

Lokalpolitikk i krisetid

FO er fagforeningen for sosialarbeidere. Over halvparten av våre nærmere 35 000 medlemmer jobber i kommunal sektor.

Ved lokalvalget trenger vi politikk som håndterer konsekvensene av koronakrisen og forebygger nye kriser. Rapporten [Sosiale kriser krever sosialfaglige løsninger](#) viser hvor avgjørende sosialpolitikken er for Norges beredskap, og at vi må investere lokalt.

Vi må ha tjenester som henger sammen og ansatte med rett kompetanse og nok tid, tillit og kolleger til å bruke den. Vi må ha politikere som tar sitt arbeidsgiveransvar, og sørger for gode arbeidsvilkår og at ansatte er trygge på jobb. Trygge ansatte gir trygghet for alle.

Helhetlig sosialpolitikk løser sosiale problemer

Kriser rammer hardest dem som har det vanskeligst fra før. Pandemien skjøv flere, og særlig unge, ut av arbeidslivet. Fattigdom, utenforskap og andre sosiale problemer må løses med en helhetlig sosialpolitikk. Derfor anbefaler FO at:

1. SIFOs referansebudsjett legges til grunn for beregning av økonomisk sosialhjelp.
2. Skolen og Nav samarbeider tettere for å hindre at unge havner utenfor arbeidslivet.

Ansatte med rett kompetanse gir bedre velferdstjenester

Sosiale problemer er ofte sammensatte og krever at hjelpetjenestene har riktig, sosialfaglig kompetanse. Dette gjelder både i skolen, barnevernet og helse- og omsorgstjenestene. Dette er spesielt viktig etter flere år med krisetilstander. Derfor anbefaler FO at:

3. Det ansettes flere miljøterapeuter i skolen for å styrke laget rundt eleven.
4. Det settes av nok midler til å følge opp de nye kompetansekravene for barnevernet og ansvaret som ilegges kommunene gjennom oppvekstreformen. Det må sikres nok ansatte med barnevernsfaglig kompetanse.
5. Kommunens rådgivende enhet for russaker skal ledes av eller bestå av nok ansatte med sosialfaglig profesjonsutdanning.
6. Helsetjenestene ansetter nok sosialarbeidere, både for å ivareta pasientenes helhetlige behov og frigjøre helsepersonell til å gjøre deres kjerneoppgaver.
7. Kommunen kartlegger kompetansebehovet i egne tjenester til utviklingshemmede og utvikler en egen strategi for å rekruttere og beholde vernepleiere.

Trygge ansatte gir trygghet til alle

Turnover gjør at kommunen mister erfarne ansatte og brukerne av velferdstjenestene mister viktige tillitspersoner og forutsigbarhet. Gode arbeidsvilkår og trygge arbeidsforhold gjør at kommunen rekrutterer og beholder flere. Derfor anbefaler FO at:

8. Tillitsreformen i Nav starter med en gjennomgang av tjenesten som tar for seg kompetanse, organisering, styringsmodeller, samhandling og tilgjengelighet.
9. Kommunen forebygger mot vold og trusler ved å gjennomføre risikovurdering og innføre tiltak i tråd med forskriftsbestemmelsene om vold og trusler i arbeidslivet.
10. Kommunen aktivt bruker ARP til å undersøke, analysere og rapportere på årsaker til ulikelønn i egen virksomhet og iverksetter målrettede tiltak for å redusere dem.

Bakgrunn for FOs prioriterte saker

Det gode samfunnet kommer ikke av seg selv. Velferdsstaten Norge er bygget på en helhetlig sosialpolitikk av kvalifiserte ansatte som kan gi trygghet til dem som trenger det. Økte sosiale problemer etter flere år med kriser er bakgrunnen for FOs anbefalinger.

- 1. Satsene for økonomisk sosialhjelp** har lenge vært for lave. [SIFOs referansebudsjett](#) viser «et akseptabelt forbruksnivå» som blant annet «gjør det mulig å følge offentlige helse- og kostholdsbefalinger». Når satsene for sosialhjelp ligger titusen kroner lavere enn dette for en vanlig kjernefamilie, ender vi opp med å låse familiene nede i fattigdom. Dette bør oppjusteres gradvis over en fireårsperiode, slik det gjøres i Bergen kommune.
- 2. Tettere samarbeid mellom skole og Nav** kan hindre at unge havner utenfor arbeidslivet. Utenforskap koster for både samfunnet og individ. Derfor er dette en investering i fremtiden.
- 3. Miljøterapeuter i skolen** bedrer det psykososiale skolemiljøet, fanger opp psykiske plager og jobber for løse årsakene til disse. De kan avlaste både helsesykepleiere, skolepsykologer og undervisningspersonell [ved å løse og forebygge sosiale problemer](#).
- 4. Barnevernsfaglig kompetanse** er nødvendig for å ivareta barn i sårbare situasjoner. Oppvekstreformen gir kommunene større faglig ansvar for egen barnevernstjeneste og stiller strengere kompetansekrav. Kommunen jobbe systematisk med kompetanseheving.
- 5. Rådgivende enheter for russaker** [ble innført 1. juli 2022](#) og skal gi råd og veiledning til rusavhengige etter at politiet har fått nye retningslinjer for arbeid med narkotikasaker. Regjeringen forventer at kommunen bygger nødvendig kompetanse. Enhetene bør ledes av eller bestå av nok ansatte med sosialfaglig kompetanse for å kunne gi helhetlig sosialhjelp.
- 6. Sosialarbeidere i helsetjenestene** frigir helsepersonell til å gjøre helserelaterte oppgaver, ettersom at de i dag [gjør oppgaver de ikke er utdannet til](#). Verdens helseorganisasjon definerer dessuten helse som «en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære og ikke bare fravær av sykdom eller lidelser». Dermed vil sosialarbeidere i helsetjenestene bidra til bedre helsehjelp for pasienter og brukere.
- 7. Tjenester til utviklingshemmede** får kritikk av både [Helsetilsynet](#), [LDO](#) og [NAKU](#) for manglende kompetanse. Dette går ut over livskvaliteten for personer med utviklingshemming og kan bidra til brudd på CRPD, FN-konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne. I [Det som skal til](#) beskriver FO hva som skal til for å få flere vernepleiere.
- 8. Tillitsreformen i Nav** handler om tillit mellom politikere, ledere, ansatte og innbyggere. Helsetilsynet konstaterer at [de sosiale tjenestene i Nav er lite tilgjengelige](#). Derfor mener FO at arbeidet bør starte med helhetlig gjennomgang av kompetansesammensettingen, organiseringen, styringsmodellene, samhandlingen og tilgjengeligheten i Nav (KOSST).
- 9. Vold, trusler og trakassering** er fremdeles utbredt i helse- og sosialsektoren. [I følge Fafo](#) utsettes halvparten av FOs medlemmer for dette årlig. I 2017 [avdekket Arbeidstilsynet](#) at seks av ti kommuner bryter [forskrift om vold og trusler](#), ved å ikke kartlegge risiko for egne ansatte. Flere søker dispensasjon fra forskriften, uten kommunestyrebehandling.
- 10. Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP)** ble innført i 2020 og forplikter kommunene til å kartlegge og redusere lønnsforskjeller i egen virksomhet. [Institutt for samfunnsforskning anslo i 2020](#) at det ville ta minst 50 år for å oppnå likelønn med dagens utvikling. FO ber kommunene om å jobbe for likelønn ved å bruke ARP aktivt for å redusere forskjeller i lønn basert på kjønn. Rapporten og tiltakene bør årlig fremlegges for kommunestyret.