Bufetat og kommunene legge press på UIT slik at det kommer deltids studie for barnevernet. Kompetansekravet endres i 2022 og både Bufetat og kommunene i Nord er det flere miljøarbeidere som arbeider, For å øke kompetansen på barnevernfeltet vil det derfor være hensiktsmessig med deltid studie slik at flere kan studere samtidig som de fortsatt står i jobb. Dette vil bidra til at en ikke mister nyttig kompetanse mens de tar høyere utdanning og igjen minsker turnover i et allerede sårbart felt som skriker etter økt kompetanse for de mest sårbare i samfunnet. Det bør å om mulig reservere plasser til de som allerede har stillinger innen fagfeltet. UIT har ikke planer om deltids studie før muligens i 2024. Samtidig bør kommunene/Bufetat se på lønnskompensasjon slik at se som i dag som miljøarbeidere har muligheten til en slik utdanning uten økonomiske tap, evn med en bindingstid slik det er for andre yrkesgrupper.

Begrunnelse:

Nye krav til utdanning av ansatte i Bufetat.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

se begrunnelse.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167 og 227.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.3 Universitets- og høgskoleutdanning i helse- og sosialfag
Forslagsnr: 121
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

1. Svare på høringer. Samhandle med skolene.
2. Færre stillinger til fagarbeidere, omgjøring av stillinger og A og B lag i forhold til stillingsstørrelse.
Større lønnsgap mellom yrkesgrupper
Høgere lønnsutgifter i kommunene, noe som kan gi press på antall årsverk.

Begrunnelse:

Beholde og rekruttere

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Annet
Forslagets intensjon anses ivaretatt av helheten i hovedlinjene.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Fremstår som svar på spørsmål i debattheftet. Intensjonen synes ivaretatt.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.3 Universitets- og høgscoleutdanning i helse- og sosialfag
Forslagsnr: 169
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

2.3 Omgjøring eller utvikling

Setning nummer en: «uten en god faglig begrunnelse» i stedet for «uten at det er godt, faglig begrunnet»

Begrunnelse:

bedre ordlyd

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.3 Universitets- og høgscoleutdanning i helse- og sosialfag
Forslagsnr: 170
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

2.3 Omgjøring eller utvikling

Stryke setningen «Omgjøring kan ramme arbeidstakere med ulik utdanningsbakgrunn.»

Begrunnelse:

Negativt ladet setning som ikke gir merverdi til avsnittet.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 10

Fra: Fagforbundet Nord-Fron

Forslag:**Rett kompetanse på rett plass og til rett tid.**

Vernepleiere og sykepleiere blir brukt etter sin utdanning, dvs vernepleiere blir brukt i miljøterapi o.l. Sykepleiere blir brukt i sykepleie. Utnytte yrkeskompetansen til hver enkelt yrkesgruppe etter utdanning.

eks: sykepleiere som sykepleiere og helsefagarbeidere som helsefagarbeidere, ikke 50/50. Arbeidskapasiteten pr. ansatt er nå for mye/tung. Ved å fordele arbeidskapasitet på flere, og sørge for at hver yrkesgruppe får bruke sin kompetanse kan det bli lettere å holde ut i helsesektoren over tid. Mye sykmeldinger skyldes nettopp for stor arbeidsbelastning, som vil gjøre at belastningen øker når man blir færre på jobb.

Rekruttering.

Sørge for hele faste stillinger. Flere lære plasser.

Oprettholde studie plasser i distriktene, ikke drive sentralisering av studie plasser. Promotering av studier innen helse. Ved å sørge for hele, faste stillinger vil også studiene innen helse bli mer attraktiv når arbeiderne får en lønn å leve av.

Begrunnelse:

Som plasstillitsvalgt og yrkesseksjonsleder ser jeg hvor skoen trykker mest. Ser at kompetanse, rekruttering og lønn henger sammen. Alt dette er viktig for å opprettholde nok arbeidskraft i helsesektoren.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Faste og hele stillinger, flere lære plasser og sikkert arbeid etter fagbrev. heltidskultur må settes mer på dagsorden. økt grunnbemanning for at arbeidstagere skal kunne klare å stå i arbeid på heltid gjennom et arbeidsliv.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 195, 167, 187 og 210.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Mange ulike elementer i samme forslag. De aller fleste er ivaretatt i forslag til hovedlinjer.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 33

Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

Jobbe for at erfaringskonsulenter får mer annerkjennelse for den jobben de gjør. Dem har en unik kompetanse på sitt felt.

Begrunnelse:

Det gir lite status og være erfaringskonsulent, De gjør en viktig jobb og bruker sin erfaring for å hjelpe ander, og annerkjennelse for jobben de gjør vil kunne gi lønnsøkning.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Bør forklares hva en erfaringskonsulent er og hva deres kompetanse betyr spesielt innfor rus og psykiatri.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at nye yrkesgrupper får anerkjent sin kompetanse og at likemannsarbeid verdsettes i tjenestene.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 45

Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Jobba for at helsefagarbeidarar kan bli tekne opp på sjukepleiar/vernepleiarutdanning med bakgrunn i bestått fagbrev.

Begrunnelse:

Me meina at helsefagarbeidarar må kunne ta sjukepleiar/vernepleiarutdanning, utan krav om generell studiekompetanse, når dei har fagbrev i botnen. Eldrebølga er over oss og vi vil mangle mange sjukepleiarar og vernepleiarar. Det er derfor viktig å få gjennom gode helsefagarbeidarar som ønsker å ta sjukepleie eller vernepleie utdanning. Fagforbundet Vestland har fått mange innspel på dette under debatt til landskonferansen. Derfor er y-vegen eit svært viktig tiltak framover.

Forbundsregionens begrunnelse:

Ein går imot en stor underdekning spesielt av sjukepleiarar og vernepleiarar. Når vi ser på sjukepleiar, vernepleiar, og helsefagarbeidar sin kompetanse er mykje av denne overlappende. Kravet til generell studiekompetanse gjer at helsefagarbeidarar ikkje ein gang blir vurdert for inntak. Dette må Fagforbundet få gjort noko med.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 189.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler
Forslagsnr: 46
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:
Sjuepleiarutdanninga bør ikkje bli ei masterutdanning.

Begrunnelse:
Om ein innfører masterkrav for sjukepleiarar, er me redd for at færre sjukepleiarar vil ha pasientkontakt/direkte pasientretta arbeid.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:
Annet
Forslaget oversendes redaksjonskomiteen.

En eventuell slik endring ligger langt fram i tid og vil kreve omlegging av hele utdanningssystemet. Det er ikke en problemstilling på nåværende tidspunkt, men noe som bør drøftes.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler
Forslagsnr: 95
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:
2. Hvilke konsekvenser vil økende krav til bachelor- og masterutdanning kunne ha for Fagforbundets medlemmer?

Vanskeligere å komme inn med videregående karakterer.

Begrunnelse:
.

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres
Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:
Annet
Oversendes redaksjonskomiteen. Ser ut til å være svar på spørsmål fra debattheftet.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 111

Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:

Fagforbundet skal være en pådriver for at arbeidsgiver gir nødvendig språkopplæring til arbeidsinnvandrere.

Begrunnelse:

Arbeidsinnvandrere må ha gode norskkunnskaper for å være bedre rustet til arbeidslivet og integrering i samfunnet. Språkmentor prosjektet har bevist at arbeidsnorsk og praktiskskolering er viktig for arbeidsmiljøet.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr..
166.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 113

Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:

Hvordan kan vi markedsføre Helsefagarbeiderens status? Hva har Helsefagarbeideren lært og kompetansekravene i læretiden. Oppgaver og ansvarsområder.

Begrunnelse:

Stor uvitenhet særlig blant ledere på alle områder i forhold til fagarbeiderens kompetanse - har ikke nok kjennskap til fagplaner og hva yrket innebærer. Fagarbeideren blir fratatt flere og flere oppgaver - blir ikke sett på en faglig ressurs noe som resulterer i at mange har mistet sin yrkesstolthet. En gang stolt nyutdannet fagarbeider - nå er det borte fordi mange ikke lenger føler at sin kompetanse blir verdsatt og sett!

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr..
231.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 117

Fra: Fagforbundet Sandnes avd 281

Forslag:

Jobbe for at også medlemmer uten formell utdanning som tar kurs og videreutdanninger får kompensasjon i form av tillegg på lønn.

Begrunnelse:

Ulempe at medlemmer uten formell utdannelse ikke får kompensasjon, verken på lønn eller studiepoeng.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Alle ansatte som tar en videreutdanning bør få kompensasjon i form av lønn

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 227

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Tariffspørsmål ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 119

Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:

Det må bidras til at det utvikles kompetanse planer på alle arbeidsplasser for å stoppe omgjøringer av stillinger. Oppgavedeling er et virkemiddel i dette arbeidet.

Begrunnelse:

Vi trenger flerfagligheten for å ivareta hele spekteret av oppgaver som blir tillagt helse- og omsorgssektoren.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 62 og 73.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren– noen eksempler

Forslagsnr: 122

Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

1.Lønn og formalisering av kompetanse

Fagbrev på jobben må gjøres bedre kjent i alle kommuner.

2. Informere om støtteordninger gjennom fylkeskommune, kommune og stipendordninger gjennom Fagforbundet.

3. Ulemper- Får ingen uttelling økonomisk og blir billigere arbeidskraft en de med formell utdanning.

- Undergraver utdanningssysteme.

Fordeler: All kompetanse er god kompetanse.

Kan gi motivasjon til å videreutvikle seg mer.

4. Positive sider - uttelling økonomisk, økt kompetanse , enklere å kombinere jobb og kompetanseheving

Negative sider- undergraving av utdanningssystemet

5. Kurs av kortere varighet må komme inn i hovedtariffavtalene

Jobbe for at alle arbeidsgivere tilegner seg kunnskap og kompetanse om oppgaveglidning.

Begrunnelse:

Oppsummerte forslag som styret ønsker at videreføres

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag til hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ser ikke ut til å være et forslag til hovedlinjene, men et svar på spørsmål i debattheftet.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering –
2.4 Kompetansekrav i helse- og sosialsektoren – noen eksempler

Forslagsnr: 153

Fra: Fagforbundet Finnmark / Finnmarkku Fagalihttu

Forslag:

Kompetanseheving av helsepersonellet slik at de står klar for fremtidens oppgaver. Videreutdanning til eks. hjelpepleiere/helsefagarbeidere kan avlaste sykepleiere og få andre utfordringer som igjen gir mer interessante oppgaver. Det mye Hjelpepleier/helsefagarbeider kan utføre med god opplæring. Må ikke skape arbeidsplasser med kompetansekriger men være villig til kompetanseglidning og gjøre nytte av alle ansatte. Vi må ha attraktive arbeidsplasser.

Begrunnelse:

Kompetanseheving av helsepersonellet slik at de står klar for fremtidens oppgaver. Videreutdanning til eks. hjelpepleiere/helsefagarbeidere kan avlaste sykepleiere og få andre utfordringer som igjen gir mer interessante oppgaver. Det mye Hjelpepleier/helsefagarbeider kan utføre med god opplæring. Må ikke skape arbeidsplasser med kompetansekriger men være villig til kompetanseglidning og gjøre nytte av alle ansatte. Vi må ha attraktive arbeidsplasser.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.
200, 62, 73 og 217.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet

Forslagsnr: 47

Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Prosjektet «menn i helse» bør videreførast, og tilbys til alle kjønn.

Begrunnelse:

Prosjektet er særst bra og bør vidareførast. Ein bør og tilby dette til fleire kommunar og helseføretak. Fleire kommunar i Vestland har tilbydd dette til både damer og menn. Det bør også opnast for damer fleire stadar. Vestland har gode erfaringar med at det også blir tatt inn damer i prosjektet. Fagforbundet bør jobbe opp mot KS for å få dette realisert.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.
167 og 201.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Denne prosessen er allerede i gang og i flere fylker er det tatt inn kvinner. Fagforbundet vil diskutere videreføring av prosjektet Menn i helse med KS og myndighetene, for å se hvordan det kan bli en permanent ordning som kan inkludere flere grupper uten at intensjonen om å gjøre noe med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet forsvinner.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 48
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:
Fagbrev på jobb må vidareførast.

Begrunnelse:
Fagbrev på jobb må vidareførast i alle fylker. Ein må jobbe for å sikre finansiering av tiltaket, gjerne med øyremerka overføringar til fylka.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:
Forslaget intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167 og 201.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 49
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:
Fri med løn for etter og vidareutdanning.

Begrunnelse:
Fagforbundet må jobbe for ordningar som sikrar våre medlemma fri med løn for å ta etter og vidareutdanning. Dette er viktig for å sikre kompetanseheving og reell moglegheit for våre medlemmar for å ta etter og vidareutdanning.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:
Forslaget intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 227 og 90.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:
Tariiffspørsmål ligger utenfor Yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 50
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Jobba for at tilbud for etter og vidareutdanning og blir tilbydd desentralisert. Gjerne og digitalt.

Begrunnelse:

Me opplever at mange av tilboda er utilgjengelge for våre medlemar, når dei kunn blir tilbydd i dei større byane.

Forbundsregionens begrunnelse:

Flere medlemmer ønsker ta utdanning blir vanskelig når de fleste blir lagt til stor byer.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 51
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Ein må få lønskompensasjon umiddelbart etter fullført relevant utdanning.

Begrunnelse:

Når ein fullfører relevant utdanning, godkjent av arbeidsgivar, opplever ein ofte at lønskompensasjon ikkje blir gitt før ved lokale forhandlingar. Dette meina me at våre medlemar skal få straks utdanning er fullført. Innafor nokre område får ein dette automatisk, andre får det ikkje. Det må jobbast for at dette blir likt for alle

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 227.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Tariffspørsmål ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 52
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Fagforbundet må jobbe for at arbeidsgivarar nyttiggjer seg kompetansen til dei tilsette, rett person på rett plass.

Begrunnelse:

Ein opplever at ein etter vidareutdanning, ikkje får brukt ny kompetanse.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 73 og 217.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 83
Fra: Fagforbundet Kongsberg

Forslag:

- Fast stilling og lønn, kunne ta læretiden på egen arbeidsplass.
- At de blir lova en fast stilling etter utdanning i kommunen om de får stipend der i fra.
- Større lønnsforskjell på ufaglærte og faglærte, Endring av arbeidsoppgaver slik at man får brukt kompetansen sin.

Begrunnelse:

forslag fra tillitsvalgte

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 187 og 227

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Tariffspørsmål ligger utenfor Yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 96
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:

1. Hva er de viktigste virkemidlene for å få flere uten formell kompetanse til å ta utdanning?

- Høyere lønn.
- Nye og spennende oppgaver.
- Kan få mer ansvar på jobb.
- Språkvansker, trenger hjelp der.
- Gi ut god informasjon.

2. Hvordan kan yrkesseksjon helse og sosial bidra til å gjøre helse- og sosialfaglig utdanning tilgjengelig for flere?

- Menn i helse - tilsvarende for kvinner? Tilsvarende for de med språkproblemer.
- Undervisning i nærheten.
- Jobbe for tilrettelegging på arbeidsplassene.

3. Hva er fordelene og ulempene ved at personer uten helsefaglig kompetanse får tilbud om korte kurs?

Fordel: Mer kompetanse. Ulempe: At man ikke får uttelling i form av høyere lønn.

Begrunnelse:

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.
166, 167, 201, 227 og 228.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Tariffspørsmål ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 109
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Alle som arbeider med menneske med utagerande åtferd, må få opplæring i korleis handtere slike utfordringar.

Begrunnelse:

I praksis viser det seg at en gjerne får et slikt kurs tilbud i etterkant av ei utfordrande hending/avvik, om ein i det heile teke får tilbud. Det er et stort ønske at det blir obligatorisk

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 203.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 143
Fra: Fagforbundet Agder

Forslag:

Jobbe for at et tilsvarende opplegg som «menn i helse» også blir tilgjengelig for kvinner.

Begrunnelse:

Det er ikke god likestilling å tilby et slik opplegg kun til menn, det vil også være kvinner på NAV-ytelser som bør kunne tilbys samme komprimerte opplegg.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 201

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Denne prosessen er allerede i gang og i flere fylker er det tatt inn kvinner. Fagforbundet vil diskutere videreføring av prosjektet Menn i helse med KS og myndighetene, for å se hvordan det kan bli en permanent ordning som kan inkludere flere grupper uten at intensjonen om å gjøre noe med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet forsvinner.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering – 2.5 Lære hele livet
Forslagsnr: 154
Fra: Fagforbundet Finnmark / Finnmarkku Fagalihttu

Forslag:

Jobbe for at voksne uten formell kompetanse kan få muligheter for å gjennomføre utdanning selv om de står i arbeid. Vi trenger kompetanse i alle stillinger.

Begrunnelse:

Jobbe for at voksne uten formell kompetanse kan få muligheter for å gjennomføre utdanning selv om de står i arbeid.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 167 og 201.

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 194
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Helse- og sosialfaglige utdanninger er populære både på videregående nivå og på universiteter og høyskoler. Til tross for fagenes popularitet, rapporteres det om mangler på kvalifisert helsepersonell. I takt med en aldrende befolkning forventer man at etterspørselen etter arbeidskraft stiger kraftig i årene som kommer. Et arbeidsliv med raske omstillinger gjør at alle må regne med endringer i arbeidsoppgaver og krav om å tilegne seg ny kompetanse gjennom hele sitt yrkesaktive liv.

Begrunnelse:

Innledende brødtekst til kapittel 2.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 195
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at alle søkere som er kvalifisert, får tilbud om læreplass.

Begrunnelse:

Videreføring av dagens hovedlinjer. Fortsatt en utfordring mange steder.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 196
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at flere virksomheter tar imot elever og studenter i praksis.

Begrunnelse:

Gode praksisperioder og praksissteder er nødvendig for å oppnå ønsket resultat og kvalitet i utdanning. Gjelder på alle nivåer.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 198
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for å støtte nyutdannede i overgangen mellom utdanning og jobb.

Begrunnelse:

Overganger er krevende. Mentorordninger, veiledning og annen form for støtte er viktig.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 199
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for et utdanningssystem med gode overgangsordninger mellom ulike utdanningsnivåer

Begrunnelse:

For mange må gå «omveier» i utdanningssystemet før de får den kompetansen/kvalifikasjonen de ønsker.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 200
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for å utvikle relevante fagskoletilbud som også muliggjør større grad av oppgavedeling i helsetjenestene

Begrunnelse:

Fagskoletilbudene har blitt stadig flere og bedre. Likevel er det behov for et aktivt samarbeid for å utvikle nye tilbud og spre allerede eksisterende.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 201
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at arbeidstakere uten helsefaglig utdanning får tilpassede opplæringsløp som Fagbrev på jobb og Menn i helse.

Begrunnelse:

Tilpassede opplæringsløp for ulike kategorier av voksne er stadig aktuelt. Ordningene beskrevet her er gode men kostbare og til dels kompliserte å organisere/gjennomføre. I flere tilfeller er det behov for bedre finansiering og mer ressurser.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 229
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at fagbrev eller tilsvarende yrkeskompetanse gir tilleggs poeng ved opptak til relevante studier i helse- og sosialfag.

Begrunnelse:

En viktig synliggjøring av den kompetansen man opparbeider seg etter gjennomført yrkesfaglig utdanning.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 2 Utdanning, kompetanse og rekruttering
Forslagsnr: 231
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for synliggjøring av fagarbeiderens kompetanse.

Begrunnelse:

Det er stadig behov for å løfte frem kompetansen man oppnår gjennom fag- og yrkesopplæringen. Mange er ikke godt nok kjent med dette utdanningsnivået.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

- Dagsorden:** 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.1 Hva er kvalitet, og hvordan sikrer vi god kvalitet i tjenestene?
- Forslagsnr:** 70
- Fra:** Fagforbundet Sykehuset Innlandet Gjøvik

Forslag:

1. God kvalitet er at arbeidsoppgaver følges i henhold til stillingsbeskrivelse og at de andre ansatte/pasienter er fornøyd med det som blir gjort.

Begrunnelse:

God kvalitet er viktig for selvfølelsen

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

god kvalitet styrker faget og utførelsen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 216.

- Dagsorden:** 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.1 Hva er kvalitet, og hvordan sikrer vi god kvalitet i tjenestene?
- Forslagsnr:** 89
- Fra:** Fagforbundet Levanger

Forslag:

1. Vi i fagforbundet ønsker fokus på god demensomsorg og fokus på personsentrert omsorg og få tid og mulighet til å utøve dette.

2. Under pandemien har det vært mye fokus på rett kompetanse til enhver tid, ønsker at fagarbeideren skal få økt status både i kommunene og sykehus, dette kan bidra til mindre press på sykepleiere/vernepleiere.

3. For å få innsikt i kvalitet på tjenester ønsker vi ett tettere bånd mellom tjenesteyter og mottaker med f.eks spørreundersøkelser/brukerundersøkelser.

4. Kompetanseheving og mulighet til å ta kurs og videreutdanning som arbeidsgiver etterspør i samråd med fagforeningen. Det bør gies gode muligheter som fri med lønn også for å kunne ta videreutdanning men samtidig ha regelmessige kurs innen faget.

5. For å få gode og tilrettelagte tjenester mener vi at store stillinger er et krav og en nødvendighet, helst heltid.

Begrunnelse:

For å gi gode tjenester til pasienter og brukere må helsepersonell få mulighet til å ta utdanning, kurs, videreutdanning for å møte de nye utfordringene som er i samfunnet, krav til økt kompetanse øker med kravet om bedre helse og omsorgstjenester.

Ettersom helsesektoren er kvinnedominerte er også krav om heltid vært fraværende i alle de år. Vi ser at den tid er over og at heltid er en rett vi bør kreve. Heltid vil også kunne bidra til bedre tjensteutøvelse da det blir færre helseutøvere mot hver enkelt pasient/bruker.

Demensomsorgen i kommunene vil øke i omfang da det blir flere eldre, derfor er det viktig å styrke kompetansen på dette området. ABC utdanning innen demens er et viktig tiltak men det vil også kreve at en bemanningsnorm må opprettes innen helse.

For å stimulere medlemmene til å ta videreutdanning og kurs må det være økonomisk bærekraftig for hver enkelt å få gjennomført dette, et spleiselag mellom arbeidsgiver og fagforbundene kan være en god ide.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Vi må fortsatt ha fokus på dette. Derfor viktig å få det med i våre arbeidsredskap som hovedlinjene er en del av.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Punkt 1: Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for en bemanning som sikrer tilstrekkelig rekruttering og god kvalitet i tjenestene

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Mange elementer i samme forslag:

Punkt 2: Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslagsnummer 217.

Punkt 3: Tiltres ikke.

Begrunnelse: Brukerundersøkelser er utenfor yrkesseksjonens område som arbeidstaker-organisasjon.

Punkt 4: Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslagsnummer 90.

Punkt 5) Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslagsnummer 191.

Dagsorden:	4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.1 Hva er kvalitet, og hvordan sikrer vi god kvalitet i tjenestene?
Forslagsnr:	107
Fra:	Fagforbundet Namsos

Forslag:

Dagens helsetjenester inne Helse eks Sykehjem med dagens bemanning gjør at folk springer fortere og har liten tid til omsorg og sette brukeren i sentrum . Dagen bruker blir bare gamlere da de skal bo hjemme lengst mulig og er tunge brukere og krever god oppfølging av personalet .vi mener at tiden er moden for en slags bemanningnorm alla skole eller barnehage .

Begrunnelse:

Vi mener tiden er over moden til å se på en slags bemanningsnorm i helse og sosial tjenestene spesielt . Dette kom til å koste mye penger og staten må bidra med penger. Denne reformen må det jobbe langsiktige med .

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke

Vi støtter ikke dette da vi mener en bemanningsnorm blir en sovepute og vil føre til store utfordringer mange steder. Men vi ser helt klart at det er behov for økt bemanning mange steder.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Fagforbundet går ikke på generelt grunnlag inn for bemanningsnorm i helse- og sosialtjenestene.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.1 Hva er kvalitet, og hvordan sikrer vi god kvalitet i tjenestene?
Forslagsnr: 137
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

KVALITET I TENESTE TIL DE ELDRE I HJEMMESYKEPLEIEN,PÅ SYKEHJEM OG SYKEHUS

Det er lett å skjønne at de som jobber i turnus ønsker seg flere frihelger og av den grunn er villig til å gå langvakter. Fagforbundet mener at dette ikke er noen god løsning verken for de ansatte, brukerne eller beboerne. Hva med de pleietrengende som trenger omsorg og pleie, en hand å holde i og meningsfulle aktiviteter gjennom dagen? Vi vet alle at helsepersonell er slitne etter en vakt. Hvordan skal de da makte å gi god pleie og omsorg etter elleve, tolv, tretten eller fjorten timer? Vi kan ikke se at dette er til beste for de pleietrengende eldre i sykehjem, hjemmesykepleie eller påsykehus. Ansatte i omsorgssektoren med lange vakter kan stå i fare for å skade de vi yter vår omsorg til. Forskning viser at lange vakter ikke er bra for helsa, og faren for å gjøre feil øker jevnt og trutt fra de starter på jobben, og fram til det har gått åtte timer. I perioden fra åtte til tolv timer dobles risikoen for uønskede hendelser. På tross av denne kunnskapen fortsetter tilsette, arbeidsgivere og politikere å argumentere for at dette er en god løsning. Fagforbundet Vestland sin regionkonferanse helse og sosial forstår ønsket om å jobbe hver fjerde helg, eller mindre. Hvis også de som er ansatt på dagtid som fagkonsulenter, gruppeleder, og personell på dagsenter tok på seg å jobbe helg ville vi slippe å gå langvakter for å jobbe hver 4. helg. Bemanningen må være god nok slik at de klarer å stå i jobb til pensjonsalder. Bedre bemanning vil dempe presset på de som jobber helger. Det blir flere til å gjøre jobben, og det er et bedre utgangspunkt for å gi omsorg av god kvalitet til dem som trenger oss. Så: Arbeidsgiver/politiker –ta ansvar for å etablere en heiltidskultur og ansette flere i hele faste stillinger i omsorgssektoren!

Begrunnelse:

Forslag på utale landskonferansen.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Annet

Oversendes redaksjonskomiteen.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ikke formulert som forslag, men mange viktige innspill.

- Dagsorden:** 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.1 Hva er kvalitet, og hvordan sikrer vi god kvalitet i tjenestene?
- Forslagsnr:** 147
- Fra:** Fagforbundet Møre og Romsdal

Forslag:

- veiledning av lærlinger

- Opplæring/kurs for veiledere

Begrunnelse:

Fagforbundet må få til en god veiledning til fagarbeidere/ansatte som skal ivareta lærlingene på en god måte. Viktig for å få gode fagarbeidere

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal bidra til bedre skoloring av instruktører og veiledere i virksomheter som tar imot elever, lærlinger og studenter.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Flyttet til kapittel 2.

- Dagsorden:** 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.1 Hva er kvalitet, og hvordan sikrer vi god kvalitet i tjenestene?
- Forslagsnr:** 179
- Fra:** Fagforbundet Viken

Forslag:

4.1 Tillitsreformen

Nytt kulepunkt: «Bidra med yrkesfaglige innspill til regjeringens satsning på tillitsreform i offentlig sektor.»

Begrunnelse:

Det er satt i gang en prosess med tillitsreform, så da burde det nevnes. Foreslått som eget punkt da det fremdeles kan være lokale prosesser på siden av denne, så vil fremdeles beholde tidligere punkt.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at yrkespolitiske perspektiver er tydelige i samarbeidsavtaler med politiske partier og andre som vil sette tillitsreform i helse- og sosialsektoren på dagsorden.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 30
Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

Fortsette å jobbe med heltidskulturen
heltid en rett-deltid frivillig

Begrunnelse:

Mange går ufrivillig i deltidsstillinger og må jobbe oftere i helgene for å få fulltid

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
tiltres med endring av tekst

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.
191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 59
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Fleire helse og sosialarbeidarar må jobba helg.

Begrunnelse:

Mange med relevant utdanning innafor helse og omsorg jobbar i stillingar som har dagarbeidstid, og som derfor ikkje bidreg til å dekke inn helgar. For å komme i mål med heiltid, må fleire bidra til å dekke helgar.

Forbundsregionens begrunnelse:

Når me gjekk inn i omsorgssektoren vet me alle at det inneber helgejobbing. Tar alle sin del hadde ikkje helgebemannning vært den utfordring det er i dag.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Turnus og tariffspørsmål ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, særlig forslag 227.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 60
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:
Trenge auka bemanning innafor helse og sosiale tjenester.

Begrunnelse:
Sikra kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Oppnå heiltid. Oppnå mindre sjukefråvær. Kunne stå i yrket fram til pensjonsalder.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:
Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 89.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 61
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:
Langvakter/arbeidstidsordningar, kva meina medlemmane?

Begrunnelse:
Me må få kartlagt medlemars ønskjer i forhold til langvakter/fleksible arbeidstidsordningar. Ein bør ha ei brei undersøking der ein kartlegg dagens situasjon, og kva ein ønskjer i framtida. Må få inndelt etter yrke, alder, type arbeid, osv. Denne kartlegginga bør seksjonen gjennomføra i neste landsmøteperiode.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:
Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:
Ikke et forslag til hovedlinje, men til mål- og tiltaksplan.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 71
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

1. Hovedårsaken er nok at det fra tidligere har vært vanlig å ikke ha fulle stillinger og at det derfor er vanskelig å få økt tilbake til 100.
2. vi må ha høyere grunnbemanning. Samle småstillinger til store stillinger
3. Informere medlemmene om hva de går glipp av i pensjon ved å stå i små stillinger
4. Få lovfestet fulle stillinger som hovedregel

Begrunnelse:

Lønn å leve av

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

det gir fulle rettigheter til pensjon, øker heltidskulturen i kvinnedominerte yrker.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.

Punkt 1 og 4: 191

Punkt 2: 89

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Punkt 3 tiltres ikke. Faller utenfor hovedlinjenes formål, men kan være et tiltak i mål- og tiltaksplan.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 85
Fra: Fagforbundet Kongsberg

Forslag:

Gode turnuser, og at det er mulig å tilpasse i forhold til hvor en er i livet. Jobb primært 4. hver helg.

- Kravene (i forhold til stress og følelse av å ikke strekke til), tilrettelegging der det trengs, f.eks familiesituasjon og helse. Variasjon av arbeidsoppgaver.

Begrunnelse:

fra tillitsvalgte

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr.

191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 101
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:**1. Hva er årsaken til at enkelte på din arbeidsplass jobber i deltidsstilling?**

Helseutfordringer. Noen ønsker å ha friheten det gir å ikke jobbe fullt, men med mulighet for å ta ekstravakter hvis man ønsker.

2. Hva må man endre for at flere skal jobbe i heltidsstillinger?

Øke grunnbemanning. Øke kunnskap blant vikarer.

Hele tiden jobbe for at arbeidsgiver har fokus på heltid.

Informere arbeidstakere om hva de har rett på.

4. Hvordan kan Yrkesseksjon helse og sosial arbeide for å gjøre heltidsstilling hovedregelen for ansettelse i helse og sosialsektoren?

Jobbe politisk.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 104
Fra: Fagforbundet Midtre Gauldal

Forslag:

Vi ønsker at det skal være nedre grense på timeantall pr. vakt. Unngå vakter på helt ned i 4-5timer.

Antall ansatt pr. pasient, ved nedskjæringer.

Begrunnelse:

For å unngå korte vakter og dermed ha mulighet til 100% stillinger. Uforvarlig drift og stor belastning på ansatte.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke

Vi er enige i intensjonen, men mener dette hører inn under tariff.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 105
Fra: Fagforbundet Midtre Gauldal

Forslag:
Korte vakter.

Begrunnelse:
Pga korte vakter helt ned i 4-5timer, hindrer det 100%stillinger.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke
Vi er enige i intensjonen, men mener dette hører inn under tariff og hovedavtale. Er en forhandling som skal gjøres lokalt. Men det burde kunne komme nasjonale føringer på hva en normalarbeidsdag skal være.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 127
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:
Jobbe for at alle som ønsker heltidsstilling skal få det.

Bruke AML for ikke å automatisk redusere stillingsstørrelse og at det skal være gode grunner for at det skal innfris.

Begrunnelse:

Mange ledere opplever et press for å beholde kompetanse, og innvilger av den grunn ønsket stillingsbrøk selv om behovet er 100%.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 139
Fra: Fagforbundet Agder

Forslag:

Arbeide for at ansatte blir tilbudt hele stillinger.

Begrunnelse:

Hele stillinger øker kvaliteten på tjenesten, ved at hver medarbeider er mye tilstede på arbeidsplassen og har full kontroll på alt som skjer. Hele stillinger minker slitasjen på hver enkelt medarbeider ved at alle som er på jobb vet hva som skjer og vet hva som må gjøres. Hele stillinger gir et godt arbeidsliv, en jobb å leve med, en lønn og leve av og en verdig pensjonisttilværelse.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 149
Fra: Fagforbundet Finnmark / Finnmarkku Fagalihttu

Forslag:

Hele faste stillinger bør være en selvfølge, og det er viktig at jobben for å få dette til prioriteres høyt. Det må bli fortsatt jobbet for 6-timers dagen. Dette har vært jobbet med i flere år uten at vi har kommet noe videre.

Må ha fokus på å rekruttere og beholde dagens ansatte. Kortere arbeidsuke/arbeidsdager kan være veien å gå for å få helsepersonell til å stå i yrket frem til pensjonsalderen.

Begrunnelse:

Hele faste stillinger bør være en selvfølge, og det er viktig at jobben for å få dette til prioriteres høyt. Det må bli fortsatt jobbet for 6-timers dagen. Dette har vært jobbet med i flere år uten at vi har kommet noe videre.

Må ha fokus på å rekruttere og beholde dagens ansatte.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

En viktig sak som må ha høy prioritet.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 158
Fra: Fagforbundet Møre og Romsdal

Forslag:

Jobbe for at alle som ønsker heltid skal få det

Bruke Arbeidsmiljøloven for ikke å automatisk redusere stillingsstørrelsen og at det skal være gode grunner for at det skal innfris.

Begrunnelse:

Mange ledere opplever et press for å beholde kompetanse, og innvilger ønsket stillingsbrøk selv om behovet er 100%. Må bli flinkere på oppgavedeling ute i tjenestene.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 191.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.2 Heltid og deltid
Forslagsnr: 191
Fra: Fagforbundet Innlandet

Forslag:

Yrkesseksjonen bør ha stort fokus på arbeid for heltid, arbeide for rettigheter til heltid, beholde rettigheter. informere og bevisstgjøre unge medlemmer om heltid påvirker framtidig pensjon.

Begrunnelse:

viktig med heltid for å kunne forsørge seg selv, ha forutsigbarhet i hverdagen. sikrer et trygt arbeidsliv med en lønn å leve av, sikrer en trygg alderdom med fulle pensjonsrettigheter. bevist gjøring av rettigheter.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for en heltidskultur og arbeidstidsordninger som ivaretar arbeidstakere i et livsløpsperspektiv.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.3 Klasseskiller i helse- og sosialsektoren
Forslagsnr: 72
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

Fagskoleutdanning må få like stor omtale som høyskole

Begrunnelse:

Øke verdien av alle yrker

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

unngår profesjonskamper, øker status til fagarbeidere og skaper et bedre arbeidsmiljø. mer likhet og respekt

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 200.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.3 Klasseskiller i helse- og sosialsektoren
Forslagsnr: 102
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:**1. Hvilke arbeidsoppgaver på din arbeidsplasser det bare enkelte yrkesgrupper som kan utføre?**

Svar fra en våre medlemmer som er sykepleier:

Ansvar medikamentrom, dosering av legemidler, vurdering om det skal gis eventuelt medikament, narkotikaregnskap, da dette er et eget fag i utdanningen det ikke finnes god nok godkjent kursing for annet personell. (Vernepleier.)

Legevisitt og overordnet oppfølging/koordinering av pasientforløp, grunnet den delen av sykepleiefaget som dekker anatomi, patofysiologi og sykdomslære, samt den generelle kompetansen fra faget som gir et overordnet blikk og forståelse for igangsetting av tiltak som en vet legen trenger til previsitt.

Sårstell uavhengig sårtype (Helsefag, men da med opplæring i hver enkelt sårtype(om de er venøst, arterielt, trykk, diabetes etc), samt opplæring fra bandasjist i hva som skal brukes hvor, hvorfor og hvordan, helsesekretær?. Sykepleier må fortsatt ha ansvar for såret, diagnosen og kan endre prosedyre.)

Lab. (Helsefag med evt videreutdanning i helsesekretær/bioingeniør-fag, autorisasjon i blodprøvetaking og lab fra bioingeniør, helsesekretær, bioingeniør.)

Begrunnelse:**Forbundsregionens begrunnelse:**

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Oversendes redaksjonskomiteen.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ikke formulert som forslag til hovedlinjer, men viktige innspill.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.3 Klasseskiller i helse- og sosialsektoren

Forslagsnr: 180

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

4.3 Arbeidspresset øker

Første setning: stryke «og vikar – budsjettene» slik at setningen lyder: «En tilstrekkelig bemanning reduserer sykefraværet og bidrar til å redusere vikarbruken.»

Begrunnelse:

Gir ikke merverdi til setningen.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.3 Klasseskiller i helse- og sosialsektoren

Forslagsnr: 181

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

4.3 Arbeidspresset øker

Andre setning: endres til «Men en tilstrekkelig bemanning er det også lettere å tilrettelegge for arbeidstakere som trenger tilpassede oppgaver.»

Begrunnelse:

Bedre flyt i setningen, og ekskluderer ikke de som trenger tilrettelegging over lengre perioder.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.3 Klasseskiller i helse- og sosialsektoren
Forslagsnr: 182
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

4.3 Arbeidspresset øker

Ny setning etter første avsnitt: «Bruk av vikarer i stedet for økt grunnbemanning legger større press på de fast ansatte som må bruke tid på å veilede vikarer.»

Begrunnelse:

Det å hente inn vikarer i travle perioder er ikke like godt som å allerede ha økt bemanning.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Setningen det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver
Forslagsnr: 32
Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

Økt grunnbemanning og hele stillinger.

Begrunnelse:

Det er for få hender på vakt, flere hender vil gi bedre kvalitet på utført arbeid, tid til faglig oppdatering og bedre kontinuitet i arbeidet. Mer tid til bruker gir større trivsel for tjenestemottaker. mindre sykefravær. Større fagmiljø.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

tiltres med endring av tekst

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 89.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 62

Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Viktig at fagforeningane krev at arbeidsgivar kartlegg kompetanse og startar arbeid med oppgåvedeling.

Begrunnelse:

For at ein skal få løyst dagens og framtidens bemanningsutfordringar. Rett person på rett plass.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at alle virksomheter har gode kompetanseplaner som er utviklet i samarbeid med tillitsvalgte.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 73

Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

1. Det må jobbes mer for å se på fordelingen av arbeidsoppgaver på sykehusene. Det er per i dag satt ned flere arbeidsgrupper for å se på dette for å få til en større glidning av arbeidsoppgaver. Må få slutt på profesjonskamper

Begrunnelse:

Kompetanse/rett person på rett plass.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
viktig for samarbeid og sikrer kvalitet.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at det utarbeides god metodikk for oppgavedeling som setter virksomhetene i stand til å utnytte og utvikle kompetansen til alle sine ansatte.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 112

Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:
Arbeide for å få økt grunnbemanning i helse/omsorgsektoren.

Begrunnelse:
Ved å få en økt grunnbemanning vil det være med å redusere sykefravær og mindre bruk av vikarer/vikarbudsjet.

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres.

Yrkesseksjonsstyret:
Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 89.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 129

Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:
Det snakkes mye om bemanningsnorm. Vi synes det viktigste er at det er nok ansatte til oppgavene som til enhver tid skal bli utført. Derfor velger vi å bruke NOK ansatte, og for å øke grunnbemanning.

Begrunnelse:
Det er ikke alle avdelinger som er like selv om det er på samme sykehjem, Settes en norm, kan det slå uheldig ut, både med for mange på jobb og for lite.

Forbundsregionens begrunnelse:

Yrkesseksjonsstyret:
Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 89.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 135

Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Fagforbundet må synleggjere at og andre tilsette enn dei med høgskuleutdanning i botnen kan ha leiarstillingar innafor helse og pleie og omsorg.

Begrunnelse:

Begrunnelse: me ser at dei fleste leiarar innafor pleie og omsorg har sjukepleiarutdanning i botn, dette er ei utfordring med dagens og framtidens rekrutteringsutfordringar. I samband med oppgåvedeling bør Fagforbundet få fram at og personar med anna utdanning i botn kan ha leiarverv. Me viser til gode resultat frå heile helsesektoren i Vestland.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for å synleggjøre at andre ansatte enn de med høgskole- eller universitetsutdanning kan ha lederstillinger i helse- og sosialtjenestene.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 141

Fra: Fagforbundet Agder

Forslag:

Brukerens behov må alltid være styrende for alt som utføres, brukerens behov må være styrende for bemanningen.

Begrunnelse:

For at vi skal være fornøyd med kvaliteten på tjenesten så må det være brukerens behov og ikke andre ytre ting som styrer bemanning og kompetanse. Rett person på rett plass gjennom styrt og målrettet oppgåvedeling gir best effektivitet og kvalitet i tjenesten.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 89.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 183

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:
4.4 Nye arbeidsmåter

Første avsnitt endres til «Kreativitet og nytenkning i helse- og sosialsektoren er en viktigforutsetning for utvikling av tjenestene og som svar på kommende behov for arbeidskraft. Yrkesseksjon Helse og Sosial har via Kreativ Omsorg bidratt til mange nytenkende tiltak innen helse- og sosialsektoren. De gode ideene kommer ofte fra arbeidstakere nær brukerne og det er viktig å få samlet og spredt disse ideene.»

Begrunnelse:
Bedre flyt i avsnittet og er mer konsis.

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:
Annet
Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:
Setningene det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester –
4.4 Tilstrekkelig bemanning, rett kompetanse og fordeling av oppgaver

Forslagsnr: 184

Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:
4.4.1 Digitalisering og velferdsteknologi

Slette punkt: «informere om nytt regelverk som pålegge virksomheter/kommuner å ha et personvernombud som er kontaktperson til Datatilsynet»

Begrunnelse:
Ikke nytt lengre, og hører vel ikke helt inn i et slikt dokument?

Forbundsregionens begrunnelse:
Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:
Annet
Forslagets intensjon anses ivaretatt i forslag til nye hovedlinjer sett under ett.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:
Setningene det vises til og som stod i hovedlinjene 2017-2021, er endret i det nye forslaget til hovedlinjer for perioden 2022-2025

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.5 Frivillighet i velferdstjenestene
Forslagsnr: 24
Fra: Fagforbundet UNN Tromsø, avdeling 404

Forslag:

1 – Fordelen er jo som det står i debattheftet det lille ekstra, den litt mer menneskelige kontakten som nok kan bli borte ved kunne profesjonelle ansatt. Ulemper kan jo være at frivillige kan få påvirkning på pasienter eller brukere i en negativ sammenheng kanskje?

2 – Vi kan kanskje bidra med organiseringsledd mellom de frivillige og arbeidstakere?

NY tekst:

Styrke organisasjonsleddet mellom frivillige og ansatte

Begrunnelse:

bedre samhandling gir bedre kvalitet til tjenesten

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

tilres med endring av tekst

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 128.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.5 Frivillighet i velferdstjenestene
Forslagsnr: 63
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Frivillig arbeid er eit flott bidrag, men det er viktig at frivillige ikkje tek over oppgåvene til våre medlemmar.

Begrunnelse:

Kan ikkje basere offentleg helshjelp på frivillig arbeid. For å sikre kvalitet i helse og sosiale tjenester, må arbeidet utførast av kvalifisert personell.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 128.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.5 Frivillighet i velferdstjenestene
Forslagsnr: 74
Fra: Fagforbundet Sykehus Innlandet Gjøvik

Forslag:

1. Få arbeidsledige/uføretrygdete til å delta i ulike arbeidsoppgaver på sykehus

Begrunnelse:

Pasientvenner

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

dette må komme i tillegg til og ikke ta arbeidet fra ansatte, må nøye vurderes om det er behov for å øke stillinger om det er oppgaver som bør være en naturlig del av helsepersonell arbeidsoppgaver. Behovs oppgaver skal ikke legges til frivillige.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 128.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.5 Frivillighet i velferdstjenestene
Forslagsnr: 103
Fra: Fagforbundet Nittedal

Forslag:

**1. Hva er fordeler og ulemper ved å ha frivillige inn i helse og omsorgstjenestene?
Det vil kunne avlaste personalet.**

Personalet kan vie mer tid til hver oppgave da noen andre bidrar og man vil ikke føle at man hele tiden jager neste oppgave, og kjenne på at man ikke rekker over.

Begrunnelse:

.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter intensjonen

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 128.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.5 Frivillighet i velferdstjenestene
Forslagsnr: 128
Fra: Fagforbundet Rogaland

Forslag:

All frivillighet må være et supplement og ikke en erstatning av fagkompetanse. Det må være en koordinator som er ansvarlige for de frivillige, og ta en vurdering av egnethet til den frivillige slik at det blir rett person til rett oppgave.

Begrunnelse:

Viktig og opprettholde faglighet og kvalitet.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:
Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at frivillighet i helse- og sosialsektoren fungerer som et supplement til og ikke en erstatning for fagkompetanse.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester – 4.5 Frivillighet i velferdstjenestene
Forslagsnr: 140
Fra: Fagforbundet Agder

Forslag:

Frivillige skal ikke erstatte kvalifiserte ansatte.

Begrunnelse:

Ingen skal være avhengig av noens velvilje, eller veldedighet for å få den hjelpen de trenger for å leve et verdig liv. Frivillige skal være i tillegg til de profesjonelle.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 128.

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 207
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Kvalitet i helse- og omsorgstjenestene handler om hvordan tjenestemottakerne opplever tilbudet de får. Det er viktig at fagfolk får tid og rom til å bruke kompetanse og skjønn, slik at de kan møte tjenestemottakernes behov og krav. En tillitsreform i helse- og sosialtjenestene, kombinert med heltidskultur er grunnlaget for en slik utvikling.

Begrunnelse:

Innledende brødtekst til kapittel 4.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 208
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at yrkespolitiske perspektiver er tydelige i samarbeidsavtaler med politiske partier og andre som vil sette tillitsreform i helse- og sosialsektoren på dagsorden.

Begrunnelse:

Tillitsreform er på dagsorden i flere sammenhenger. Yrkesseksjonen må synliggjøre hvilke følger endringer kan få for ansattes arbeidshverdag i møte med pasienter, brukere, kollegaer og andre.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 209
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at partsarbeid ses som en naturlig del av alt kvalitetsarbeid.

Begrunnelse:

Godt partsarbeid er en forutsetning for gode resultater. Det gjelder på alle nivåer.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 4 Kvalitet i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 217
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for å fremme samhandling og samarbeid på tvers av fag og profesjoner, og at lovverket ikke skal være til hinder for dette.

Begrunnelse:

Videreføring av dagens hovedlinjer med litt annen ordlyd.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester –
5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 75
Fra: Fagforbundet Sykehuset Innlandet Gjøvik

Forslag:

Større fokus på nye teknologiske løsninger. Mer samarbeid med f.eks NTNU

Begrunnelse:

Må rustes for fremtiden

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

der det er et behov, men velferdsteknologi kan aldri erstattes av menneskelig nærhet. det må nøye vurderes behov og bruksområde

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjonsstyret begrunnelse:

Yrkesseksjon helse og sosial skal bidra til samarbeid med relevante aktører for nye og bedre teknologiske og digitale løsninger.

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester –
5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 80
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Fagforbundet må bidra med kompetanseheving i samsvar med digitalisering og innovasjon. Teknologi skal være for medlemmer, for å gjera jobben meir trygg og effektiv.

Begrunnelse:

Manglande opplæring i samband med digitalisering kan skapa utrygge medarbeidarar. Teknologi skal bidra til effektivisering, ikkje for å erstatte arbeidstakarar.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal bidra til at arbeidstakere og tillitsvalgte i helse- og sosialsektoren får opplæring i og kompetanse til å håndtere den teknologien de må bruke.

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester –
5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 81
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Bidra til at tillitsvalgte som står som står oppe i prosesser med innføring av en ny teknologi, får gode redskaper, slik at hensynet til medlemmene og brukerne ivaretaes best mulig.

Begrunnelse:

Den nye teknologien kan hjelpe med dagens utfordringar.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at tillitsvalgte får gode arbeidsverktøy ved innføring av ny teknologi.

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester –
5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr: 87
Fra: Fagforbundet Stjørdal

Forslag:

Kommunal sektor har liten pengesekk til digitalisering og forbedring i helsevesnet. Det kan være snakk om oppdatert PC-utstyr som fungerer optimalt. Så lenge man får til å slå på PC eller at den fungerer så har det ikke noe å si om feks PC er treig. Det er store kostnader med å oppgradere gammelt system - dette burde prioriteres for å effektivisere arbeidet.

Det kreves mye mer dokumentasjon fra helsepersonell - da må utstyret være godt nok for at man skal kunne klare dette uten at det tar 15 minutter ekstra fordi en pc er gammel.

Det er mye som kan hjelpe helsepersonell i arbeidshverdagen men som offentlig sektor ikke prioriterer pga kostnadene. Slik som nettbrett med jorunalføring, WIFI på hele huset (gammelt sykehjem) vi har pasienter som kommer med egen PC som må bruke mobilnett for å sitte på PC. Eldrebølgen mange av de vil komme til å ha nettbrett og ønske om internett. Det kan også være snakk om infoskjermer med programmet på for å slippe å skrive i vaktbøker eller ha plakater hengede overalt.

Dette blir prioritert i nye helsehus men ikke i gamle bosentre eller sykehjem.

Yrkesseksjonen kan sørge for god opplæring i IKT-tjenester for de som ønsker dette og finne forslag på hvilke tjenester som kan være aktuelle for offentlige sektorer. Det er mange eksterne aktører som er proffe i dette og har programmer som kan være nyttige for helsevesnet i 2022 og iverd.

Det er ikke alle kommune som går inn i helseplattformen, så noen kommuner vil fortsatt henge etter med gammelt journalsystem. Jorunalsystemet er vanskelig å skjønne seg på, det er gammel og utdatert. Det må gå an å gå til noe mer effektivt, noe som holder dagens standar og som er enkelt og forstå seg på for alle. Mer brukervennlig. Vi lever i 2022 og det føles som vi henger etter på visse punkter i digitaliseringen med gamle systemer.

Begrunnelse:

Viktig for å følge med i tiden og at man føler seg prioritert i arbeidslivet samt en mer effektivisert arbeidshverdag.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke

Vi er enige i intensjonen, men mener vi ikke kan ta over arbeidsgivers ansvar. Men at forhandlingsapparatet må nytte seg av yrkessseksjonene sin kompetanse for å kunne trykke på for å få på plass digitale verktøy og opplæring i disse.

Yrkessseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 80 og 81.

Dagsorden:	5 Innovasjon og digitalisering av tjenester – 5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester
Forslagsnr:	130
Fra:	Fagforbundet Rogaland

Forslag:

Aktivt involvere ansatte og tillitsvalgte som faglig kan begrunne og forklare hvilke behov som er for brukergruppen og hva som kan være nyttige digitale verktøy.

Begrunnelse:

Ansatte og tillitsvalgt er de som best kan si hva de kan ha bruk for og hva som kan være nyttig hjelp for deres brukergruppe.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkessseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkessseksjon helse og sosial skal arbeide for at arbeidstakere og tillitsvalgte i helse- og sosialsektoren skal være med å forme de digitale løsningene de skal bruke.

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester –
5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester

Forslagsnr: 144

Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:

Velferdsteknologi er et mye både brukt og misbrukt ord. Det er på alles lepper og fremstilles som løsning på det aller meste. Vi i Yrkesseksjon Helse og Sosial er positive til løsninger som kan gi bedre hverdag for ansatte og brukere, løsninger som svarer på konkrete problemer, men forbeholder oss retten til å være kritiske. I alle prosjekter og i alt arbeid med å innføre nye teknologiske løsninger vil vi alltid stille spørsmål som dette:

- · Hva er gevinstrealisering – hvordan kan vi påvirke arbeidsgivers syn på hva som er gevinstrealisering?
- · Hva skal vi bruke velferdsteknologi til – hva er det som er hensiktsmessig?
- · Hvem er velferdsteknologien til for – pårørende, brukere, ansatte eller arbeidsgiver?
- · Det menneskelige/menneskelig kontakt – i hvilke situasjoner er det viktig å ivareta det, og passe på at teknologiske løsninger ikke “overtar”?
- · Overvåkning/personvern - er hensynet til privatlivets fred ivaretatt?

Begrunnelse:

Velferdsteknologi er et mye både brukt og misbrukt ord. Det er på alles lepper og fremstilles som løsning på det aller meste. Vi i Yrkesseksjon Helse og Sosial er positive til løsninger som kan gi bedre hverdag for ansatte og brukere, løsninger som svarer på konkrete problemer, men forbeholder oss retten til å være kritiske. Yrkesseksjon helse og sosial må gi ansatte og tillitsvalgte som står oppe i omstillingsprosesser og prosjekter med teknologifokus redskaper og argumenter for å sørge for at man velger løsninger som gjør hverdagen bedre for ansatte og brukere, og ikke erstatter mennesker med teknologi fordi det er beleilig eller billig, eller forhaster seg og velger løsninger som setter kvaliteten på tjenestene i fare.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Forslagets intensjon anses ivaretatt av kapittel 5 som helhet.

Yrkesseksjonsstyret begrunnelse:

Mange gode spørsmål og refleksjoner som ikke er formulert som hovedlinjer.

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester –
5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester

Forslagsnr: 145

Fra: Fagforbundet Vestfold og Telemark

Forslag:

I hjemmetjenesten har vi smart mobil med apper, Den ene appen er LMP (lifecare mobil pleie). Her ligger arbeidslistene våre. Her finner vi journalene til brukerne med diagnoser (hvis de er fylt inn), pårørende og primærlegen. Her ligger også telefon nr. til alle kollegaene som er på jobb. Vi kan søke opp brukerne. Det er mulighet for å sjekke om kollega trenger hjelp er blitt forsøkt på arbeidslisten og vi kan overføre brukere til vår liste. Vi som ansatte kan gå direkte inn å lese og skrive rapport når vi er ute hos brukerne. Dette er stor forbedring fra tidligere da vi måtte vente til vi kom inn til kontoret og skrive rapport på pc. Det blir skrevet bedre og mer utfyllende rapport nå.

BEKEY appen låser opp ytterdøren hos brukeren. Vi slipper å bruke nøkkel fra nøkkelboks. Hvis den virker som den skal er det en trygghet for brukerne (vi kan ikke miste nøkkelen). Det er heller ikke synlig på utsiden at de mottar hjemmesykepleie. De har ikke nøkkelboks på utsiden lenger.

Vi har også app på mobilen for trygghetsalarmen (Doro connect). Alarmen kommer på alle mobiler som tilhører hjemmetjenesten og har LMPapp. Her står det navn på bruke og hva det gjelder. Da må den som er på den gruppen hvor bruker hører til deaktivere alarmen og bekrefte når bruker har fått hjelp. Det var veldig dårlig med informasjon i forkant før appen ble tatt i bruk som medførte til mye frustrasjon fra ansatte. Den virker fortsatt ikke optimalt slår seg ikke alltid av selv om den er deaktivert.

App på mobil for å lese av blodsukker til brukerne. Brukeren har også en app på sin mobil. Dette har vært utfordrende da den flere ganger ikke viser målingene, eller har virket som den skal.

Begrunnelse:

Det som er veldig viktig er at alle både mottakere og ansatte får GOD opplæring, Dette er et must for at det skal fungere. Viktig å ivareta personvernet.

Ikke alle brukere kan bruke en trygghetsalarm eller annen velferdsteknologi dette må utprøves først.

YHS må hel tiden jobbe for at velferdsteknologi overtar for ansatte men kommer i tillegg til. Her er f.eks tabellettdispenser noe vi ikke har erfaring med men her kan fysiske besøk kuttes hvis det bare er medisinbesøk.

YHS må ta plass i alle fora og medlemmene må være med i grupper /tatt med i prosessen.

YHS kan tilby kurs/opplæring i forhold til velferdsteknologi og digitalisering.

Dette er fremtiden og veldig viktig at vi er oppdatert.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

innspill som kom på regionskonferansen.

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Anses ivaretatt av kapittel 5 som helhet.

Yrkesseksjonsstyret begrunnelse:

Mange gode spørsmål og refleksjoner som ikke er formulert som forslag til hovedlinjer.

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester –
5.1 Digitalisering i helse- og sosiale tjenester

Forslagsnr: 152

Fra: Fagforbundet Finnmark / Finnmarkku Fagalihttu

Forslag:

God informasjon om bruk av velferdsteknologiske løsninger som ett supplement og ikke som erstatning for hender i pleien. Spesielt viktig å ivareta personvernet til pasienten/brukeren, at systemene ikke brukes som en overvåkning. Velferdsteknologien kan aldri erstatt kontakten mellom pleiepersonellet og pasienten/brukeren. Helsepersonellet må få trygghet i at innføring av velferdsteknologiske løsninger ikke betyr reduksjon av stillinger.

Begrunnelse:

God informasjon om bruk av velferdsteknologiske løsninger som ett supplement og ikke som erstatning for hender i pleien. Spesielt viktig å ivareta personvernet til pasienten/brukeren, at systemene ikke brukes som en overvåkning. Velferdsteknologien kan aldri erstatt kontakten mellom pleiepersonellet og pasienten/brukeren. Helsepersonellet må få trygghet i at innføring av velferdsteknologiske løsninger ikke betyr reduksjon av stillinger.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
En viktig sak

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 80, 130 og kapittel 5 for øvrig.

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester
Forslagsnr: 218
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Innovasjon og digitalisering er to begreper som ofte diskuteres sammen med begreper som effektivisering og økonomisk vekst. Innovasjon og digitalisering av tjenester fører til nye arbeidsmåter for våre medlemmer som arbeider i helse- og sosialsektoren.

Begrunnelse:

Brødtekst til kapittel 5.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester
Forslagsnr: 221
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal bidra til at arbeidstakere som mister arbeidsoppgaver som følge av digitalisering, skal omskoleres til nye og meningsfulle arbeidsoppgaver.

Begrunnelse:

Det er viktig å hindre utenforskap som følge av digitalisering både i og utenfor arbeidslivet.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 5 Innovasjon og digitalisering av tjenester
Forslagsnr: 222
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at det etableres digitale løsninger for samhandling mellom tjenestenivåer og tjenestegrener, som letter informasjonsflyt og informasjonssikkerhet.

Begrunnelse:

Det har vært flere forsøk på å utvikle digitale samarbeidsløsninger som både er brukervennlige og som ivaretar krav til personvern mv. Forslaget tar sikte på å dekke begge deler.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer –
6.1 Rekruttering og prioritering: kjernegrupper og nye yrkesgrupper

Forslagsnr: 7

Fra: Fagforbundet Troms

Forslag:

yrkesseksjon helse og sosial bør arbeide for at grunnbemanningen må øke innfor pleie og omsorg for å rekrutere og beholde kjernegruppene innfor helse og sosial

Begrunnelse:

Arbeidspresset har økt med at brukerne har et annet sykdomsbilde og er mer pleietrengende, det fører til at mange, spesielt ny-utdannende sykepleiere / helsefagarbeidere som er i etableringsfasen og de som nærmer seg pensjonsalder ikke klarer å stå i 100% stilling.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Seksjonsstyret:

Forslaget intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 89.

Seksjonsstyret begrunnelse:

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer –
6.1 Rekruttering og prioritering: kjernegrupper og nye yrkesgrupper

Forslagsnr: 106

Fra: Fagforbundet Namsos

Forslag:

Bpa. Dagens bpa stiller ikke noe krav til den som er arbeidsleder. Da snakker vi der arbeidsleder er pårørende, i Namsos har vi kommet over at de ikke har noe kursing. Dette må være obligatorisk for at de blir tildelt Bpa og kommunen må sette krav til at leder kurses. Det andre er at kommunen må bli flinkere å selge seg inn for denne tjenesten er kommet for å bli. Og at Fagforbundet jobber for å ha tariffavtale med mange selskaper som mulig. Viktig å sette bpa på dagsorden

Begrunnelse:

Viktig å rydde opp i bpa og sette krav til dem som får det gjelder særlig pårørende som er arbeidsleder.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke

Vi er enige i intensjonen og ser at Fagforbundet gjerne må være tydeligere i sine krav til innhold i avtaler, samt stille krav til de som er arbeidsledere.

Seksjonsstyret:

Forslaget tiltres med følgende formulering:

Yrkesseksjon helse og sosial skal bidra til å få etablert et felles nasjonalt opplæringsprogram for assistenter, arbeidsledere og medarbeidsledere i BPA-ordningen.

Seksjonsstyret begrunnelse:

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer –
6.1 Rekruttering og prioritering: kjernegrupper og nye yrkesgrupper

Forslagsnr: 131

Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:

Fagforbundet må fortsette å arbeide for et profesjonsnøytralt lov- og avtaleverk.

Begrunnelse:

Når det bare fremheves en profesjon, fremmes ikke det likeverd for ander profesjoner. Slutt på profesjonskampen.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Seksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 217.

Seksjonsstyret begrunnelse:

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer – 6.2 Eksempel

Forslagsnr: 108

Fra: Fagforbundet Namsos

Forslag:

Hvordan begynner jeg .Jo er ny leder i Seksjon H/s . Dette er et et krevende verv å ta tak i alle saker og samtidig jobbe opp i mot styret og politikere i saker som eks Bpa som er ganske og ny i namsos kommune . Og attpåtil lære opp politikerene hva det går ut på . Jeg snakker om fri kjøp leder .

Begrunnelse:

Fri kjøp av leder i Seksjon h/s . Har per i dag 329 medlemmer i min Seksjon. Fins det noen ordninger i dag

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke

Dette kan vi ikke stille oss bak. Dette er noe som fagforeningen må ta stilling til. Og det finnes ordninger idag der det er mulig å søke på midler til organisatorisk frikjøp.

Seksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Seksjonsstyret begrunnelse:

Faller utenfor formålet til hovedlinjene.

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer – 6.3 Yrkesfaglig tilbud til små grupper
Forslagsnr: 64
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Oppfølging av små yrkesgrupper, må organiserast sentralt.

Begrunnelse:

For ein del yrker er det så få medlemmar i fagforeiningane og i regionane, at ein ikkje klara å tilby eit fullgodt yrkesfagleg tilbod.

Forbundsregionens begrunnelse:**Seksjonsstyret:**

Forslaget tiltres ikke

Seksjonsstyret begrunnelse:

Hovedlinjene skal ikke legge føringer for ansvarsfordeling mellom organisasjonsnivåer i Fagforbundet.

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer – 6.3 Yrkesfaglig tilbud til små grupper
Forslagsnr: 160
Fra: Fagforbundet Trøndelag

Forslag:

For å kunne gi gode yrkesfaglige tilbud til yrkesgrupper vi har få medlemmer i, så bør det kunne gjennomføres på nasjonalt nivå.

Det er meget mulig og gjennomføre også digitale tilbud.

Det kunne vært laget noe som regionalt eller lokalt kunne brukt, også som et rekrutteringstilbud.

Begrunnelse:

Ikke alltid det er så lett å reise langt for å delta på noe alene. Men om man hadde noe som kunne gjennomføres digitalt kunne flere fra samme arbeidsplass fått samme tilbud uten at kostnaden ble høy for noen av partene.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesgrupper med få medlemmer bør kunne få tilbud fra nasjonalt.

Seksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Seksjonsstyret begrunnelse:

Hovedlinjene skal ikke legge føringer for ansvarsfordeling mellom organisasjonsnivåer i Fagforbundet.

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer
Forslagsnr: 224
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjonens prioriteringer vil være avhengig av øvrige styringsdokumenter og årlige strategiplaner. Landskonferansen kan bidra til å blinke ut noen større områder som det skal satses særlig på i treårsperioden.

Begrunnelse:

Innledende brødtekst til kapittel 6.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer
Forslagsnr: 225
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal særlig arbeide med følgende

For helsetjenestene: Utdanning og veiledning, oppgavedeling og kompetanseplanlegging.

Begrunnelse:

Helsetjenestene rommer svært mange arbeidstakere, problemstillinger og utfordringer. I denne perioden har styret valgt å løfte frem disse fire som særlig prioriterte områder.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer
Forslagsnr: 226
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal særlig arbeide med følgende

For sosiale tjenester: Kompetanseheving, barnevernsreformen, rusomsorg og psykisk helsevern, vold og trusler.

Begrunnelse:

Sosialtjenestene rommer svært mange arbeidstakere, problemstillinger og utfordringer. I denne perioden har styret valgt å løfte frem disse fire som særlig prioriterte områder.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer
Forslagsnr: 227
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal sørge for at yrkesseksjonens hovedlinjer spilles inn i andre relevante sammenhenger i forbundet, for eksempel i arbeidet med tariff, lov- og avtaleverk og arbeidstidsordninger.

Begrunnelse:

Samhandling, koordinering og informasjonsflyt er alltid en utfordring i store organisasjoner. Det er et felles ansvar å sørge for å informere og bringe videre saker som har flere sider og som angår flere avdelinger/enheter/tillitsvalgte.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 4
Fra: Fagforbundet, avd. 474 Troms fylkeskommune

Forslag:

Risikotillegg for ansatte i barnevernet.

Da utfordringer rundt barn – unge som blir mer sammensatt gir dette en økt risiko for ansatte i barnevernet. Risikoen for å bli utsatt for reel fare øker.

Dette kan være trusler mot seg selv eller familien både direkte og indirekte eller via sosiale medier. Utviklingen viser også at utfordringen inne på institusjonene øker i form av vold mot personalet, brannstiftelse, hærverk ol.

Dette gir større belastning på ansatte og ikke minst er det en mulig faktor for det høye turnover i fagfeltet, samt at det over tid gir økt psykisk belastning. Det bidrar heller ikke til rekruttering til yrket å bli utsatt for denne risikoen over tid. Andre yrkesgrupper har risikotillegg som det er mulig å se på i fht. Utarbeidelse av dette.

Begrunnelse:

trusler, vold mot ansatte har økt betraktelig de senere årene

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Tariffspørsmål ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet, se forslag 227

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 9
Fra: Fagforbundet Troms

Forslag:

For å inneha verv i yrkesseksjonene må en være yrkesaktiv

Begrunnelse:

Det blir feil at en pensjonist tar gjenvalg i yrkesseksjon når en ikke har tilknytting til arbeidslivet lengre.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Forslaget ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde. Ligger til Fagforbundets vedtekter som behandles på Landsmøtet.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 36
Fra: Fagforbundet Tromsø

Forslag:

Arbeidstøy.

Det må jobbes med at alle skal ha egnet arbeidstøy. Feks hjemmetjenesten og psykiatri tjenesten dem trenger ytterjakker , sko , bukser , tsjorter fleeejakker,osv som er tilpasset årstiden. Dette er noe som også må jobbes med fra nasjonalt og legges som et krav til arbeidsgiver.

Begrunnelse:

Arbeidstøyet som finnes i dag er bomulls bukser og kitle("sykehusklær"), Dette er ikke egnet for de som også må bevege seg utendørs i allslagsvær. Nasjonalt bør komme på banen her ,for det er vanskelig å få arbeidsgiver til å innse at det arbeidstøyet som finns i dag ikke er egnet. Det må lages en" standar pakke" og hva den må inneholde

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Tariffspørsmål ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde, men vi har formuleringer som ivaretar samspillet mellom forhandlingslinja og det yrkesfaglige arbeidet. Yrkesseksjon helse og sosial har dessuten utarbeidet yrkesfaglig argumentasjon på dette området som er tilgjengelig.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 38
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

test YHS Vestland

Begrunnelse:

test

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Annet
Ikke et forslag.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 65
Fra: Fagforbundet Vestland

Forslag:

Hovudlinjene bør leggest opp etter samme malen som strategiplanen, med konkrete anbefalingar for region, fagforeiningane, og sentralt når det gjeld oppgåver/tiltak i perioden.

Begrunnelse:

Mange oppgåver i hovudlinjene er for omfattande for seksjonane lokalt å jobba med.

Forbundsregionens begrunnelse:**Yrkesseksjonsstyret:**

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Hovedlinjer er ment å være overordnede målsettinger som hvert organisasjonsnivå selv må definere i egne mål og tiltaksplaner.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 86
Fra: Fagforbundet Stjørdal

Forslag:

Etter yrkesseksjonskonferanse ble det forespurt fra nestleder i Fagforbundet at vi skulle sende ut forespørsel til PTV for å be de sende ut til sine medlemmer at vi spurte kort og enkelt hva som kunne vært bedre i helsesektoren.

Mailen som ble sendt ut:

“Ønsker innspill fra dere plasstillitsvalgte om hva **som er viktig i deres arbeidshverdag. Hva kan forbedres i helsevesenet? Har dere noe som blir snakket om på vaktrom, problemstillinger eller noe dere skulle ønske var annerledes? Hva er det som er viktig for at deres arbeidshverdag skal være god?**”

Tilbakemeldinger fra 4 forskjellige helse- og omsorgs institusjoner i Stjørdal Kommune. Punkt 1 er en institusjon og punkt 2 er en annen osv..

1. Økt grunnbemanning, ønske om flere faglærte, økt lønn blir ofte diskutert. Det blir stadig mer og mer ansvar på en fagarbeider på sykehjemmet og flere snakker om ansvarstillegg. Det som er viktig for at vår arbeidshverdag skal være god er at vi er på jobb med kollegaer vi kjenner og at vi er nok ansatte på vakt slik at vi får tid til å gjøre det vi skal i løpet av en dag.

2. Forbedringspotensiale:

- Ingen lønnskompensasjon for å ha student i helsevesenet. Dette har andre yrkesprofesjoner. Stort ansvar og ekstra jobb.
- Ingen lønnskompensasjoner for tilleggsansvar på arbeidsplassen. Og være ressursperson for 6 områder gir ikke økt lønn, bare økt arbeidsbelastning. Lønner seg ikke å være god i flere ting, for da blir man pålagt ansvarsoppgaver uten noen form for kompensasjon.

- Ikke regulert i lønnspolitisk plan i Stj. kommune hvor grensa på antall studiepoeng skal gå ift. lønnsopprykk ved videreutdanning.
- Lite avsatt tid til tilleggsoppgaver. Bidrar til en stressende arbeidshverdag.
- Ikke lønnet matpause.
- Alle møter og kurs blir notert som avspassing, som må tas ut på arbeidsgivers premisser (slik at det ikke koster kommunen).
- Dårlig grunnbemanning og grunnlønn. Nei til solidarisk oppgjør!
- Turnuser som gjør det mulig for småbarnsforeldre og være sammen med sin familie. Lettere tilrettelegginger av turnus, og ved sykdom/sykemeldinger.
- Jevnlige medlemsmøter på arbeidsplassen.

3. Opplever at yrkesgruppene jobber litt hver for seg. Skulle ønske at f.eks. sykepleiere, helsefagarbeidere, hjelpepleiere osv. stod mer samlet bak mange av sakene som blir tatt. Sammen blir vi sterkere, og vi er avhengige av hverandre.

Tror også det hadde virket positivt inn på arbeidsmiljø og samarbeid på tvers. Føler vel at vi blir litt satt opp imot hverandre når det hele tiden diskuteres hvem som trengs mest, og er mest verdt. Fagforbundet har mange medlemmer fra begge grupper, så å sette fokus på at samarbeid er både konstruktivt og fører til mer gjennomslag for saker, tror jeg ville være bra.

Også må vi være mer positive til egne arbeidsplasser. Det er en grunn til at vi har valgt dette yrket, og dette må komme frem, om vi skal få andre til å ta utdanning innenfor helse og omsorg.

4. Det er for få ansatte i jobb, slik at det blir en stressende hverdag for hver enkelt... dette er mye av grunnen til stort sykefravær i helse... folk blir utbrent. Og lønn må økes- slik at det blir attraktivt og jobbe i kommunen. Det er jo ikke søkere til stillingene lengre...

Begrunnelse:

Viktig for å beholde autorisert kompetanse i helsevesenet.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres ikke

Vi støtter intensjonen i forslaget, men mener man bør være flinkere til å bruke tariffavtalens bestemmelser - samarbeid mellom forhandlingsapparatet og yrkesseksjonene.

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ikke formulert som forslag med som svar på spørsmål i debattheftet. Forslagenes intensjon anses derimot ivaretatt av øvrige forslag under de respektive overskriftene. Mange gode innspill som styret tar med videre.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 92
Fra: Fagforbundet Levanger

Forslag:

Vi ønsker fokus på tannhelsetilbudet, gratis tilbud til alle!!

Begrunnelse:

God helse er viktig, derfor bør tannhelsen også være gratis som andre tjenester i helsenorge.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Støtter at vi fokuserer på dette arbeidet fortsatt.

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Finansiering av tannhelsetilbudet ligger utenfor yrkesseksjonens område. Ivaretas av Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram som behandles på landsmøtet.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 110
Fra: Fagforbundet Oslo

Forslag:**Uttalelse fra Yrkesseksjonenes Landskonferanse 2022****Vi krever økt grunnbemanning i helsesektoren!**

Det er stort behov for flere hoder og hender i helsesektoren. God lønn er et godt insentiv til å beholde kompetanse og å rekruttere nye, men penger er ikke alt. Fritid og hvile er like viktig som lønn for å beholde personell. Det samme er fast jobb og hele stillinger.

Arbeidsmiljøloven blir stadig vekk brutt både på sykehus og sykehjem. Det ble den også før pandemien. Det sliter ut folk og vi får dårlige ambassadører for nyrekruttering.

Uføret er i stor grad en konsekvens av at helsetjenesten er underfinansiert, og en direkte konsekvens av at grunnbemanninga er for lav. Det er ikke merkelig at intensivtjenestene ble raskt overfylte under pandemien, slik at samfunnet måtte stenge ned. Det er slik den statlige- og kommunale helsesektoren er rigga. Det er ikke rom for ledig kapasitet, for da taper man penger.

Det er heller ikke merkelig at helsesektoren mister dyktige ansatte når den hverken kan tilby hele stillinger eller fast jobb. Det hjelper ikke med høy lønn hvis stillingsbrøken er lav og du overlever ved å ta andres helgevakter. Og har du ikke fast jobb får du ikke boliglån. Helsefaglige virksomheter trenger hele laget! Å kun øke antall ansatte fra én profesjon holder ikke. Har ikke sykepleieren eller legen andre fagfolk rundt seg, som helsefagarbeideren og portøren, går ikke arbeidsdagen opp.

Løsningen er å øke grunnbemanninga på alle områder med fast ansatte i heltidstillinger. Da får vi en helsesektor som folk løper til og ikke flykter fra. Øk grunnbemanninga i helsesektoren nå!

Begrunnelse:

Landskonferansen trenger uttalelser om at vi ønsker oss flere kollegaer på arbeid.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Oversendes redaksjonskomiteen for vurdering.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 133
Fra: Fagforbundet Troms

Forslag:

Yrkeseksjon helse og sosial må jobbe for å se på ressursfordelingene i yrkeseksjonene i forhold til medlemstallet

Begrunnelse:

For å rekruttere medlemmer til å påta seg verv som blant annet yrkeseksjonsleder må frikjøps ressursene økes.

Den heltidspolitikken som vi jobber for ut til våre medlemmer i organisasjonen må også gjelde de medlemmene som påtar seg verv innfor organisasjonen.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslaget tiltres ikke

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Organisasjonsforhold og vilkår for tillitsvalgte ligger utenfor yrkesseksjonens ansvarsområde.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 146
Fra: Fagforbundet Vestfold og Telemark

Forslag:

her kommer svar på debathefte fra fagforbundet horten yrkessesksjon helse og sosial.

Utdanning, kompetanse og rekruttering

1. De største utfordringene ved dagens videregående opplæring i helse- og oppvekstfag for fagforbundets medlemmer, er at det er for få lærlingplasser innen helse og at mange er unge og uerfarne så de ikke vet hva de går til. Mer praksis og på et tidligere tidspunkt i utdanningen kan være en fordel.

2. Yrkessesksjon helse og sosial kan bidra til utvikling av opplæringens form ved å kreve fokus på det gamle hjelpepleieryrket i fagplanene, samt skille helse og oppvekst i grunnutdanningen. Man kan også fremsnakke yrket ved å for eksempel delta på yrkesmesser til ungdom på ungdomsskolen.

3. YSHS kan legge til rette for at flere tar videregående opplæring mens de står i arbeid ved gode stipendordninger, fri med lønn og mulighet til full stilling etter fullført utdanning.

1. YSHS kan være en pådriver for utvikling av relevante utdanningstilbud for fagforbundets medlemmer ved å bidra med støtte til for eksempel utdanninger innenfor velferdsteknologi og gå i dialog med arbeidsgivere for å få dem til å anerkjenne utdanninger ved å for eksempel få høyere lønn og mer ansvar.

2. YSHS kan bidra til at fagskoleutdanning blir mer kjent ved å fremsnakke, informere og legge til rette for å beholde arbeiderne i yrket.

3. En viktig ting for å ivareta de som ønsker å ta utdanning er at man må kunne ta utdanning selv om man har ytelser fra NAV. Det burde være lettere å få omskolering.

1. YSHS kan bidra til utvikling av utdanningens form og innhold ved å få innspill fra medlemmene på lokalt nivå, bringe det videre til sentralt og så kan de igjen ta det med kunnskapsdepartementet.

2. Konsekvensene av økte krav til bachelor- og masterutdanning kan være at det blir mange arbeidsledige fordi det ikke er jobber til alle, ikke alle er teoretikere så det kan bli flere som dropper ut av skole/utdanning, ikke alle passer i de yrkene og dermed får de ikke jobb.

1. Viktigste virkemidler for å få flere uten formell kompetanse til å ta utdanning er å ikke ansette assistenter fast.

2. YSHS kan bidra til å gjøre helse- og sosialfaglig utdanning tilgjengelig for flere ved å bidra til at utdanningen blir tilgjengelig flere steder evt. hjelpe til med å utvikle flere nettstudier som ikke koster en formue, samt gi økonomisk støtte og sørge for at utdanning lønner seg økonomisk.

3. Fordeler med at folk uten helsefaglig kompetanse får korte kurs:

- Mer kunnskap
- Bedre innsyn i yrket

Ulemper med det:

- Mange føler de er ferdig utlærte og kan alt
- Arbeidsgiver «utnytter» det

4. Positive sider ved å formalisere kurs eller moduler inn i utdanningssystemet:

- Har et papir/en diplom/en attest på at du har lært noe
- Får økt kompetanse på mer spesifikke ting

Ulemper:

- Får ikke nødvendigvis lønnskompensasjon for det.

5. YSHS bør jobbe for at medlemmene får uttelling for den tilegnede kompetansen ved å få det med i tariffavtalen og informere medlemmene om at økt lønn på grunn av økt kompetanse må forhandles om med leder på forhånd. Kanskje burde tariffen gjort det lettere å øke i lønn ved kurs o.l også.

Helse, miljø og sikkerhet

1. Et godt arbeidsmiljø for medlemmene er at man gjør hverandre gode, at man har inkludering, teambuilding, god opplæring og at man har en god leder som er fleksibel, er god til å se og høre og er tilstedeværende.

2. YSHS kan bidra til å styrke medlemmenes HMS i virksomheten de arbeider i med å oppmuntre til godt samarbeid mellom tillitsvalgt og verneombud og arrangere felles kurs for tillitsvalgte og verneombud, og så kan de bidra til å gjøre arbeidsgiver bevisst sitt ansvar.

3. YSHS kan bidra til at nyutdannede får en god start i arbeidslivet ved at yrkessesksjonen lokalt kan gjøre litt stas på nyansatte, at man informerer og krever at alle skal ta kurset for nyansatte og samarbeide med plasstillitsvalgt om å informere.

4. YSHS kan i samarbeid med hovedtillitsvalgt arbeide med å øke kunnskapene og mobilisere til engasjement om HMS uteapparatet ved å stille krav til arbeidsgiver om å informere/lære om alle hjelpemidler vi har og øke bevisstheten rundt hjelpemidler.

1. De yrkesgruppene i YSHS som er særlig utsatt for en eller flere risikofaktorer er egentlig alle i 1. linje, men spesielt de som jobber innenfor rus og psykiatri.
2. Fagforbundet kan jobbe for at sykdommer og skader våre medlemmer får som følge av sitt arbeid reduseres ved hjelp av bruk av velferdsteknologi og god opplæring.
3. Fagforbundet kan arbeide for at medlemmene kjenner til risikofaktorene i sine yrker ved å informere om det under utdanning og opplæring. Det bør være et minstekrav på opplæring for å jobbe selvstendig i slike yrker.

1. Min kommune jobber med beredskapsplaner i HMS-utvalget og ved hjelp av tverrfaglig samarbeid. Alle enheter har sine beredskapsplaner.
2. Våre arbeidsplasser håndterte koronaepidemien på veldig forskjellige måter og med varierende erfaring, men det har vært veldig lærerikt.

1. De yrkesgruppene innenfor YSHS som er spesielt utsatt for vold, trusler eller trakassering er alle som jobber innenfor rus og psykiatri, eldre demente og psykisk utviklingshemmede.
2. YSHS kan bidra til å redusere risikoen for at våre medlemmer utsettes for vold, trusler og trakassering i arbeidslivet ved å øke kunnskapen, gi tilbud om yrkesrettet kurs og foredrag innenfor seksjonen.
3. YSHS kan ivareta de medlemmene som utsettes for vold, trusler og trakassering ved å bevisstgjøre både medlemmer og arbeidsgivere viktigheten av debrifing.

1. Det som kjennetegner et arbeidsmiljø hvor det kjennes trygt å varsle, er at man har åpenhet og toleranse.
2. På min arbeidsplass er det meningen at avvik skal gås gjennom på HMS-møte, men det er ikke alltid det skjer. Varsling kan man gjøre på compido, og hovedverneombudet blir informert. Varslere bli ikke alltid så godt ivaretatt av leder, men det kan variere fra sted til sted.
3. I hvilken grad arbeidstakere står personlig ansvarlig for feil i tjenesteytelse, kommer an på hva det gjelder, oftest kan det være både personlig og systemet.
4. YSHS kan arbeide for å bedre forholdene rundt varsling og avvikshåndtering ved å støtte medlemmene og ufarliggjøre det i form av opplæring.

1. Kompetansen ledere i helse- og omsorgssektoren bør ha er at man bør ha erfaring fra gulvet og ha lederutdanning.
2. Største utfordringen man har som leder i helse- og omsorgssektoren er at man har press fra alle kanter, og at det alltid er dårlig økonomi innenfor sektoren.
3. Faglige tilbud YSHS kan ha til medlemmer som ledere, er å ha seminar og foredrag som er aktuelle.

4. YSHS kan engasjere medlemmer, tillitsvalgte og uteapparat i spørsmål om ledelse og kvalitetsutvikling ved å ha jevnlig meningsmålinger og spørreundersøkelser.

Kvalitet i helse- og sosiale tjenester

1. God kvalitet i tjenestene man utøver på min arbeidsplass er når både TM og TY er fornøyde, når man får utført den jobben man skal gjøre og når man går hjem med god samvittighet.

2. Objektive målinger er ikke alltid best egnet for å vurdere kvaliteten av tjenesten.

3. Ja, det finnes andre måter å vurdere kvalitet i tjenesten som er bedre egnet.

1. På min arbeidsplass er det mange som jobber deltid fordi de ønsker det selv på grunn av for eksempel. helsemessige årsaker, familiære grunner osv, mens andre ikke får høyere stilling.

2. For at flere skal jobbe i hele stillinger bør man øke grunnbemanningen og minke tidspresset.

3. For å jobbe med å øke stillingene kan YSHS fortsette å jobbe med heltidskultur.

4. For å gjøre heltidsstillinger til hovedregelen i helse og sosial, kan YSHS be ledere forklare hvorfor man ikke trenger fulle stillinger, og informere medlemmer hvorfor det er viktig å jobbe heltid.

1. Arbeidsoppgaver bare enkelte yrkesgrupper kan utføre på våre arbeidsplasser:

- Legge dosetter: sykepleier/vernepleier

- Katalyseringer og intravenøst: sykepleier

- Utføre tvangsvedtak: miljøterapeut (3årig høyskole)

Vanskelig å tenke seg til at andre yrkesgrupper kan utføre dette, for de andre har ikke medisisk utdanning og det er et stort ansvar å ha ift. Å bare ta et kurs.

2. Fordeler med å innføre krav til bemanning: Avvik hvis man ikke får folk, går utover TM og kan innskrenke tjenester, individiteten kan bli dårligere.

3. Fagforbundet kan håndtere at medlemmer har motstridende int. i i spørsmålet om bemanningsform ved å lytte til medlemmene, spre informasjon og tale for det.

1. Fordeler med å ha frivillige inn i helse- og omsorgstjenestene: flere armer, kan gjøre ting man ikke får tid til ellers, kan gi omsorg og omtanke. Ulemper med å ha frivillige inn i helse- og omsorgstjenestene: taushetsplikt, kompetanse, gjør ting man ikke burde gjort, manglende kunnskap.

2. YSHS kan bidra med frivillighetsdagen og bli kjent med hverandre for å skape god samhandling mellom arbeidstakere og frivillige.

1. For å redusere bruken av bemanningsbyrå kan YSHS bidra med å ha klare retningslinjer, rekruttere og beholde selv.

Innovasjon og digitalisering av tjenester

1. YSHS kan jobbe for at en politikk om innovasjon i tjenestene er formålstjenlig for våre medlemmer ved å kreve informasjon og opplæring.

2. YSHS kan arbeide for at medlemmene er med å skape innovasjon på sine arbeidsplasser ved å ta dem med i prosessen.

3. Innovasjon som YSHS kan arbeide for blir mer tilgjengelig for flere av våre yrkesgrupper er velferdsteknologi, men det er ofte kostbart.

1. Digitalisering for meg betyr at nesten alt er digitalt.

2. I min arbeidshverdag trenger vi digitale verktøy som mobil, cosdoc, visma, teams

3. YSHS kan sørge for at ansatte blir delaktige ved hjelp av kurs, dialog og å sørge for at de ansatte får tilgang og nødvendig opplæring på bl.a teams og Cosdoc.

4. Monitor er digital tjeneste som mange har positive erfaringer med for pasienten får sove bedre på natten ved å slippe at noen går inn og ut, på den annen side kan den krenke privatlivet.

5. Roboter kan bidra til å påvirke arbeidsoppgavene våre negativt, spesielt hvis det blir brukt i stedet for arbeidskraft.

Yrkesseksjonens prioriteringer

1. YSHS kan prioritere mellom ulike yrkesgrupper med ulike behov ved å prioritere den gruppen som av ulike årsaker trenger det mest for eksempel. ved spesielle situasjoner, lønn hvis det er behov for det osv. og så må man bytte litt på hvem som blir prioritert.

3. YSHS kan profilere seg mot ulike yrkesgrupper ved digitale verktøy/ sosiale medier og ved å oppsøke skoler.

1. YSHS kan prioritere arbeidet med de mindre yrkesgruppene samtidig som som kjernegruppene ivaretas ved å sørge for å nå ut til alle på lokalt nivå. Digitale plattformer og tillitsvalgte er viktige støttespillere i dette arbeidet.

Begrunnelse:

dette er et dokument med svar på spørsmål i debatthefte, synes det er ok å sende inn selv om det ikke er konkrete forslag.

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres
innspill til debatthefte

Yrkesseksjonsstyret:

Annet

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Ikke formulert som forslag til hovedlinjer, men som svar på spørsmål i debattheftet. Forslagenes intensjon anses derimot ivaretatt av øvrige forslag under de respektive overskriftene. Mange gode innspill som styret tar med videre.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 185
Fra: Fagforbundet Viken

Forslag:

Vi har fått svært mange tilbakemeldinger på tilrettelegging og organisering av formell utdanning. Dette med fokus på å bygge opp utdanninger, klinisk fagstige, kompetanseplaner, oppgavedeling og samarbeid med fagskolene. Ut over de konkrete innspillene vi har kommet med ønsker vi å videreformidle at dette er noe av det det har vært mest fokus på fra våre yrkesseksjonsledere lokalt.

Begrunnelse:

Ikke alt kan legges inn som konkrete tiltak, men er viktig informasjon til dere i arbeidet videre

Forbundsregionens begrunnelse:

Tiltres

Yrkesseksjonsstyret:

Forslagets intensjon anses ivaretatt av forslag nr. 199 og 201.

Yrkesseksjonsstyrets begrunnelse:

Litt uklart hva som menes, men anser at forslaget ivaretas av forslag 199, 201 og dessuten kapittel 2 som helhet.

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 232
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at tannhelsetjenester kommer inn under egenandelsordningen.

Begrunnelse:

Videreføring av dagens hovedlinjer. Fortsatt viktig å jobbe med.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 7 Andre forslag
Forslagsnr: 233
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at den offentlige tannhelsetjenesten forblir fylkeskommunal.

Begrunnelse:

Videreføring av dagens hovedlinjer.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Dagsorden: 6 Yrkesseksjonens prioriteringer
Forslagsnr: 228
Fra: Det sentrale yrkesseksjonsstyret helse og sosial

Forslag:

Yrkesseksjon helse og sosial skal bidra med informasjon om saker innen yrkesseksjonens områder til medlemmer, tillitsvalgte, arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner, myndigheter og andre aktører.

Begrunnelse:

Det kan være vanskelig å nå ut med informasjon både i egen organisasjonen og utenfor. Det er et felles ansvar å bidra ut fra den rollen/funksjonen man har. Kanaler kan være nettsider, nyhetsbrev, podkaster, veiledere mv.

Yrkesseksjonsstyret:

Tiltres

Omtanke · Solidaritet · Samhold

Fagforbundets 5. ordinære landskonferanse
1.-3. november 2022

Yrkesseksjon helse og sosial



FAGFORBUNDET