

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.

0030 OSLO

BARNE-OG LIKESTILLINGSDEP	
Arkivkode:	
Dato:	26/11-09
Saksnr:	2009/04181

Deres ref.

Vår ref / Saksbehandler

Dato:

09/5491-2 F40 &13

16.11.2009

Kristin Skogli / tlf. 23064317 / 98696680

SVAR - HØRING - NOU 2009 : 8 KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEVERNET

Kompetanseutvikling i barnevernet

Fagforbundet ser det som positivt at det gjøres en innsats for å utvikle kompetansen i barnevernet. Det er viktig at de ansatte i sektoren blir styrket i møtet med de krevende og komplekse faglige utfordringene de står overfor.

Fagforbundet understreker behovet for kompetanseheving for *alle* yrkesgrupper i barnevernet. Det er avgjørende at arbeids- og oppdragstakere som har direkte, daglig kontakt med barna og ungdommene blir inkludert i utviklingen av studietilbud, og i arbeidsgivers lovpålagte ansvar for kompetanseheving, etter- og videreutdanning.

Kompetansebehov i barnevernet

Fagforbundet er kritiske til NOUens nesten utelukkende fokus på den 3 - årige barneverns utdanning, når de behandler kompetanseutvikling i barnevernet. Fagforbundet stiller spørsmål ved NOU 2009:8 sitt mandat - eventuelt ekspertutvalgets tolkning av mandatet. Vi mener det blir for snevert å konsentrere seg om justeringer av den eksisterende barneverns- og sosionomutdanningen når en skal behandle spørsmålet om framtidens kompetansebehov innen barnvern. Barnevernet består av rekke yrkesgrupper og funksjoner, og Fagforbundet vil her særlig trekke fram miljøarbeidere og fosterforeldre.

Kompetansebegrepet i barnevern

Fagforbundet ser det som positivt at personlig kompetanse inngår i forslaget forståelse av kompetanse. Vi mener det er avgjørende at også realkompetanse (inkl. personlig egnethet og ulike typer relevant arbeidserfaring) inngår som en tydelig del av utvalgets forståelse av kompetanse.

Det er behov for ulik kompetanse i institusjonsbarnevernet, og mange rekrutteres nettopp på grunn av bakgrunn og personlige egenskaper som ikke inngår i disse utdannelsene. Barnevernet er avhengig av allsidig kompetanse, og bruker ansatte med utdanning og erfaring fra f. eks friluftsliv, mekanikk, pedagogikk osv. Kvalifiseringssystem og utdanningsmuligheter for å jobbe i barnevernet bør anerkjenne og gjenspeile dette.

Studierekruttering

Fagforbundet støtter tilrådingens åpning for videre arbeid med tilrettelegging for inntak til studier på bakgrunn av realkompetansevurdering. Bruk av realkompetansevurdering er en viktig måte å rekruttere studenter med praksiserfaring til miljøarbeiderutdanningen og profesjonsutdanningene i barnevern. Det er nødvendig med en tilpasning av inntaksregler og studieorganisering for å utnytte denne ressursen. Fagforbundet ser dette som en viktig del av rekrutteringsarbeidet til utdanninger i sektoren.

Mer fokus på etterutdanning og faglig veiledning.

Når en behandler kompetanseutvikling i barnevernet er det avgjørende å konsentrere seg om utvikling av kompetansen til de som allerede jobber i sektoren. Disse må gjøres i stand til bedre å møte de eksisterende utfordringer, tilpasse seg faglige målsetninger og utvikling i sektoren, og til å drive målrettet og metodisk opplæring og veiledning av nye kollegaer. Dette er aktuelt for både det statlige og kommunale barnevern.

Med framtidens rekrutteringsutfordringer innen sektoren, blir det ekstra viktig å bevare og videreutvikle den kompetansen hos de som allerede er ansatt. Fagforbundet er opptatt av kompetanseheving for alle, og vil bidra til at miljøarbeiderne i Bufetat / alle yrkesgrupper (miljøarbeidere og fosterforeldre) skal få tilbud fra arbeidsgiver om relevant kompetanseheving på riktig nivå. Vi ser at det ofte er de med den høyeste formalkompetansen som har de beste tilbudene om etter- og videreutdanning.

Nasjonale og koordinerte muligheter for kompetansevurdering og videreutdanning for ansatte med kort (relevant) formalkompetanse, vil kunne bidra til en stort kompetanseløft for nasjonalt barnevern. Se f. eks Helsedirektoratets fagskoleutdanning for helse og sosialpersonell med videregående utdanning i miljøarbeid innen rus, psykisk helsearbeid, rehabilitering osv. Fagforbundet tilrår en styrking og videreutvikling av slike studietilbud.

Endring av lovverk

Dessverre er ikke lovverket innen barnevern så klart i forhold til krav til kompetanseutviklende tiltak som det som er tilfelle for eksempelvis helsetjenesten. Fagforbundet mener at lov om barnevern og forskriften om kvalitet i barnevernsinstitusjoner skal stille klarere krav til arbeidsgiver om plikt til å sørge for kompetanseheving for alle ansatte. Fagforbundet mener at *Forskrift om internkontroll for kommunens oppgaver etter lov om barnevernstjenester* og *Forskrift om godkjenning av private og kommunale institusjoner som skal benyttes for barn som plasseres utenfor hjemmet* må inneholde et mer offensivt krav i forhold til kompetanseutvikling enn det som foreligger. Det bør sikres at arbeidsgiver tar ansvar for å gi ansatte kontinuerlig kompetanseutvikling, herunder faglig veiledning, og påkrevd etter- og videreutdanning. Dette må også gjelde gruppene med kortest formell utdanning.

Miljøarbeidere i institusjon.

Fagforbundet ser det som positivt at utvalget nevner miljøarbeiderens rolle i institusjonsbarnevernet, men etterlyser en mer gjennomgående fokus på denne gruppen. Det er avgjørende at utdanningssystemet innen barnevern reflekterer feltets behov for de oppgaver og det mangfold denne gruppen representerer.

Miljøarbeidere har en sentral rolle i dagens institusjonsbarnevern. De står for en avgjørende del av den direkte og daglige kontakten med etatens barn og unge. Miljøarbeiderne står midt i utfordringene med å gi omsorg til barn og unge i svært vanskelige livssituasjoner. Dette krever respekt, varme og forståelse - og samtidig evnen til å sette klare og forutsigbare grenser. Klare grenser, tilgjengelighet og omsorg fra personalet verdsettes høyt hos barn- og unge med erfaring fra barnevernet.

Det er en utbredt misoppfatning at loven krever at minst 50% av de tilsatte på institusjon skal ha 3-årig høyskole. I *"Forskrift om kvalitet og internkontroll i barnevernsinstitusjoner"* heter det at: Institusjonens leder skal minst ha treårig høyskoleutdanning i sosialfag eller annen

relevant utdanning på tilsvarende nivå. Men dette er forskriftens eneste spesifikke krav til utdanning. Institusjonsbarnevernet er avhengig av en variert personalgruppe som kan utfylle hverandre, og møte barna og ungdommens sammensatte behov. Miljøarbeiderens rolle her er avgjørende, siden alle institusjonene er avhengig av målrettet miljøarbeid av god kvalitet.

Miljøarbeiderutdanning

Fagforbundet har sett seg trøtt på profesjonsbarrierer i statlig barnevern, og etterlyser en kompetanseutviklingsstrategi som med målrettede tiltak vil snu denne utviklingen.

Fagforbundet ønsker *ikke* å gå videre i sporet hvor man utdanner seg bort fra den daglige og direkte kontakten med barna og ungdommene. Vi skal jobbe videre med å styrke våre miljøarbeidere, slik at de kan utføre jobben sin i et støttende og utviklende fagmiljø.

Fagforbundet støtter ekspertutvalgets tilråding om en ettårig miljøarbeiderutdanning på fagskoles nivå, og understreker viktigheten av en ordning hvor denne utdanningen kan suppleres og inngå som ledd i en bachelorutdanning i barnevern. Fagforbundet støtter utvalgets fokus på behovet for hel- og deltidsutdanninger. For å styrke utdanningens posisjon og utbredelse, er stiller Fagforbundet seg bak målsetningen om å favne SFO- og støttepersonale på skolens barne- og ungdomstrinn.

Fagforbundet har følgende forslag til moduler i studiet:

- Målrettet miljøarbeid.
- Rus
- Enslige mindreårige asylmottakere
- Vold og trusler
- Familie og nettverksarbeid
- Veiledning ut i fra evidensbasert og kunnskapsbasert forskning

Kompetanseheving for fosterforeldre

De kommunale fosterhjemmene er det desidert viktigste tilbudet til barn og unge under offentlig omsorg. Over 80% av barn og unge under offentlig omsorg er i fosterhjem. Når vi i tillegg vet at rundt 80% av fosterhjemmene er kommunale, mener Fagforbundet det er på høy tid at den totale ressursbruk generelt, og satsing på kompetanseutvikling spesielt vil gjenspeile disse fakta i mye større grad enn tidligere. Fagforbundet ber departementet om å styrke av den faglige oppfølgingen av barna som er plassert i fosterhjem. Grundig opplæring av fosterforeldre og systematisk og obligatorisk veiledning i fosterfamiliene er viktige deler av dette. Fagforbundet foreslår at det opprettes et eget faglig tilbud for fosterforeldre.

Det kommunale barnevernet mangler midler til utvikling, drift og oppfølging av tiltak tilpasset det enkelte barns behov. De kommunale fosterhjemmene lider under dette. Fagforbundet ønsker å medvirke til at Regjeringen tar sitt ansvar for barna som er plassert i fosterhjem, og øker midlene til rekruttering og opplæring av fosterfamilier, "matching", tilsyn, veiledning og fosterforeldrenes lønns- og arbeidsvilkår.

Barnevern- og sosionomutdanningene

Fagforbundet støtter utvalgets fokus på behovet for praksisbasert læring i utdannelsene, og er særlig opptatt av hvordan systematisk veiledning i praksisperiodene bør utgjøre en større del av disse grunnutdanningene.

I tillegg bør det, gjennom forskrifter og nasjonale (skriftlige) veiledere, legges bedre til rette for at kommunene skal ta sitt lovpålagte ansvar for å gi saksbehandlere ved de kommunale

barnevernskontorene forsvarlig opplæring og veiledning i oppgavene de er satt til å løse. (Se vedlagt liste for eksempler på slike oppgaver). Kommunen må forplikte seg til å ansette godkjente veiledere med tilstrekkelig erfaring fra dette arbeidsområdet.

Alternative utdanningsforløp

Fagforbundet ber utvalget om å se på alternative utdanningsforløp for arbeid innen barnevernet. Vi etterlyser kortere teoretiske utdanninger hvor en kan bygge på tidlige praksis. Sett i lys av den økte satsingen på familiehjem og desinstitusjonalisert omsorg, blir det ekstra viktig å fokusere på ulike former for kompetanseheving fra sentralt hold.

Styrking av barnevernsfaglig opplærings- og utdanningstilbud

Fagforbundet understreker behovet for et helhetlig syn på kompetansebehovet innen barnevernet, og foreslår følgende ramme for forståelse av "Utdanning for arbeid i barnevernet":

- Obligatorisk straksopplæring av arbeidstakere på assistentnivå
- Videreutdanning på fagskolenivå for relevante fagutdanninger (eks barne- og , helsefagarbeider)
- Modulbasert barnevernsfaglig videreutdanning på høyskoler og universitet (eks spesialisering av kommunalt ansatte barnevernsarbeidere i praktisk/ teoretisk barnevernsarbeid).
- Nasjonale krav til grunnopplæring, jevnlig kurs og faglig veiledning i fosterhjem

Forebyggende arbeid og samhandling med andre sektorer

Statens helsetilsyn bekrefter i sin rapport fra det landsomfattende tilsynet i 2008 med fokus på kommunale helse-, sosial og barnevernstjenester til utsatte barn og unge, at det er store mangler i tilbudet til denne gruppen. Det svikter i kommunenes tilrettelegging, samordning og oppfølging både når det gjelder å fange opp, utrede og følge opp de enkelte barna. Det påvises altså svikt i alle deler av tilbudet, og manglene er gjennomgående i de fleste av de undersøkte kommunene. Samarbeidsrutinene mellom de ulike tjenestene er ikke gode nok. Dette resulterer blant annet i for få bekymringsmeldinger og et utilstrekkelig ettervernstilbud for ungdom.

Rus, psykisk helse og barnevern

Barn og unge med psykisk helse- og rusproblematikk har jevnt over et for dårlig tilbud. Fagforbundet etterlyser en klarere ansvarsfordeling mellom helsemyndigheter og barnevern, med en påfølgende kompetanseheving hos ledere i begge sektorer. Det er avgjørende at barn og unge med slike problemer ikke fortsetter å være kasteballer i systemet.

Utfordringer knyttet til rus og psykisk uhelse, eventuelt i kombinasjon med utagering og aggressiv atferd er en kanskje den største utfordringen i dagens institusjonsbarnevern. For ofte blir disse unge sendt rundt mellom forskjellige institusjoner. Barnevernet trenger et styrket tiltakstilbud, med tilstrekkelig kompetanse og bemanning, som kan møte behovet til disse ungdommene.

Økonomiske og organisatoriske forholds påvirkning på tjenestekvalitet

Fagforbundet understreker at den pågående krisen i barnevernet ikke kan løses ved kompetanseheving alene. Det kommunale barnevernet har lenge lidd under en alvorlig ressursmangel. Fagforbundet mener at kommunene må, gjennom konkrete virkemidler, gjøres bevisst til å ta sitt lovpålagte ansvar for barnevernet.

De kommunale barnevernskontorene er for dårlig bemannet. Dette går ut over forebygging og grundig utredningsarbeid. Store saksmengder fører til ventetider og mappebarn.

Det rapporteres om stor gjennomtrekk av ansatte ved de kommunale barnevernskontorene. Dette har store uheldige konsekvenser for kontinuitet og kvalitet i saksbehandlingen, og gjør det svært vanskelig å bygge og utvikle et sterkt fagmiljø.

Bruk av anbudsrunder og private aktører i barnevernet truer også stabilitet og kontinuitet i tiltakene. Fagforbundet vil ha et offentlig eiet og drevet barnevern, hvor det er mulig å gjennomføre langsiktig utvikling av kompetanse blant personalet.

Fagforbundet frykter at sammenslåingen av flere kommuners barnevernskontor vil svekke tjenestens oversikt og tilgjengelighet, og at dette i realiteten blir en sniknedlegging av en lovpålagt kommunal tjeneste. Dårlig bemanning truer de ansattes arbeidsforhold, deres rett til jevnlig veiledning og kompetanseutvikling.

Tiltak for å heve kvaliteten i barnevernet må være målrettet. Hvis problemet ofte består i at de ansatte i stor grad vet hva som skal og bør gjøres, men ikke har tid og kollegial støtte til å gjøre det, er det uforsvarlig å satse på kompetanseutvikling uten å samtidig styrke rammene en skal utføre sitt arbeid innenfor.

Styringssignaler

Når en skal komme med tilrådinger for kompetanseutvikling i barnevernet er det avgjørende at disse bygger på de styringssignaler og den politiske vilje som barnevernet er underlagt. Regjeringens ytrer en politisk vilje til å satse på fosterhjemsomsorg. Fagforbundet etterlyser konkrete målsetninger i forhold til kompetanseutvikling som gjenspeiler dette. Både hos saksbehandlere i det kommunale barnevern, tilsynsmyndigheter og ikke minst hos fosterforeldre selv.

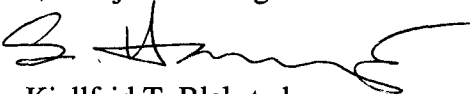
Satsingen på fosterhjem, må ses i sammenheng med målsetningen om å satse på behandlingsinstitusjoner, hvor barn og unge kun oppholder seg i et begrenset tidsrom. Det er avgjørende at miljøarbeiderutdanningene ses i forhold til behovet og målsetningene i disse institusjonene "framtidens institusjonsbarnevern". Fagforbundet oppfordrer også til en klargjøring av hvordan barne- og ungdomsarbeiderens skal rustes i sin rolle i barnevernet.

Fagforbundet etterlyser altså klare styringssignaler for den fremtidige drift og organisering av barnevernet, slik at det blir tydeligere hvilken (formal- og real-) kompetanse som er ønskelig at ansatte (og fosterforeldre) bør ha.

Med vennlig hilsen

FAGFORBUNDET

Leder, Seksjon helse og sosial


Kjellfrid T. Blakstad

ANTALL VEDLEGG: 1

Vedlegg 1

Forslag til tema for veiledning for ansatte i det kommunale barnevern

- Mottak av melding - tilbakemelding til melder
- Gjennomføring av undersøkelse/ utarbeidelse av undersøkelsesrapport/ problembeskrivelse i samarbeid med familien
- Utarbeiding av tiltaksplan med mål, tiltak og evaluering
- Utarbeide omsorgsplan med mål, tiltak og evaluering
- Utarbeide atferdsplan med mål, tiltak og evaluering
- Lage vedtak om hjelpetiltak i hjemmet
- Lage vedtak om hjelpetiltak utenfor hjemmet
- Forbrede sak for fylkesnemnda
- Lage akuttvedtak
- Følge opp tiltak i hjemmet over minimum 8 måneder
- Følge opp tiltak om plassering i fosterhjem (barnet, fosterhjemmet og biologisk familie) over minimum 8 måneder
- Følge opp tiltak om plassering i institusjon (barnet, biologiske foreldre og samarbeide med institusjonen)
- Følge opp et akuttvedtak
- Foreta fosterhjemsgodkjenning
- Følge opp tilsynsfører
- Delta i ansvarsgruppe
- Følge opp barn med funksjonshemming sammen med samarbeidspartnere
- Delta i samarbeid med barnehage/skole om tidlig intervensjon