

# Debattgrunnlag

## Hovedlinjer 2025-2029

### Yrkesseksjon helse og sosial





1

# 1. Innledning

2

3

4

5

6

7

8

9

Fagforbundet Yrkesseksjon helse og sosial har som hovedoppgave å arbeide for gode faglige og politiske rammer for yrkesseksjonens 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.

10

11

12

13

14

15

16

17

Fagforbundet skal være synlig på alle arbeidsplasser. Gode plass-tillitsvalgte er kjernen i fag- foreningsarbeidet. 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.

18

19

20

21

22

23

24

25

26

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.

## 2. Utdanning, kompetanse og rekruttering

Helse- og sosialfaglige utdanninger er populære både på videregående nivå og på fagskoler, 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.

### 2.1 Rekruttering til helse- og sosialfagene

#### ***Yrkesseksjon helse og sosial skal:***

- 2.1.1 Arbeide for at alle søkere som er kvalifisert, får tilbud om læreplass.
- 2.1.2 Arbeide for at flere virksomheter tar imot elever og studenter i praksis.
- 2.1.3 Arbeide for at utdanningene forbereder elever og studenter på det som venter dem arbeidslivet, slik at overgangen mellom studier og jobb blir mindre krevende.
- 2.1.4 Arbeide for at yrkesfaglærere, faglige ledere, instruktører og veiledere skal ha fagbrev eller tilsvarende yrkeskompetanse innen yrket de underviser i eller har ansvar for.
- 2.1.5 Være aktive i rekrutteringsarbeidet ved alle utdanningsinstitusjoner, utdanningsmesser og andre aktuelle arenaer i samarbeid med ungdomsutvalget.
- 2.1.6 Bidra til bedre skolering av instruktører og veiledere i virksomheter som tar imot elever, lærlinger og studenter.
- 2.1.7 Påvirke til at arbeidsgivere oppretter rekrutteringsstillinger i helse- og omsorgstjenestene.
- 2.1.8 Arbeide for at nyutdannede får tilbud om hel og fast stilling.
- 2.1.9 Arbeide for at utdanning er tilgjengelig for alle uavhengig av bosted, gjennom desentraliserte og fleksible utdanningsløp.

- 58 2.1.10 Arbeide for at det etableres flere y-veisløp innen helse-  
59 og sosialfagene.  
60 2.1.11 Arbeide for at fagbrev i helsefag eller tilsvarende yrkes-  
61 kompetanse gir tilleggspoeng ved opptak til relevante studier  
62 i helse- og sosialfag.  
63 2.1.12 Arbeide for synliggjøring av fagarbeiderens kompetanse.

## 64 **2.2 Kompetanse og livslang læring**

### 65 ***Yrkeseksjon helse og sosial skal:***

- 66 2.2.1 Arbeide for å utvikle relevante fagskoletilbud som også muliggjør  
67 større grad av oppgavedeling i helsetjenestene.  
68 2.2.2 Arbeide for at det etableres samarbeid med utdanningstilbydere  
69 og arbeidsgivere om etter- og videreutdanningstilbud.  
70 2.2.3 Arbeide for et utdanningssystem med gode overgangsordninger  
71 mellom ulike utdanningsnivåer.  
72 2.2.4 Arbeide for at arbeidstakere uten helsefaglig utdanning får  
73 tilpassede opplæringsløp som Fagbrev på jobb og Menn i helse.  
74 2.2.5 Arbeide for at praksiskandidatordningen evalueres med henblikk  
75 på dagens krav til kompetanse for fagarbeidere.  
76 2.2.6 Arbeide for at alle arbeidstakere i helse- og sosialtjenestene som  
77 trenger norskopplæring, får et tilbud som inkluderer veiledning  
78 og oppfølging.  
79 2.2.7 Arbeide for at alle arbeidstakere i helse- og sosiale tjenester  
80 skal få mulighet til kurs, etter- og videreutdanning med gode  
81 økonomiske støtteordninger, gjennom hele sitt yrkesaktive liv.  
82 2.2.8 Arbeide for at nye yrkesgrupper får anerkjent sin kompetanse og  
83 at likemannsarbeid verdsettes i tjenestene.

## 3. Helse, miljø og sikkerhet

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 risiko er som er mest fremtredende på en arbeidsplass vil avhenge av arbeidsoppgavene som utføres og arbeidssituasjonene de utføres i.

### 3.1 Arbeidsmiljø, varsling og avvik

#### ***Yrkeseksjon helse og sosial skal:***

- 3.1.1 Arbeide for at helse- og sosialtjenestene har gode rutiner for opplæring, forebygging og håndtering av vold, trusler og trakassering på arbeidsplassen.
- 3.1.2 Arbeide for at alle arbeidsplasser har gode rutiner for å melde og håndtere avvik slik at det føles trygt og nyttig å melde.
- 3.1.3 Arbeide for at psykisk vold, som trusler og trakassering, anerkjennes på lik linje med fysisk vold på arbeidsplassen.
- 3.1.4 Arbeide for at helse- og sosiale tjenester har gode rutiner for opplæring, forebygging og håndtering av belastningsskader som følger av å jobbe i tjenestene.
- 3.1.5 Arbeide for at ledere i helse- og sosialsektoren skal trygges i sitt arbeid i å lede personell og tjenestene.
- 3.1.6 Arbeide for at helse- og sosialtjenestene har gode rutiner for debrief og kollegastøtte.
- 3.1.7 Arbeide for å styrke vernet om varslere og rette oppmerksomhet mot særlige utfordringer knyttet til varsling i helse- og sosialsektoren.
- 3.1.8 Arbeide for innføring av bemanningsnorm i det kommunale barnevernet, for å redusere arbeids- belastningen i tråd med barneombudets anbefalinger.

117  
118  
119  
120  
121  
122  
123

## **3.2 Beredskap**

### ***Yrkesseksjon helse og sosial skal:***

- 3.2.1 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.
- 3.2.2 Arbeide for at ansatte og tillitsvalgte deltar i utforming av beredskapsplaner og annet arbeid med krisehåndtering.

## 4. Kvalitet i helse og sosiale tjenester

125  
126  
127  
128  
129

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.

130

### 4.1 Kvalitetsarbeid

131  
132  
133  
134  
135  
136  
137  
138  
139  
140  
141  
142  
143  
144

#### ***Yrkesseksjon helse og sosial skal:***

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

145

### 4.2 Kompetanseplanlegging og oppgavedeling

146  
147  
148  
149  
150  
151  
152  
153  
154

#### ***Yrkesseksjon helse og sosial skal:***

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



## 5. Innovasjon, velferdsteknologi og digitalisering av tjenester

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.

### 5.1 Digitalisering og velferdsteknologi

#### ***Yrkesseksjon helse og sosial skal:***

- 5.1.1 Arbeide for at arbeidstakere og tillitsvalgte i helse- og sosialsektoren skal være med å forme de digitale løsningene de skal bruke.
- 5.1.2 Bidra til at arbeidstakere og tillitsvalgte i helse- og sosialsektoren får opplæring i og kompetanse til å håndtere den teknologien de må bruke.
- 5.1.3 Arbeide for at arbeidsgiver sørger for gode arbeidsverktøy for tillitsvalgte ved innføring av ny teknologi.
- 5.1.4 Bidra til at arbeidstakere som mister arbeidsoppgaver som følge av digitalisering, skal omskoleres til nye og meningsfulle arbeidsoppgaver.
- 5.1.5 Bidra til samarbeid med relevante aktører for nye og bedre teknologiske og digitale løsninger.
- 5.1.6 Arbeide for at det etableres digitale løsninger for samhandling mellom tjenestenivåer og tjeneste- grener, som letter informasjonsflyt og informasjonssikkerhet.
- 5.1.7 Arbeide for at velferdsteknologi tilpasses tjenestene slik at de fungerer bedre, ikke for at de skal erstatte menneskelig kontakt.

181

## 6. Yrkesseksjonens prioriteringer

182

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.

183

184

185

6.1 Innen helsetjenestene skal det særlig arbeides med: Utdanning, veiledning, kompetanseplanlegging, oppgavedeling, og psykisk helse.

186

187

188

6.2 Innen sosialtjenestene skal det særlig arbeides med: Kompetanseheving, barnevernsreform, rusomsorg og psykisk helsevern, vold og trusler.

189

190

191

### ***Yrkesseksjon helse og sosial skal også:***

192

6.3 Bidra til å få etablert et felles nasjonalt opplæringsprogram for assistenter, arbeidsledere og medarbeidsledelse i BPA-ordningen.

193

194

6.4 Sørge for at yrkesseksjonens hovedlinjer spilles inn i andre relevante sammenhenger i forbundet, for eksempel i arbeidet med tariff, lov- og avtaleverk og arbeidstidsordninger.

195

196

197

6.5 Bidra med informasjon om saker innen yrkesseksjonens områder til medlemmer, tillitsvalgte, arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner, myndigheter og andre aktører.

198

199

200

## 7. Andre forslag

- 201 7.1 Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at tannhelsetjenester  
202 kommer inn under egenandelsordningen.
- 203 7.2 Yrkesseksjon helse og sosial skal arbeide for at den offentlige  
204 tannhelsetjenesten forblir fylkeskommunal.



FAGFORBUNDET