

Hovedlinjer i Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst 2022-2025



1.0 Innledning

Yrkesfaglig makt, politisk makt og tariffmakt er bærebjelkene i Fagforbundet.

Fagforbundets prinsipp og handlingsprogram slår fast at det yrkesfaglige arbeidet skal bidra til gode tjenester for innbyggere og utvikling av samfunnet i sin helhet. I hovedlinjene vektlegges ansattperspektivet som et virkemiddel for å nå dette målet.

Alle nivåer i Fagforbundet må ta eierskap til de yrkesfaglige utfordringene.

Dette dokumentet er de prioriterte arbeidsområdene for Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst i perioden 2022-2025. Hovedlinjene ble vedtatt på Landskonferansen 2.-3.november.

Hovedlinjene tar utgangspunkt i status for yrkesseksjonens fagområder og yrkesgrupper, og peker på de viktigste utfordringene framover

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst arbeider tett på medlemmer og fagområder. Dette gir ansatte innen kirke og gravferd, kulturfeltet og i oppvekstfeltet en tydelig stemme. Det yrkesfaglige arbeidet er en arena for å bruke stemmen og ta plass!

Det yrkesfaglige og yrkespolitiske perspektivet er viktig å ha med seg i kontakt med nye medlemmer, og ikke minst i møtet med myndigheter på alle nivåer.

Omtanke, solidaritet og samhold er de sentrale verdiene i Fagforbundets arbeid, og er førende for arbeidet i Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst. Vi ser at disse verdiene blir stadig viktigere for den jobben hver enkelt av oss skal gjøre.

Yrkesfaglig arbeid kan være en møysommelig prosess. Det må lirkes, dyttes, oppmuntres og kjempes for store og små seire.

- Lag realistiske mål, og delmål!
- Se etter tegn på at dere lykkes!
- Det som får oppmerksomhet, vokser!
- Gjør mer av det som virker!

1.1 Velferdsstaten

Fagbevegelsen har gått i bresjen for et mer likestilt samfunn, med rettigheter til helsehjelp, utdanning og sosial trygghet. Likevel ser vi nå at klaseskillene blir tydeligere, og mange havner i varig utenforskap. Fagforbundet mener det er viktig å sikre de felles velferdsordningene, som gode skoler, SFO og barnehager, likeverdige gravferdsordninger, og attraktive kultur-, bibliotek og fritidstilbud i hele landet.

Det er de felles arenaene som i størst grad kan bidra til å utjevne forskjellene. Det må gi status og være meningsfylt å bidra til ekstra gode fellesarenaer for læring, opplevelser og de store høytidene

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 1.1.1. Arbeide for å sikre gode fellesarenaer
- 1.1.2. Arbeide for å redusere ulikheter i levekår

1.2 Bærekraftig utvikling – fellesskap, klima og miljø

Generelt er det god sammenheng mellom FNs bærekraftsmål og Fagforbundets verdier, oppsummert i «omtanke, solidaritet og samhold – OSS». Som yrkesseksjon har vi et ansvar for å skape sammenheng mellom overordnede mål og yrkesfaglige perspektiv. En side av dette handler om å bidra til at forbundet og virksomhetene medlemmene våre arbeider i viser miljøansvar. Virksomheten i sektorene våre viser i stor grad at livet er mer enn økonomisk vekst og materielle goder. Meningsfulle fellesskap for alle, god helse, utdanning, livskvalitet og likestilling er eksempler på mål vi har arbeidet for lenge.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 1.2.1. Bidra til at det yrkesfaglige arbeidet også tar opp i seg hensynet til miljø og bærekraft

1.3 Mangfold, inkludering og likestilling

Medlemmene i yrkesseksjonen må bidra til at mangfold, inkludering og likestilling oppnås i praksis. Dette handler om retten til å ha og utøve sin egen religion, retten til egen kultur og egne kulturuttrykk, retten til å få opplæring på eget morsmål, og retten til å bli inkludert i et meningsfullt fellesskap.

Økonomisk status, kjønnsuttrykk og religiøs eller etnisk tilhørighet er faktorer som bidrar til mobbing og stigmatisering.

Kulturlivet og felles arenaer må speile mangfoldet. Det må være mulig for alle å bruke sin stemme og uttrykke seg gjennom kunst og kultur.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 1.3.1. Arbeide for mer kunnskap om inkludering og mangfold
- 1.3.2. Arbeide for at urfolks rettigheter til eget språk, kultur og identitet blir kjent og respektert

1.4 Kompetanse og heltid

Fremtidens arbeidsliv vil kreve et mangfold av kompetanse, og det er viktig at vi anerkjenner ulike typer kompetanse uten å skape statushierarkier.

Ansatte uten formell kompetanse kan ha lang erfaring fra arbeidslivet og viktig realkompetanse. Fagforbundet har alltid vært opptatt av at realkompetanse må verdsettes, og mener at ansatte med praktisk erfaring og teoretisk utdanning må lære av og utfylle hverandres kompetanse. Dette er lettest å få til der hvor arbeidsgiver legger til rette for læring og kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Viljen til og behovet for å utdanne seg påvirkes i stor grad av hva slags stillingsstørrelse du kan få i den jobben du har. Deltid er en utfordring på nesten alle områder, og fører til større utskifting enn ønskelig. Stabile relasjoner er svært viktig i mange yrker, og heltidskultur gjør det mer sannsynlig at ansatte blir i stillingen over tid.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal arbeide for:

1.4.2. Arbeide for at den lærende organisasjon blir normen for alle arbeidsplasser

1.4.3. At heltid blir det normale

1.4.4. Arbeide for flere aktuelle studietilbud på fagskole-, universitet og høyskolenivå

1.5 Tverrfaglig samarbeid

Tverrfaglighet stiller krav til ledere som anerkjenner alle ansattes betydning for tjenesten. Det tverrfaglige samarbeidet tar på alvor at alle medarbeidere bidrar med kompetanse og innsats.

Dette gjelder for alle arbeidsplasser – å jobbe sammen og lære av hverandre gjør oss bedre, og gir innbyggerne bedre tjenester. Å samarbeide gir bedre resultater, men det kan også ta mer tid. Alle ansatte må ha mulighet til å delta i tverrfaglig samarbeid. Det er et lederansvar å sørge for god utnytting av ressurser, og verdien av tverrfaglighet må gjøres tydelig i organisasjonen

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal

1.5.1. Arbeide for at hindringer for tverrfaglig samarbeid identifiseres og brytes ned

1.5.2. Være en pådriver for samarbeid på tvers av tjenester, sektorer og tjenestenivåer

1.6 Arbeidsmiljø og folkehelse

Trivsel og trygghet i arbeidslivet er avgjørende for den enkeltes livskvalitet. Dårlig arbeidsmiljø kan føre til sykdom og utenforskap. Arbeidsmiljø og folkehelse er derfor to sider av samme sak. En arbeidsplass som ikke tilfredsstiller kravene til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, er en viktig årsak til sykdom og sykefravær blant de ansatte. Tilstrekkelig bemanning er et viktig element. Et godt arbeidsmiljø er viktig for den ansatte, og lønner seg for arbeidsgiver og samfunnet. Yrkesstolthet og godt arbeidsmiljø gjør det lettere å tåle stress og utrygghet.

Ansatte har krav på en trygg arbeidsplass, men i noen yrker, eller situasjoner, vil det alltid være et element av utrygghet. Det er arbeidsgivers ansvar at ansatte er trygge på jobb, at det gis opplæring og tilstrekkelig støtte i vanskelige situasjoner.

Det nye i trusselbildet for mange ansatte er netthets. Netthets defineres som trakassering, sjikane eller trusler om vold formidlet gjennom internett. Dette er en stor påkjenning for den som utsettes for det, og Fagforbundet må være med å bekjempe dette.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 1.6.1 Arbeide for å synliggjøre betydningen av god bemanning
- 1.6.2 Bidra til at arbeidsplasser og yrkesgrupper som er spesielt utsatt får tilstrekkelig opplæring
- 1.6.3 Arbeide for at alle arbeidsplasser har etablert rutiner for avviksrapportering og at disse brukes aktivt for å forbedre arbeidsmiljøet
- 1.6.4 Videreføre arbeidet med å forebygge hørselskader
- 1.6.5 Fortsette arbeidet med å bekjempe netthets og mobbing

1.7 Det digitale arbeidslivet

Det er store forskjeller på arbeidsplasser i hvilken grad digitale systemer og utstyr er prioritert, og hvilke yrkesgrupper som har tilgang til eget utstyr på arbeidsplassen. Digitale ressurser (kunnskap og utstyr) varierer sterkt. For noen er det et naturlig verktøy, som brukes til alt, mens andre opplever den digitale verden som utfordring. Mange møter digitaliseringens skyggesider, som mobbing og netthets, enten som direkte berørte, eller ved at de arbeider med barn og unge.

Alle må ha kunnskap om og forståelse for sosiale medier, spill, kreative verktøy og interne kommunikasjon, særlig med tanke på personvern.

Ny nasjonal strategi for digital kompetanse og infrastruktur i barnehage, grunnskole og videregående opplæring kommer i 2022 og skal vare til 2030. Målet for digitaliseringen er å fullføre potensialet i fagfornyelsen og at barn og unge skal oppleve at praktiske evner og ferdigheter bli mer vektlagt i skolen.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 1.7.1 Arbeide for at alle har tilgang til digitalt utstyr som trengs på arbeidsplassen.
- 1.7.2 Arbeide for at alle får tilstrekkelig opplæring i bruk av utstyr og systemer som kreves for å utføre arbeidet
- 1.7.3 Arbeid for at ny digitaliseringsstrategi for oppvekst blir kjent i sektoren og i egen organisasjon.

1.8 Lokaldemokrati og frivillighet

Kommunene legger i økende grad til rette for innbyggerinvolvering. Det vil si at innbyggere i større grad enn tidligere får være med på å definere problemer og løsninger. Fra 2020 skal

alle kommuner ha et ungdomsråd, for å sikre ungdoms medvirkning. Fagforbundet vil fremheve fritidsklubbenes lange tradisjon som medvirkningsarena. Fritidsklubbansatte har lang erfaring med å involvere og samarbeide med ungdom.

Det er også en tendens til at innbyggere får en tydeligere rolle som frivillig ressurs. Fagforbundet anerkjenner verdien av frivillig arbeid for den enkelte og som ressurs i samfunnet. Frivillighet skal ikke erstatte ansatte, men være et supplement. Utstrakt bruk av frivillige i offentlige tjenester undergraver kompetanse og stabilitet.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 1.8.1 Arbeide for at kommunale tjenester med krav til kompetanse og stabilitet skal driftes i kommunal regi
- 1.8.3 Gjøre intensjonen med innbyggerinvolvering kjent i egen organisasjon

2 Kirke og gravferd

2.1 Kirke

Fagforbundet ønsker en åpen og inkluderende folkekirke. Både som trossamfunn og som forvalter av fellesverdier på vegne av hele samfunnet. Kirken må kunne tilby meningsfulle fellesskap og aktiviteter for alle som ønsker det. I egenregi, og i samarbeid med andre aktører i lokalsamfunnet. Den norske kirke har en helt spesiell rolle som kultur- og tradisjonsbærer. Det stiller krav til kirkens forvaltning av fellesskapets interesser. Alle yrkesgruppers betydning for å lykkes i dette må tydeliggjøres på alle nivåer i organisasjonen.

Samtidig er Den norske kirke et trossamfunn med krav på autonomi og mulighet for formålstjenlige rammer rundt gudstjenestefeiring og trosfellesskap i menigheten. Også her er reell tverrfaglighet avgjørende. Fagforbundet har en viktig yrkesfaglig og yrkespolitisk oppgave i å synliggjøre innholdet i faget de ulike yrkesgruppene utøver, hva tverrfaglighet i kirken betyr.

For å lykkes med dette, er avgjørende at Den norske kirke får en struktur som sikrer en tjenlig og profesjonell håndtering av arbeidsgiveransvaret, så nær den ansatte som mulig.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 2.1.1. Arbeide for en hensiktsmessig, lokal arbeidsgiverordning som ivaretar alle ansattes behov for faglig utvikling, profesjonell ledelse og anerkjennelse
- 2.1.2 Bidra til at debatten om fremtidig organisering av gravferdsforvaltningen ivaretar sentrale spørsmål knyttet til fag og tjenestekvalitet.
- 2.1.3 Arbeide for at den norske kirke ikke gjør bruk av unntaksbestemmelsene i lovverket som gir trossamfunn mulighet til å forskjellsbehandle på bakgrunn av kjønnsuttrykk, samlivsform, eller seksuell orientering

2.2 Gravferd

Virksomhetene i kirke- og gravferdssektoren preges av stor faglig bredde. Samtidig er det totale antallet ansatte innenfor de ulike yrkesgruppene lavt. Dette gir begrensede ressurser til utvikling av kurs og andre faglige tiltak.

Gjennom gravferdsloven har Stortinget gitt kirkelig fellesråd et samfunnsansvar som gravferdsforvaltning for alle innbyggere i den enkelte kommune. Gjennom faglige tilbud og interessepolitisk arbeid vil Fagforbundet bidra til økt bevissthet hos ansatte, befolkning og beslutningstakere om velferdsdimensjonen ved de offentlige gravferdstjenestene.

Fagforbundet vil ha full likestilling mellom kremasjon og kistebegravelse med avvikling av kremasjonsavgiften

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 2.2.1 Bidra til at det utvikles et opplæringsløp for krematører, tilsvarende kirketjener – og gravplasskolen, samt at det legges et større fokus på sorgbearbeiding og mentale utfordringer i møte med personer i sorg.
- 2.2.2 Rette nødvendig oppmerksomhet mot problemet med manglende nedbrytning på gravplasser
- 2.2.3 Arbeide for en egen budsjett- og regnskapslinje for gravplass.

3. Kultur

Et allsidig kulturliv bidrar til gode opplevelser som sosialt fellesskap, demokratiforståelse, sosial utjevning, allsidig læring, identitet, integrering og bedre folkehelse. Det er viktig å anerkjenne og videreutvikle den positive kraften som ligger i gode kunst- og kulturopplevelser, for den enkelte og samfunnet. Kunst- og kulturopplevelser oppstår ikke i et vakuum, men utvikles i et samarbeid mellom det offentlige, det frivillige og kunstnere/kulturarbeidere. Kulturarbeideres tilretteleggerkompetanse er navet i den kulturelle grunnmuren.

Kunstnere og kulturarbeidere har en særskilt kompetanse som samfunnet trenger, og flere kunstnere må kunne leve av det de skaper. I likhet med idretten er samfunnet avhengig av både elite- og breddeutøvere. Det må legges til rette for gode arenaer, med kompetente ansatte i alle funksjoner.

Forskning viser at kommuner som har eget planverk for kultur, bruker mer ressurser på kulturlivet. Fagforbundet vil at kommuner utarbeider eget planverk for kultur.

Ansatte i bibliotek, fritidsklubber og kulturskoler utgjør den kulturelle grunnmuren og er en viktig del av befolkningens kulturtilbud. Hver for seg og i samarbeid kan de påvirke samfunn og enkeltindivider. Fagforbundet er opptatt av at barrierer for deltakelse bygges ned, og vil fremheve kulturskoletimen (2010-2011) som et godt virkemiddel.

3.1 Kulturforvaltning

Kunst og kultur har en stor egenverdi, men kan også spille en viktig rolle i forebyggende og helsefremmende arbeid. Det forutsetter en sterk og kompetent kultursektor, lokalt og sentralt. Offentlig ansatte kulturarbeidere spiller en sentral rolle for utvikling av lokal stedsidentitet, frivillighet, integrering og innovasjon.

Kinoen er en viktig kultur- og formidlingsarena, og tilbudet må ikke styres utelukkende av kommersielle hensyn.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 3.1.1 Arbeide for at kunst- og kulturkompetanse anerkjennes som en viktig ressurs i samfunnet:
- 3.1.2 Arbeide for et kulturliv med større mangfold blant produsenter, utøvere og publikum
- 3.1.3 Arbeide for en sterk kunst- og kultursektor som kan styrke kulturens egenverdi og bidra til at kunst og kultur kan være et viktig virkemiddel
- 3.1.4 Arbeide for at vår materielle og immaterielle kulturarv forvaltes og formidles på faglig forsvarlig vis.

3.1.5 Arbeide for en kulturlov som gir føringer for alle forvaltningsnivåer

3.2 Bibliotek

Bibliotekene er attraktive og viktige møteplasser i lokalsamfunnet. Nasjonal bibliotekutvikling har bidratt til at nye grupper bruker biblioteket, til kulturarrangementer, møter, aktiviteter, spill, digital bistand og «varmestue».

Det er ønskelig å tilsette arbeidstakere med ulik fagbakgrunn i bibliotekene, eksempelvis for å ivareta det sosialfaglige arbeidet i biblioteket. Det er likevel viktig at bibliotekfaglige oppgaver utføres av ansatte med bibliotekfaglig kompetanse.

Biblioteket må fortsatt styrkes for å kunne leve opp til sitt samfunnsansvar som uavhengige og kompetente kunnskapsformidlere. Bibliotekets funksjon som demokratisk debattarena forutsetter at biblioteksjefen har et tydelig redaktøransvar for aktiviteter i biblioteket.

I mindre bibliotek blir det stor spredning på oppgaver, mens storbybibliotekene har gått i retning av spesialisering og mer ensretting av arbeidsoppgavene. Bibliotekansatte må kunne påvirke sin arbeidshverdag og oppgaver.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 3.2.1 Arbeide for at folkebiblioteket skal videreutvikles som en aktiv møteplass for kunnskap, debatt og kulturformidling.
- 3.2.2 Arbeide for å styrke folkebibliotekets rolle som kompetent, kildekritisk og uavhengig informasjonsformidler
- 3.2.3 Arbeide for at biblioteket får tilført ressurser og kompetanse for å møte nye oppgaver og brukergrupper
- 3.2.4 Arbeide for at bibliotekene deltar i internasjonalt samarbeid
- 3.2.5 Arbeide for at fylkesbibliotekene som en regional utviklingsaktør fortsatt har en støttende, utviklende og koordinerende rolle

3.3 Kultur og fritid for barn og unge

Barn og unges rett til lek, fritid og kulturopplevelser er lovfestet gjennom Kulturloven, og i FNs barnekonvensjon. Samfunnet er blitt mer bevisst på verdien av fritidstilbud for barn og ungdom, men er lite opptatt av arbeidsforhold og kompetanse på feltet. Frivillige organisasjoner får ansvaret og ressurser til aktiviteter, mens kommunale fritidsklubber ikke nevnes.

Utekontakter befinner seg i skjæringspunktet mellom kulturfaglig og sosialfaglig arbeid, og har en viktig funksjon for de mest utsatte ungdommene. Kulturaktiviteter kan fungere som sosiale fellesskap og døråpnere. Barn og unge i alle aldre trenger et lag rundt seg på fritida, også. Det er viktig å sikre kvaliteten i de åpne møteplassene, både økonomisk og gjennom lovverket.

Gode kultur- og fritidstilbud forutsetter kompetente ansatte, som kan jobbe langsiktig og tverrfaglig. De som møter og arbeider med barn og ungdom utenfor skoletida må også inkluderes i det tverrfaglige samarbeidet. Et bedre utbygd kompetansetilbud vil gi flere arbeidsmuligheter og bedre muligheten for større stillinger. Etablerte og anerkjente tilbud på fagskoler, universitet og høyskoler vil gjøre det mer attraktivt å satse på arbeid med barn og unge, og utvikle ny kunnskap.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 3.3.1 Arbeide for at betydningen av fritidsklubber og åpne møteplasser med god kvalitet synliggjøres.
- 3.3.2 Arbeide for å lovfeste åpne fritidstilbud til barn og unge i alle aldre og derigjennom bidra til økt forutsigbarhet og kvalitetsutvikling for fagfeltet
- 3.3.3 Arbeide for at ansatte i fritidsklubber/åpne fritidstilbud, utekontakter og miljøarbeidere inkluderes i det tverrfaglige samarbeidet i kommunen
- 3.3.4 Arbeide for at utekontakter og fritidsklubbansatte får kompetansehevende tiltak og flere utdanningsmuligheter
- 3.3.5 Arbeide for å gjøre kvalitetskriteriene for fritidsklubber kjent,
- 3.3.6 Arbeide for at medvirkningskompetansen hos ansatte i fritidsklubber/åpne møteplasser blir anerkjent.

4.0 Oppvekst

Alle barn har rett på en trygg barndom. Barn må få være barn. Lek og fritid har en egenverdi. Kompetente og trygge ansatte er en forutsetning for at barn og unge får gode hverdager.

Barnehager, skoler og skolefritidsordninger må ha forsvarlig bemanning, med ansatte som har tid og evne til å se og anerkjenne det enkelte barns behov.

Ansatte må ha tid til å planlegge og evaluere arbeidet. Det må være rom for refleksjon og erfaringsutveksling. De ulike yrkesgruppene må anerkjenne hverandres kompetanse.

Kommunene må innen 2025, når Statped endrer sin rolle, ha tilstrekkelig kompetanse til å oppdage og vurdere barn og unges behov for tilrettelegging og opplæring

Den nye opplæringsloven må få en egen forskrift om medisinbehandling. Den nye forskriften må tydelig definere hva som er helsehjelp og hva som er praktisk hjelp. Barnehageloven må få en tilsvarende forskrift.

Yrkeseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 4.0.1 Arbeide for at barne- og ungdomsarbeiderens praktisk-pedagogiske kompetanse anerkjennes og får sin plass i det pedagogiske arbeidet.
- 4.0.3 Arbeide for et godt og konstruktivt samarbeid med foreldreutvalgene.
- 4.0.4 Arbeide for gode overganger mellom barnehage, SFO, skole og gjennom hele utdanningsløpet.
- 4.0.5 Arbeide for å rekruttere og beholde menn til sektoren og til utdanningene

4.1 Barnehage

God barnehagekvalitet handler om antall ansatte og kompetansen som finnes i personalgruppen. Vi trenger utdannede barne- og ungdomsarbeidere i fagarbeiderstillinger og utdannede barnehagelærere i pedagogstillinger. En forutsetning er at de ansatte har tid til å planlegge, og gjennomføre de ulike pedagogiske aktivitetene, både for barnegruppen som helhet, og for det enkelte barn. Barnekonvensjonen krever at alle barn har rett til å si sin mening, og de ansatte har ansvar for å se og fange opp alle barns ulike uttrykk.

Pedagogisk leder må ha tid og rom for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet i barnehagen, og sørge for at alle barn får et tilrettelagt tilbud.

Barnehage skal ha en bemanning som ivaretar tjenesten som en pedagogisk virksomhet. Det pedagogiske arbeidet skal ikke gå utover antall ansatte som er sammen med barna-

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 4.1.1 Arbeide for at det er tilstrekkelig bemanning gjennom hele åpningstiden
- 4.1.2 Arbeide for å synliggjøre kvaliteten og det pedagogiske arbeidet i barnehagen
- 4.1.3 Arbeide for at personalgruppene i barnehagen speiler mangfoldet i befolkningen
- 4.1.4 Arbeide for at barnehagelæreren får bruke sitt pedagogiske skjønn

4.2 Skolefritidsordning (SFO)

SFO skal legge til rette for lek, kultur- og fritidsaktiviteter med utgangspunkt i alder, funksjonsnivå og interesser hos barna, og gi barna omsorg og tilsyn. SFO skal utvikle fellesskap og ivareta barns rettigheter til fritid og deres medbestemmelse innenfor barnekonvensjonen. Dette krever nok bemanning med ansatte i hele stillinger, som har tid til planlegging, medvirkning, samarbeid og utviklingsarbeid. Det er viktig med gode muligheter for kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning og yrkesgruppene våre må synliggjøres.

SFO-lederen må være en del av skolens administrasjon, og ikke inkluderes i bemanningen. SFO-lederrollen må synliggjøres og styrkes. SFO-lederens ansvar og oppgaver må være kjent.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 4.2.1 Arbeide for å synliggjøre SFOs egenart, kvalitet og innhold
- 4.2.2 Arbeide for å synliggjøre og styrke bemanningen i SFO
- 4.2.3 Arbeide for styrking av kvaliteten i SFO, slik at det enkelte barn får anledning til å utvikle alle sider ved seg selv
- 4.2.4 Arbeide for at barn med behov for tilrettelegging også får ekstra ressurser i SFO-tiden.

4.3 Skole

Begrepet «Laget rundt eleven» forteller at det er mange ulike yrkesgrupper og ressurser som trengs for å skape den gode oppveksten for et barn. Alle ansatte er avhengig av andre for å gjøre en god jobb. Ulik kompetanse og erfaring skaper bedre forståelse for det enkelte barn.

Ny opplæringslov må sikre at laget rundt eleven styrkes. Loven må ivareta de ansattes rettigheter. Flere og kvalifiserte ansatte er nøkkelen til en god skole. Ansatte som tar på

seg undervisningsansvar, uten undervisningskompetanse, må få tilbud om veiledning og mulighet til å bli kvalifisert til oppgaven.

Den norske fellesskolen skal gjøre det mulig for alle elever å fullføre sitt utdanningsløp, og de skal oppleve å bli sett og hørt. Dette vil kreve at skolen har nok ansatte som ser den enkelte. Elevene skal kunne utvikle seg både sosialt og faglig. Barn med særskilte behov må ha tilstrekkelig ressurser hele dagen og inkluderes i meningsfulle fellesskap. Skoleeier må anerkjenne de ansattes kompetanse og ta den i bruk

Skolebiblioteket er en viktig ressurs i skolens læringsmiljø, og skal bidra til å utvikle elevenes leselyst og deres evne til kritisk tenkning. Skolebiblioteket skal også gi elevene tilgang til kvalitetssikret informasjon.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 4.3.1 Arbeide for en leksefri skole
- 4.3.2 Arbeide for at rådgivertjenesten og arbeidslivsfaget bidrar til at elever på ungdomstrinnet får kjennskap til fag- og yrkesopplæringen
- 4.3.3 Arbeide for et godt samarbeid mellom skolen og PP-tjenesten, og at spesialpedagogisk kompetanse kommer elevene til nytte
- 4.3.4 Arbeide for å styrke hele laget rundt elevene
- 4.3.5 Arbeide for at alle skoler har tilgang til skolebibliotek med bibliotekfaglige ressurser.

4.4 Partnerskap mot mobbing

Mobbing er et alvorlig samfunnsproblem, med store konsekvenser for den som rammes. At Fagforbundet er en del av Partnerskap mot mobbing forplikter oss til å gjøre en ekstra innsats for å sikre at barn og unge får en best mulig hverdag i barnehage, skole, skolefritidsordninger og i fritidsaktiviteter.

Relevant kompetanse og tverrfaglig samarbeid er en av flere forutsetninger for å bekjempe mobbing. Voksne er rollemodeller for de unge, både hjemme og ute.

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

- 4.4.1 Arbeide for at alle ansatte i barnehage, SFO, skole og fritidsaktiviteter tar ansvar og involverer i det mobbeforebyggende arbeidet.
- 4.4.2 Arbeide for at alle ansatte i barnehage, SFO, skole og fritidsaktiviteter får kunnskap om mobbing og rutinene på den enkelte arbeidsplass.