

Kommunal- og Moderniserings- Departementet
Postboks 8112 Dep
0032 OSLO

Fellesorganisasjonen (FO)
Mariboegs gate 13
0183 Oslo

Postadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 Oslo

Telefon:
+47 919 19 916

E-post:
kontor@fo.no

Deres referanse:
Vår referanse: 20/00348-4
Vår dato: 13.01.2022

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:
9001.08.71394

Org.nr:
870 953 852 MVA

fo.no

Innspill til regjeringas arbeid med tillitsreform

Det vises til brev av 1. desember 2021 med invitasjon til innspillsmøte med arbeidslivets parter om tillitsreformen i offentlig sektor. Tillitsreformen i offentlig sektor er et av regjeringa viktigste prosjekter og skal ifølge Hurdalsplattformen utformes i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter.

FO er glad for at organisasjonene trekkes med i dette arbeidet og takker for muligheten til å gi innspill til dette viktige arbeidet.

FO organiserer om lag 32500 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Den største andelen av disse jobber i offentlig sektor og vi har medlemmer i alle velferdstjenestene. Vi er derigjennom godt kjent med utfordringsbilde som er beskrevet i ulike rapporter.

Så langt er det uklart hva innholdet i en slik reform skal være. Det man imidlertid vet man vil til livs, er bla tidkrevende rapportering, overdreven kontroll og detaljstyring av arbeidsoppgaver. Praksiser som ansatte opplever som mistillit og som tar tid og fokus bort fra det egentlige arbeidet.

Grad av kontroll og rapportering varierer fra tjeneste til tjeneste. Det er derfor viktig at man i arbeidet med tillitsreformen ser på de ulike tjenestene og vurderer disse hver for seg. Hvilke rapporteringssystemer finnes i de ulike virksomheter og hvilke utfordringer ser ansatte i tjenestene som hindringer for en tillitsreform. I dette arbeidet er det viktig å involvere ansatte og at partssamarbeidet fungerer.

Det er også viktig å understreke at innføring av en tillitsreform ikke er det samme som at det ikke lenger skal rapporteres. Snarere tvert om - våre medlemmer er opptatt av at kvaliteten på arbeide holder høy kvalitet, i tråd med lovverk og er målbart. Spørsmålet er hvordan kontrollen skal utføres, hvem bestemmer hva det skal rapporteres på og til hvem.

Videre vil vi trekke fram noen punkter vi mener må være på sentrale i arbeidet med en tillitsreform.

1. En tillitsreform innenfor velferdstjenestene må baseres på tillitsbasert styring. Dette innebærer at de ansatte gjennom sin kompetanse må antas å vite hvordan tjenesteleveringen bør skje, og dermed får en høy grad av autonomi til å fatte avgjørelser. Dette forutsetter at de ansatte faktisk innehar den kompetansen som er nødvendig, enten gjennom sin utdanning (profesjon) eller gjennom realkompetanse. En tillitsreform må derfor gå hånd i hånd med systematisk kompetanseoppbygging og utvikling for å sikre fagligheten i tjenestene.
2. Fagligheten og kompetansen må være til stede i hele hierarkiet i tjenestene. Vi trenger ikke minst ledere som kan det fagfeltet de er satt til å lede. Det er ikke bra når det for eksempel blir ansatt ledere innenfor barneverntjenestene som ikke kan barnevern. Da vil tillitsbasert styring lett erstattes av et ledelsesregime som primært baseres på målbare indikatorer, med medfølgende overdreven rapportering. Behovet for faglighet og tillitsbasert ledelse må få konsekvenser både for lederutdanning og for rekrutteringspolitikken i offentlig sektor.
3. En tillitsmodell innenfor velferdstjenestene kan ikke baseres på at tjenesteleveringen skjer gjennom anbuds konkurranse. Vi må innse at velferdstjenestene ikke er som hvilke som helst andre tjenester: Velferdstjenestene er komplekse, krever betydelig innslag av skjønn og må tilpasses individuelt. Dette er tjenester som dekker grunnleggende individuelle behov, ofte for brukere som befinner seg i sårbare situasjoner. Å utvikle treffsikre indikatorer for kvalitet innenfor disse tjenestene har derfor vist seg svært vanskelig. Ved anbudsutsetting av tjenestene vil det derfor i være andre parametere enn tjenestenes kvalitet som avgjør, og som kontrolleres i kontraktsoppfølgingen.
4. En tillitsmodell innenfor velferdstjenestene må skape tillit og dialog mellom brukere, hjelpeapparat og politikere. Innbyggerne må ha innflytelse på tjenestene, både gjennom det demokratiske systemet, gjennom en god dialog i utformingen av tjenestene og i egen «sak», eller faktisk talt eget liv.
5. En tillitsreform innenfor velferdstjenestene må skape en kultur for læring. I all tjenesteutøvelse vil det bli begått feil. Målsetningen må være å lære av disse feilene, og ikke plassere individuell skyld hos den enkelte ansatte. Vi må derfor sørge for at kontinuerlig utviklingsarbeid settes i høysetet.

Det finnes også andre byggesteiner i en tillitsmodell. Noen av disse er; faste og hele stillinger, godt partssamarbeid på arbeidsplassene og samarbeid på tvers av felt og forvaltningsnivåer.

Videre arbeid

Arbeidet med tillitsreform må bygges nedenfra. Det innebærer at man må se på ulike tjenester og hente inn konkrete erfaringer fra våre medlemmer innenfor disse områdene, og i dialog med dem komme fram til noen hovedstolper i arbeidet.

FO ønsker i den forbindelse å trekke fram noen sentrale områder som må prioriteres

Spesialisthelsetjenesten

Arbeidet med rusbehandling og psykisk helse innenfor spesialisthelsetjenesten. Dette er et område hvor målstyring har fått utvikle seg alt for langt, og hele den eksisterende modellen for ledelse av helseforetakene er et hinder for tillitsbasert styring. Dagens takstsystem og (stykkpris)finansieringen innenfor somatikken kan bidra til at fagfolk tvinges til å gjøre oppgaver de får "betalt for" etter takstsystemet, framfor det som pasienten og/eller pårørende har behov for.

Nav

Et av Nav-reformens mål var å bedre tjenestene for personer med utfordringer på arbeidsmarkedet eller som har behov for tverrfaglig innsats fra de tre tidligere etatene. Nav-systemet skulle gi en helhetlig og individuelt tilpasset bistand, raskere avklaring og et mer samordnet tjenestetilbud. Dessverre er ikke disse forventningene innfridd, og Nav fremstår i dag mer som et system basert på kontroll og mistillit, både til ansatte og brukere. FO har derfor tatt til orde for en helhetlig gjennomgang av Nav som skal se på kompetansesammensetning, organisering av tjenestene, samhandling og samarbeid, styringsmHensikten med en helhetlig gjennomgang av Nav er å få bedre forståelse for hvordan Nav fungerer på de nevnte områdene og avdekke hvor og hvordan svikt i Navs tjenester oppstår, samt identifisere årsaker til at tjenestene i Nav ikke fungerer slik de skal. En helhetlig gjennomgang vil munne ut i alternativer og tiltak som gjør Nav bedre i stand til å oppfylle sitt mandat og gi riktig og tilpasset hjelp til de som trenger det, samt legge til rette for gjennomføring av en tillitsreform i Nav.

Dette betinger at ansatte har riktig og tilstrekkelig kompetanse til å forvalte tilliten. Hvis ikke kan vi risikere å gå fra vondt til verre. I tråd med forslaget om helhetlig gjennomgang av Nav anbefaler vi derfor at det gjøres en grundig kompetanseanalyse i Nav for å sikre riktig kompetanse til å løse de faglige oppgavene.

Velfungerende medbestemmelsesapparater er en uvurderlig kilde til informasjon om virkeligheten etaten befinner seg i Denne må fungere på tvers av statlig og kommunal styringslinje, og på alle nivå i organisasjonen.

Institusjonsbarnevernet.

Avkommersialisering er nødvendig for å bygge et helhetlig barnevern og for å gjennomføre regjeringens tillitsreform. Maktfordelingen mellom statlig direktorat/etat og kommunalt barnevern og handlingsrommet ute i tjenestene, må kritisk gjennomgås.

Organisering, finansiering og ledelse i barnevernet må understøtte målene metillitsreformen. Ressursene må tilfalle der behovene er størst og fagutvikling skje nært tjenestene, med utgangspunkt i barnas og familienes behov. Tillit forutsetter at det er tid og rom for fag- og kompetanseutvikling i det daglige arbeidet, og må sees i sammenheng med bemanningssituasjonen. Internfaktureringsystemer og andre mekanismer, som i dag hindrer at ressursene når de som trenger dem, må avvikles

I tillegg til de ovennevnte områder så gjelder dette også andre kommunale tjenester som kommunalt barnevern og tjenester til personer med utviklingshemmede. Områder hvor FO har mange av sine medlemmer.

Avslutning

Som nevnt innledningsvis, har FO medlemmer innenfor alle velferdstjenestene og god kjennskap hvordan de fungerer. Vi er derfor viktige i det videre arbeidet med innføring av tillitsreform og vi ser det som naturlig at vi involveres i det videre arbeidet.

Med vennlig hilsen

Mimmi Kvisvik
Forbundsleder

Inger Karseth
Rådgiver