



FAGFORBUNDET

Debattgrunnlag Hovedlinjer 2025-2029

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst



Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst

1 **1.1 Velferdsstaten**

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

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

11 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

12 1.1.1. Arbeide for å sikre gode fellesarenaer.

13 1.1.2. Arbeide for å redusere ulikheter i levekår.

14 **1.2 Bærekraftig utvikling – fellesskap, klima og miljø**

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

24 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

25 1.2.1. Bidra til at det yrkesfaglige arbeidet også tar opp i seg hensynet
26 til miljø og bærekraft.

27 **1.3 Mangfold, inkludering og likestilling**

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

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

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

37 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

38 1.3.1 Arbeide for mer kunnskap om inkludering og mangfold.

39 1.3.2 Arbeide for at urfolks rettigheter til eget språk, kultur og identitet
40 blir kjent og respektert.

41 **1.4 Kompetanse og heltid**

42 Fremtidens arbeidsliv vil kreve et mangfold av kompetanse, og det
43 er viktig at vi anerkjenner ulike typer kompetanse uten å skape status-
44 hierarkier.

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

51 Viljen til og behovet for å utdanne seg påvirkes i stor grad av hva slags
52 stillingsstørrelse du kan få i den jobben du har. Deltid er en utfordring på
53 nesten alle områder, og fører til større utskifting enn ønskelig. Stabile

54 relasjoner er svært viktig i mange yrker, og heltidskultur gjør det mer
55 sannsynlig at ansatte blir i stillingen over tid.

56 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal arbeide for:***

- 57 1.4.1. Arbeide for at den lærende organisasjon blir normen for
58 alle arbeidsplasser.
- 59 1.4.2. At heltid blir det normale.
- 60 1.4.3. Arbeide for flere aktuelle studietilbud på fagskole-, universitet
61 og høyskolenivå.

62 **1.5 Tverrfaglig samarbeid**

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

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

72 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal :***

- 73 1.5.1. Arbeide for at hindringer for tverrfaglig samarbeid identifiseres
74 og brytes ned.
- 75 1.5.2. Være en pådriver for samarbeid på tvers av tjenester, sektorer
76 og tjenestenivåer.

77 **1.6 Arbeidsmiljø og folkehelse**

78 Trivsel og trygghet i arbeidslivet er avgjørende for den enkeltes livskvali-
79 tet. Dårlig arbeidsmiljø kan føre til sykdom og utenforskap. Arbeidsmiljø
80 og folkehelse er derfor to sider av samme sak. En arbeidsplass som ikke

81 tilfredsstillende kravene til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, er en viktig
82 årsak til sykdom og sykefravær blant de ansatte. Tilstrekkelig bemanning
83 er et viktig element. Et godt arbeidsmiljø er viktig for den ansatte, og
84 lønner seg for arbeidsgiver og samfunnet. Yrkesstolthet og godt arbeids-
85 miljø gjør det lettere å tåle stress og utrygghet.

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

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

94 ***Yrkeseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

- 95 1.6.1 Arbeide for å synliggjøre betydningen av god bemanning
- 96 1.6.2 Bidra til at arbeidsplasser og yrkesgrupper som er spesielt utsatt
97 får tilstrekkelig opplæring.
- 98 1.6.3 Arbeide for at alle arbeidsplasser har etablert rutiner for avviksrapp-
99 portering og at disse brukes aktivt for å forbedre arbeidsmiljøet.
- 100 1.6.4 Videreføre arbeidet med å forebygge hørselskader.
- 101 1.6.5 Fortsette arbeidet med å bekjempe netthets og mobbing.

102 **1.7 Det digitale arbeidslivet**

103 Det er store forskjeller på arbeidsplasser i hvilken grad digitale systemer
104 og utstyr er prioritert, og hvilke yrkesgrupper som har tilgang til eget
105 utstyr på arbeidsplassen. Digitale ressurser (kunnskap og utstyr) varierer
106 sterkt. For noen er det et naturlig verktøy, som brukes til alt, mens andre
107 opplever den digitale verden som utfordring.

108 Mange møter digitaliseringens skyggesider, som mobbing og netthets,
109 enten som direkte berørte, eller ved at de arbeider med barn og unge.
110 Alle må ha kunnskap om og forståelse for sosiale medier, spill, kreative
111 verktøy og interne kommunikasjon, særlig med tanke på personvern.

112 Ny nasjonal strategi for digital kompetanse og infrastruktur i barnehage,
113 grunnskole og videregående opplæring kommer i 2022 og skal vare til
114 2030. Målet for digitaliseringen er å fullføre potensialet i fagfornyelsen og
115 at barn og unge skal oppleve at praktiske evner og ferdigheter bli mer
116 vektlagt i skolen.

117 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

- 118 1.7.1 Arbeide for at alle har tilgang til digitalt utstyr som trengs på
- 119 arbeidsplassen.
- 120 1.7.2 Arbeide for at alle får tilstrekkelig opplæring i bruk av utstyr og
- 121 systemer som kreves for å utføre arbeidet.
- 122 1.7.3 Arbeid for at ny digitaliseringsstrategi for oppvekst blir kjent i
- 123 sektoren og i egen organisasjon.

124 **1.8 Lokaldemokrati og frivillighet**

125 Kommunene legger i økende grad til rette for innbyggerinvolvering. Det vil
126 si at innbyggere i større grad enn tidligere får være med på å definere
127 problemer og løsninger. Fra 2020 skal alle kommuner ha et ungdomsråd,
128 for å sikre ungdoms medvirkning. Fagforbundet vil fremheve fritidsklub-
129 benes lange tradisjon som medvirkningsarena. Fritidsklubbansatte har
130 lang erfaring med å involvere og samarbeide med ungdom.

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

136
137
138
139
140

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.
- 1.8.2 Gjøre intensjonen med innbyggerinvolvering kjent i egen organisasjon.

141

2.0 Kirke og gravferd

142

2.1 Kirke

143

Fagforbundet ønsker en åpen og inkluderende folkekirke. Både som

144

trossamfunn og som forvalter av fellesverdier på vegne av hele samfunnet.

145

Kirken må kunne tilby meningsfulle fellesskap og aktiviteter for alle som

146

ønsker det. I egenregi, og i samarbeid med andre aktører i lokalsamfunnet.

147

Den norske kirke har en helt spesiell rolle som kultur- og tradisjonsbærer.

148

Det stiller krav til kirkens forvaltning av fellesskapets interesser. Alle

149

yrkesgruppers betydning for å lykkes i dette må tydeliggjøres på alle

150

nivåer i organisasjonen.

151

Samtidig er Den norske kirke et trossamfunn med krav på autonomi og

152

mulighet for formålstjenlige rammer rundt gudstjenestefeiring og tros-

153

fellesskap i menigheten. Også her er reell tverrfaglighet avgjørende.

154

Fagforbundet har en viktig yrkesfaglig og yrkespolitisk oppgave i å

155

synliggjøre innholdet i faget de ulike yrkesgruppene utøver, hva tverr-

156

faglighet i kirken betyr.

157

For å lykkes med dette, er avgjørende at Den norske kirke får en struktur

158

som sikrer en tjenlig og profesjonell håndtering av arbeidsgiveransvaret,

159

så nær den ansatte som mulig.

160

Yrkeseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

161

2.1.1. Arbeide for en hensiktsmessig, lokal arbeidsgiverordning som

162

ivaretar alle ansattes behov for faglig utvikling, profesjonell

163

ledelse og anerkjennelse.

164

2.1.2 Bidra til at debatten om fremtidig organisering av gravferds-

165

forvaltningen ivaretar sentrale spørsmål knyttet til fag og

166

tjenestekvalitet.

167

2.1.3 Arbeide for at den norske kirke ikke gjør bruk av unntaks-

168

bestemmelsene i lovverket som gir trossamfunn mulighet til å

169

forskjellsbehandle på bakgrunn av kjønnsuttrykk, samlivsform,

170

eller seksuell orientering.

171
172
173
174
175

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.

176
177
178
179
180
181

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 gravferds-tjenestene.

182
183

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

184
185
186
187
188
189
190
191

Yrkeseksjon 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.

3.0 Kultur

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

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

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

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

3.1 Kulturforvaltning

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

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

221 **Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:**

- 222 3.1.1 Arbeide for at kunst- og kulturkompetanse anerkjennes som
223 en viktig ressurs i samfunnet.
- 224 3.1.2 Arbeide for et kulturliv med større mangfold blant produsenter,
225 utøvere og publikum.
- 226 3.1.3 Arbeide for en sterk kunst- og kultursektor som kan styrke
227 kulturens egenverdi og bidra til at kunst og kultur kan være et
228 viktig virkemiddel.
- 229 3.1.4 Arbeide for at vår materielle og immaterielle kulturarv forvaltes
230 og formidles på faglig forsvarlig vis.
- 231 3.1.5 Arbeide for en kulturlov som gir føringer for alle forvaltnings-
232 nivåer.

233 **3.2 Bibliotek**

234 Bibliotekene er attraktive og viktige møteplasser i lokalsamfunnet.
235 Nasjonal bibliotekutvikling har bidratt til at nye grupper bruker biblio-
236 teket, til kulturarrangementer, møter, aktiviteter, spill, digital bistand og
237 «varmestue».

238 Det er ønskelig å tilsette arbeidstakere med ulik fagbakgrunn i biblio-
239 tekene, eksempelvis for å ivareta det sosialfaglige arbeidet i biblioteket.
240 Det er likevel viktig at bibliotekfaglige oppgaver utføres av ansatte med
241 bibliotekfaglig kompetanse.

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

246 I mindre bibliotek blir det stor spredning på oppgaver, mens storbybiblio-
247 tekene har gått i retning av spesialisering og mer ensretting av arbeids-
248 oppgavene. Bibliotekansatte må kunne påvirke sin arbeidshverdag og
249 oppgaver.

- 250 **Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:**
251 3.2.1 Arbeide for at folkebiblioteket skal videreutvikles som en aktiv
252 møteplass for kunnskap, debatt og kulturformidling.
253 3.2.2 Arbeide for å styrke folkebibliotekets rolle som kompetent, kilde-
254 kritisk og uavhengig informasjonsformidler.
255 3.2.3 Arbeide for at biblioteket får tilført ressurser og kompetanse for å
256 møte nye oppgaver og brukergrupper.
257 3.2.4 Arbeide for at bibliotekene deltar i internasjonalt samarbeid.
258 3.2.5 Arbeide for at fylkesbibliotekene som en regional utviklingsaktør
259 fortsatt har en støttende, utviklende og koordinerende rolle.

260 **3.3 Kultur og fritid for barn og unge**

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

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

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

280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293

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.

294

4.0 Oppvekst

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

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

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

304 Kommunene må innen 2025, når Statped endrer sin rolle, ha tilstrekkelig
305 kompetanse til å oppdage og vurdere barn og unges behov for tilrette-
306 legging og opplæring

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

310 ***Yrkeseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

311 4.0.1 Arbeide for at barne- og ungdomsarbeiderens praktisk-peda-
312 gogiske kompetanse anerkjennes og får sin plass i det peda-
313 gogiske arbeidet.

314 4.0.2 Arbeide for et godt og konstruktivt samarbeid med foreldre-
315 utvalgene.

316 4.0.3 Arbeide for gode overganger mellom barnehage, SFO, skole
317 og gjennom hele utdanningsløpet.

318 4.0.4 Arbeide for å rekruttere og beholde menn til sektoren og til
319 utdanningene.

320

4.1 Barnehage

321

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.

322

323

324

325

326

327

328

329

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.

330

331

332

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-

333

334

335

Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:

336

4.1.1 Arbeide for at det er tilstrekkelig bemanning gjennom hele åpningstiden.

337

338

4.1.2 Arbeide for å synliggjøre kvaliteten og det pedagogiske arbeidet i barnehagen.

339

340

4.1.3 Arbeide for at personalgruppene i barnehagen speiler mangfoldet i befolkningen.

341

342

4.1.4 Arbeide for at barnehagelæreren får bruke sitt pedagogiske skjønn.

343

4.2 Skolefritidsordning (SFO)

344

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,

345

346

347

348

349 medvirkning, samarbeid og utviklingsarbeid Det er viktig med gode
350 muligheter for kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning og
351 yrkesgruppene våre må synliggjøres.

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

355 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

356 4.2.1 Arbeide for å synliggjøre SFOs egenart, kvalitet og innhold.

357 4.2.2 Arbeide for å synliggjøre og styrke bemanningen i SFO.

358 4.2.3 Arbeide for styrking av kvaliteten i SFO, slik at det enkelte barn.
359 får anledning til å utvikle alle sider ved seg selv.

360 4.2.4 Arbeide for at barn med behov for tilrettelegging også får ekstra
361 ressurser i SFO-tiden.

362 **4.3 Skole**

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

367 Ny opplæringslov må sikre at laget rundt eleven styrkes. Loven må ivareta
368 de ansattes rettigheter. Flere og kvalifiserte ansatte er nøkkelen til en god
369 skole. Ansatte som tar på seg undervisningsansvar, uten undervisnings-
370 kompetanse, må få tilbud om veiledning og mulighet til å bli kvalifisert
371 til oppgaven.

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

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

382 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

- 383 4.3.1 Arbeide for en leksefri skole.
384 4.3.2 Arbeide for at rådgivertjenesten og arbeidslivsfaget bidrar til at
385 elever på ungdomstrinnet får kjennskap til fag- og yrkes-
386 opplæringen.
387 4.3.3 Arbeide for et godt samarbeid mellom skolen og PP-tjenesten,
388 og at spesialpedagogisk kompetanse kommer elevene til nytte.
389 4.3.4 Arbeide for å styrke hele laget rundt elevene.
390 4.3.5 Arbeide for at alle skoler har tilgang til skolebibliotek med biblio-
391 tekfaglige ressurser.

392 ***4.4 Partnerskap mot mobbing***

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

398 Relevant kompetanse og tverrfaglig samarbeid er en av flere forut-
399 setninger for å bekjempe mobbing. Voksne er rollemodeller for de
400 unge, både hjemme og ute.

401 ***Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst skal:***

- 402 4.4.1 Arbeide for at alle ansatte i barnehage, SFO, skole og fritids-
403 aktiviteter tar ansvar og involverer i det mobbe-
404 forebyggende arbeidet.
405 4.4.2 Arbeide for at alle ansatte i barnehage, SFO, skole og fritids-
406 aktiviteter får kunnskap om mobbing og rutineene på
407 den enkelte arbeidsplass.