

Byrådsavdeling for sosiale tjenester

Telefon:
23 08 07 50

E-post:
post@oslo.fo.no

fo.no/oslo

Vår dato: 12.05.2025

Høringssvar fra FO Oslo – Temaplan for kvalitetsutvikling i barnevernet

Innledning

Byrådsavdeling for sosiale tjenester ber om tilbakemelding på to spørsmål:

1. Er de identifiserte utviklingsbehovene gjenkjennelige?
2. Vil de foreslåtte målene og tiltakene kunne bidra til å styrke kvalitetsutviklingen i barnevernet?

I utgangspunktet er begge disse spørsmålene ja/nei-spørsmål. FO Oslo mener de identifiserte utviklingsbehovene er gjenkjennelige. Vi savner dog en tydeligere vektlegging av ansattes arbeidsvilkår, strukturelle rammer for god fagutøvelse og profesjonskompetanse. Vi mener dette er avgjørende for å sikre kvalitet, stabilitet og utvikling i barnevernet. Vi etterlyser en større bevissthet om hvordan rammebetingelser direkte påvirker medvirkning, relasjonsbygging, tverrfaglig samarbeid og tillit i en kompleks tjeneste som barnevernet.

For å kunne svare ja på spørsmål 2 mener vi det er en forutsetning at temaplanen tilføres et nytt innsatsområde; *Bærekraftig arbeidsmiljø og høy kompetanse i barnevernet*. I høringsbrevet er det ikke bedt om forslag på nye innsatsområder, mål eller tiltak. Vi velger likevel å konkretisere vårt forslag til nytt innsatsområde med mål og tiltak. Dette er beskrevet nedenfor som nytt innsatsområde 1.

Vi mener dette innsatsområdet er forankret i Hammersborgerklæringen 2023-2027 og Oppvekststrategien. Vi mener videre at innsatsområdet vil sette barnevernet bedre i stand til å møte samfunnsflokene som er identifisert i Oslo kommune, herunder ungt utenforskap som byrådsavdelingen spesifikt har forankret temaplanen i.

I høringssvaret går vi ikke gjennom alle innsatsområdene og tiltakene som er foreslått, men vil gi noen generelle betraktninger og kommentere enkelte tiltak.

Nytt innsatsområde 1: Bærekraftig arbeidsmiljø og høy kompetanse i barneverntjenesten

Mål: Oslo kommune har et barnevern som har tid, ressurser, kapasitet og riktig kompetanse til å ivareta barna.

Oppsummert om utfordringsbildet:

Rammebetingelser, sykefravær og turnover i barneverntjenesten er avgjørende faktorer som spiller inn på kvaliteten i tjenesten. Bufdir skriver i rapport om turnover i barneverntjenesten fra 2022 at mellom 80 og 90% av informantene oppgir for høyt arbeidspress, lav lønn i forhold til ansvar og belastning, lav lønn i forhold til alternative arbeidsgivere og at arbeidet i seg selv er for psykisk belastende som sentrale årsaker til turnover. Forskning fra OsloMet viser at syv av ti ansatte i barnevernet rapporterer om en stor andel symptomer på utbrenthet og at over halvparten rapporterer om symptomer på sekundært traumatisk stress. Nesten halvparten rapporterte om et alvorlig høyt nivå av emosjonelt stress. Forskeren peker på at vi generelt vet at det er høyt gjennomtrekk av ansatte, og at det er en risikofaktor å være ung arbeidstaker. Oslo kommune, som den største offentlige arbeidsplassen må for alvor ta innover seg de konsekvensene høyt arbeidspress har for turnover og sykefraværet, og dermed også for kvaliteten i tjenesten. FO Oslos medlemmer og tillitsvalgte i barneverntjenestene beskriver høyt gjennomtrekk av ansatte, noe som har vært en gjennomgående tilbakemelding i mange år. Vårt bestemte inntrykk er at dette er et problem som er blitt forsterket de siste årene. I et innspillsmøte blant våre tillitsvalgte og medlemmer til denne høringen fikk vi servert historien om et medlem som ble ansatt ved en barneverntjeneste i begynnelsen av 2024, og som et drøyt år senere er den som er igjen med lengst erfaring ved den aktuelle barneverntjenesten. De andre som var ansatt da vedkommende begynte har sluttet.

FO Oslo mener at temaplanen for de neste 10 årene må inneholde både innsatsområde og tiltak som ivaretar de ansatte, herunder seniorer med verdifull erfaring. Kompleksiteten i det barnevernfaglige arbeidet og vurderinger som må gjøres kan være enorm. Å ha erfarne ansatte som kan bidra med faglig trygghet i kollegaveiledning kan være avgjørende for om yngre og mindre erfarne ansatte opplever det som givende eller for tøft å jobbe i tjenesten.

I det nye innsatsområdet foreslår FO Oslo tiltak som omhandler hvordan kommunen kan rekruttere, beholde og utvikle kompetente ansatte:

Tiltak 1: Innføring av mentorordning og fadderordning for alle ansatte, ikke bare ledere

Tiltak 2: Systematisk veiledning – særlig for nyansatte og ansatte i utsatte tjenester

Tiltak 3: Tiltak for å ivareta og beholde seniorer med verdifull erfaring

Tiltak 4: Tilrettelegge for at ansatte får ta relevant videreutdanning (det fremkommer også av OsloMet sin undersøkelse at det er mindre turnover blant ansatte som har utdanning utover bachelor).

Tiltak 5: Opprette egne stillingskoder for masterstillinger i barnevernet

Tiltak 6: Sikre at ansatte får tilstrekkelig med tid og kapasitet til å gjøre gode vurderinger og til enhver tid følge opp de barn, unge og foreldrene som har behov for tjenester.

Innsatsområde 2 (tidligere 1): Innbyggerorienterte tjenester – samarbeid og medvirkning

FO Oslo støtter tiltakene for økt medvirkning og dialog, men understreker at dette forutsetter tid og kapasitet til å bygge relasjoner. Det er ikke mangel på vilje hos ansatte, men mangel på tid og rammer som setter begrensninger. Tillit, stabilitet og forutsigbarhet er avgjørende – og det får man ikke uten ansatte som blir værende over tid. Tiltakene vil kunne bidra positivt til kvalitetsutvikling dersom de følges opp med reelle rammer for medvirkning.

Å styrke omdømmet til barnevernet er positivt, men manglende rammebetingelser i barnevernet har i seg selv ført til at barneverntjenesten har fått svekket omdømme. Å styrke omdømmet og tilliten til barnevernet må derfor innebære å styrke rammene.

Innsatsområde 3 (tidligere 2): Tidlig, helhetlig og koordinert innsats

Vi støtter målsettingen, men er bekymret for kutt i forebyggende tjenester i Oslo kommune og konsekvensene av dette for barneverntjenesten. Eksempelvis er miljøterapeuter i skolen og andre lavterskeltilbud avgjørende for å lykkes med tidlig innsats *før* tjenester fra barneverntjenesten er nødvendig. FO Oslo mener at kvalitetsutvikling i barnevernet må ses i sammenheng med hele tjenesteapparatet for barn og unge. Det er ikke bare i de utøvende velferdstjenestene at siloer og asymmetrisk fordeling av gevinster ved tverrfaglig samarbeid fører til fragmenterte tjenester. Vi vil påpeke at kvalitetsutviklingen i barneverntjenesten ikke skjer i et vakuum, og at det er avgjørende at også byrådsavdelingene ser tjenester til barn og unge i sammenheng og på tvers av de ulike byrådsavdelingenes ansvarsområder.

Når det gjelder tiltak 4 om barnevernets tilgjengelighet vil vi understreke viktigheten av at vurderinger knyttet til dette avventer resultatene av pågående forskningsprosjekt. Eventuelle endringer i arbeidsformer, inkludert arbeidstid, må utredes grundig i samarbeid med tillitsvalgte og arbeidstakerorganisasjonene.

Innsatsområde 4 (tidligere 3): Likeverdige tjenester på tvers av bydeler

FO Oslo støtter mål om likeverdige tjenester, men understreker behovet for sterkere offentlig og ideell sektor. Vi mener kommunen skal styrke og dimensjonere egne tjenester til behovet, og at ideelle aktører skal benyttes der det er behov for å supplere egne tjenester. FO Oslo støtter ikke bruk av private, kommersielle aktører.

Byrådsavdelingen skriver følgende om utfordringsbildet: «De lokale handlingsplanene til bydelene beskriver behovet for å øke kunnskap om hverandres tjenester og trygghet på handlingsrommet som ligger i lovgivningen til å dele informasjon». Vi savner tiltak knyttet til dette, spesielt knyttet til innsatsområdet likeverdige tjenester på tvers av bydeler. Helt konkret foreslår vi at hospitering hos ulike tjenester som nyansatt kan bidra til å øke kunnskapen om hverandres tjenester. Hospitering kan også bidra til relasjonsbygging og kompetanseoverføring mellom tjenestene, som i forskning trekkes frem som vesentlig for å lykkes med tverrfaglig samarbeid.

I tiltak 5 beskrives at kommunen skal *følge opp dialogen med staten for å sikre at barnevernet i Oslo blir finansiert på en likeverdig måte med Bufetat og øvrige kommuner i Norge*. FO Oslo deler bekymringen for at barneverntjenestene i hovedstaden er underfinansiert. Konkret mener vi derfor at Oslo kommune, i tillegg til å følge opp dialogen med staten, bør gjeninnføre eiendomsskatten som sittende byråd fjernet. Dette var en viktig inntektskilde som bidro til innbyggernes velferdstjenester.

Innsatsområde 5 (tidligere 4): Kompetanseutvikling

FO Oslo mener kompetanse må verdsettes – både formell og erfaringsbasert. Det bør etableres lønnsordninger som anerkjenner masterkompetanse, og innføres nye stillingskoder for å hindre at ansatte forsvinner til andre sektorer eller til KS.

Vi støtter forslag om fadderordning for ledere, men mener dette bør utvides til alle ansatte. I tillegg etterlyser vi tydeligere føringer fra kommunen om hvilken kompetanse det skal satses på i barneverntjenesten i årene fremover. Dette vil sikre en mer rettferdig og helhetlig utvikling på tvers av bydeler. Helt konkret mener vi at profesjonskompetanse er nødvendig og vesentlig som grunnutdanning i barneverntjenesten, og at barnevernspedagoger/sosionomer bør utgjøre hovedvekten i en barneverntjeneste. I institusjonsbarnevernet er også vernepleier en viktig profesjon.

Tema FO Oslo savner i temaplanen:

- Vurderinger av økonomiske rammer og behov knyttet til innsatsområdene og tiltakene i handlingsplanen.
- Tillitsbasert ledelse. Dette har lenge vært et satsningsområde, og vi savner en videre satsing på dette i temaplanen for de neste 10 årene.
- Arbeidsforhold og bemanning – direkte koblet til kvalitet.
- Seniorperspektivet – beholde erfarne ansatte i direkte arbeid.
- Tverrfaglig samarbeid – krever ressurser og kompetanse, ikke bare gode intensjoner.
- Behov for stabilitet – for mange reformer og visjoner gir omstillingstretthet. Vi er bekymret for at det stadig kommer nye planer, omveltninger, reformer og langtidsvisjoner uten at de egentlig får nok tid til å virke. Det vil kunne føre til omstillingstretthet, men også endringsvegring hos de ansatte. Tiltak og planer som innføres må få tilstrekkelig tid til å virke og det må evalueres før det igangsettes noe nytt.

Avslutning

FO Oslo ønsker å bidra konstruktivt til arbeidet med temaplanen. Vi mener at for å lykkes med kvalitetsutvikling i barnevernet, må arbeidsforhold og strukturelle rammer vies større plass gjennom å være et eget innsatsområde. Vi må spesifikt sette inn en innsats for å beholde ansatte med verdifull erfaring i barneverntjenesten for å sikre en robust og bærekraftig tjeneste. God barnevernstjeneste handler ikke bare om struktur og system, men om mennesker – og for å ivareta dem, må vi satse mer på og ivareta de ansatte.

Med vennlig hilsen

FO Oslo

Referanser

- Bufdir (2022): Turnover blant ansatte i barnevernet
- OsloMet: Psykisk helse og livskvalitet blant ansatte i barnevernet