

O

|

=

FO

=

|

O

## Fellesorganisasjonen (FO)

- FO er Norges største fagforening for sosialarbeidere.
- FO er både en fagforening og et profesjonsforbund.
  - bedre lønns- og arbeidsvilkår
  - ivaretar medlemmenes profesjonsfaglige interesser
  - jobber politisk for at velferdsstaten skal ha rom for alle

## Den boligsosiale politikken til FO

- FOs visjon for boligpolitikken er at **alle skal ha mulighet til å bo trygt og godt.**
- FO mener det offentlige må ta større ansvar og legge bedre til rette for vanskeligstilte på boligmarkedet.
  - FO er derfor glade for at Bergen kommune har dette på dagsorden og ønsker å bedre boligsituasjonen for vanskeligstilte.



## Hvordan opplever tillitsvalgt i FO Bjørnsonsgate botiltak?

- Et fullverdig tiltak som støtter opp under FO sin politikk om at Bergen kommune skal tilby **differensierte** botilbud.
- Ny satsning i Bergen Kommune, 2014
- Sikkerhet var i fokus
- Helse- og sosialfaglig kompetanse.
- I retrospekt – så vi ikke allerede da at 33 beboere med omfattende livsutfordringer var for mange på samme lokasjon?
- Nødvendig og viktig botiltak, men det fordrer at de ansatte kan utføre faglig miljøterapeutisk arbeid i trygge og forutsigbare omgivelser, samt at tiltaket skal følge dagens lover og regler.
- Dedikerte **fagpersoner** som brenner for arbeidet sitt.



- Medvirkning og medbestemmelse etter varsel om stenging fra hovedverneombud:
  - risikokartlegging BBT 24.02.23
  - Strakstiltak for å hindre stenging av BBT 27.02.23
    - Tillitsvalgt deltok på disse to møtene og flere statusmøter i etterkant av dette
  - Mandat og organisering av **prosjektgruppe** vedr. drift av Bjørnsonsgate botiltak.
    - FO ønsket å være med å bidra i denne prosjektgruppen, fikk avslag på dette. Medvirkning var ikke nødvendig siden vernetjenesten var representert.
    - *Brukergruppen skal sikre at informasjonen som gis (f.eks. virksomhetsbeskrivelser og romprogram) er utarbeidet med rett kompetanse og medvirkning herunder stedlig tjeneste/vernetjeneste/**tillitsvalgte**.*
    - Denne prosessen ble FO ikke involvert i.



## Sykefravær per måned siden mars 2020.

	2020	2021	2022	2023
Januar		19,2	28,1	6,4
Februar		45,0	27,8	18,2
Mars	26,2	45,4	31,3	46,8
April	3,5	54,4	17,3	Ikke registrert
Mai	1,8	50,3	12,5	39,2
Juni	5,0	52,1	4,5	39,6
Juli	2,1	79,5	14,0	32,7
August	14,7	66,6	10,2	23,3
September	10,2	59,4	6,1	25,9
Oktober	9,1	60,3	14,5	17,4
November	9,7	43,1	21,5	24,6
Desember	11,7	51,1	21,8	5,1

### Dagens situasjon

- Høyt sykefravær
  - Belastende endringsprosess?
- FO ser også at det er potensiale for en forbedret og mer systematisk sykefraværsoppfølging.
- Har FO grunn til å være bekymret for at de ansatte ikke har en **meningsfull arbeidshverdag**?
- Ansatte har ikke hatt **reell medvirkning**
- Arbeidshverdagen er preget av **usikkerhet** rundt egen arbeidssituasjon og arbeidsplass.
- Det oppleves **positivt** at det er to vektore tilstede i botiltaket hele døgnet.



## Utfordringer

- Frykt for å gi beskjed om sikkerhetsmessige forhold, i frykt for ytterligere begrensinger.
- Informasjonsflyt
- Mediepress og belastningene knyttet til dette.
- Usikkerhet om fremtiden
- Ikke alle har anledning til å jobbe turnus – hvilke muligheter har de? Hvorfor har ikke de ansatte blitt tatt med i drøftingen av ny arbeidstid?
- Føler at beslutninger og nye tiltak blir bestemt over hodet på de – **behov for informasjon**
- Per i dag er ikke fasilitetene tilrettelagt for å utføre godt faglig miljøterapeutisk arbeid, og levere gode boligsosiale tjenester.
- Det miljøterapeutiske arbeidet blir forhindret grunnet flere av strakstiltakene
- **«Ikke hørt – ikke spurt»**

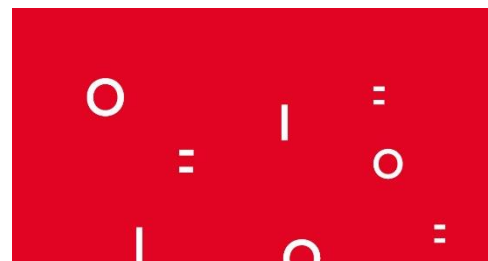


## Behov

- Evaluering av tiltakene gjort etter mars 2023 - medvirkning
- Før turnusarbeid blir iverksatt må de ansatte tas med i utforming av ny virksomhetsbeskrivelse.
  - Inngående kjennskap til beboerne og behovene.
  - Fremdriftsplan
- Kompetanse - risikovurderinger
- Lang erfaring med arbeid innen rustjenester og psykisk helse
  - **kompetanse og fartstid må anerkjennes i form av reell medvirkning.**
- Tydelig informasjon som gis samlet til hele ansattgruppen

*«noen ganger er det godt nok å gi informasjon om at vi per nå ikke har noe mer informasjon å gi»*

- Forutsigbarhet og stabilitet



## Forbedringer

- Involvering av FO gjennom hele prosessen
- FO anmoder Bergen Kommune på **alle nivå** om å **involvere** de ansatte og deres tillitsvalgte i utforming av f.eks. virksomhetsbeskrivelse, arbeidstid, kompetansesammensetning knyttet deres genuine kjennskap til faget og til beboerne.
- **Systematisk informasjon** til de ansatte bidrar til en mer forutsigbar og bedre arbeidshverdag.
  - Endringsprosesser krever nær ledelse, tydelig og systematisk informasjon.
  - **Felles kontinuerlig informasjonsflyt.** Også når man ikke har noe særlig informasjon å gi.
- Større fokus på å **evaluere** tiltak
- Styrket ledelse i Sosiale botjenester
- FO oppfordrer Sosiale botjenester, og etaten forøvrig til å styrke **partssamarbeidet** – og i det også evaluere partssamarbeidet.
- *FO mener at vi kan gjennom å styrke dette partssamarbeidet redusere uro og gi bedre tjenester.*
  - Vi må bli enige om hva er en informasjonssak og hva er en drøftingssak
  - Involver tillitsvalgte i alle beslutninger som berører de ansatte





## Oppsummering

FO er opptatt av:

- Boligsosial politikk
- **At vi jobber med en brukergruppe som fortjener det aller beste**
- At tillitsvalgte og personalgruppen blir gitt muligheten til **reell medvirkning** på egen arbeidsplass
- Evaluering av eksisterende tiltak
- **Systematisk informasjon** og involvering av de ansatte vil bidra til en mer forutsigbar og bedre arbeidshverdag
- De ansatte skal ikke oppleve media som sin informasjonskilde
- Personalgruppen er fortsatt er på jobb til tross for en krevende arbeidssituasjon:

***«vi har et genuint ønske om å bidra til at beboerne får et verdig liv»***





**Stå opp  
for trygghet**