

Høringsuttalelse fra Norsk barnevernlederorganisasjon (NOBO)

- NOU 2009:08: KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEVERNET

Innledning:

Norsk barnevernlederorganisasjon er enig i at det i dag stilles ” markante kompetansekrav” til de som skal arbeide på barnevernsektoren. Som barnevernledere er vi mest opptatt av de fagutøverne som har sin arbeidsplass i den kommunale barneverntjenesten, altså 1. linjen. Her har kompetansebehovet for å mestre de daglige utfordringene lenge vært i skarp økning. Våre bemerkninger til NOU 2009:08 er relatert til kompetanse i det kommunale barnevernet.

Dagens situasjon preges for en del av de nyutdannedes unge alder og manglende livs- og arbeidserfaring, samt at utdanningen gir et ufullstendig grunnlag for å gå inn i oppgavene i 1.linjen. Muligens er dette noe av grunnen til at en del ser ut til å havne i andre typer arbeidsforhold enn utdanningen har vært innrettet på, i påvente av mer relevant arbeid. Etter ett eller flere år vil kunnskap og inspirasjon da lett forvitte, og den arbeidsgiver på barnevernfeltet som tar vedkommende inn, må bruke ekstra tid på å bygge opp kompetansen. I tillegg kommer all opplæringen som i alle fall vil trenge for å mestre arbeidsoppgavene.

Vi vurderer dette som relevante tema dersom man også går inn i problematikken omkring frafall under utdanningen.

Faglig innhold i bachelorutdanningen

Det er nevnt 14 obligatoriske emner i utdanningen. Disse ser relevante ut for arbeid i 1. linjen selv om de er generelt beskrevet. Vår organisasjon er opptatt av at følgende punkter ses hen til:

- Aktuelle bestemmelser som styrer forvaltningsarbeidet i 1. linjen og hvilken plass bestemmelsene har på en slik arbeidsplass
- Ferdighetstrening i viktige ”forvaltningsverktøy” som baserer seg på juridisk og forvaltningsmessig kunnskap (vedtak, beslutninger og annen korrespondanse)
- Barnevernlovens diverse grensesnitt mot andre lovverk på barn-ungesektoren og kunnskap om anvendelsen av disse:
 - Lov om barn og foreldre
 - adopsjonsloven
 - vergemålsloven
 - sosialtjenesteloven
 - psykisk helsevern
 - kommunehelseloven
- Aktivt barnevernsarbeid i 1.linjen, dvs systematisk undersøkelse samt produksjon, bruk og gjennomføring av konkrete tiltaksplaner (omsorgsplaner) likeledes hvordan evaluering står i forhold til dette (innskjerpet ved siste lovendringer)

- Reelt tverrfaglig arbeid og barnevernets plass som en del av helheten på kommunenivå.

De ovenstående punktene er erfaringsmessig for lite representert i studentenes ballast etter utdanning i dag.

De 5 kategoriene for kompetanse på barnevernområdet ser hensiktsmessige ut, vi finner det lovende at forvaltningskunnskap er prioritert med en egen kategori.

Turnustjeneste / det 4. året.

Barnevernutdanningen må gi rom for mer kompetanse. Å gjøre dette i form av et turnusår anses som hensiktsmessig. Mye avhenger likevel av hvordan turnusåret tilrettelegges. Det vurderes som uholdbart at turnuskandidater erstatter noen av dagens stillinger i barneverntjenesten. For eksempel bør man gjennom en betydelig del av turnusåret ikke ha eget ansvar for brukersaker. Det vil kreves ressurser hos øvrige ansatte å følge opp turnuskandidatene, dette vil forbruke de tilleggsressursene som turnuskandidaten bringer med seg inn i form av kapasitet. Det bør også sikres at en eller to ukedager tilbringes med relevant opplæring rettet mot de oppgaver som kandidatene møter i jobb.

Norsk barnevernlederorganisasjon slutter seg til forslaget om at det legges opp til en faglig utvikling og kvalifisering for praksisveilederne.

Vi støtter arbeidsgruppen nå det slås fast at man i kapittel 11, om kompetanse og kompetanseutvikling sier følgende: "For å tilrettelegge for et turnusår er det avgjørende at ordningen kan bygge på et fruktbart samarbeid mellom praksisfelt og utdanningsinstitusjonene." Videre sies det i ekspertutvalgets tilrådinger, at "turnustjenestens faglige innhold..... bør vurderes nærmere av ansvarlige myndigheter." Barnevernlederorganisasjonen stiller seg gjerne til rådighet for å bidra med praktiske erfaringer og utfordringer i dette arbeidet.

Mastergrad/ doktorgrad i barnevern.

Dette er en god mulighet for fordypning og utvikling som er nyttig også for praksis på fagområdet. Mye er imidlertid avhengig av hvilke emnevalg studentene gjør. Det støttes at slike studier ikke kan erstatte turnusåret.

Vi er skeptiske til at mastergrad skal være et krav for å inneha lederstillinger i kommunalt barnevern. I dagens situasjon er det ofte for få kompetente kandidater til lederstillinger, mastergradskrav vil kunne forverre denne situasjonen. For en lederstilling kreves langt mer av personlige lederegenskaper og administrativ kunnskap/ praksis, enn særskilt dybdekunnskap fra smale emner i en mastergrad. Det ville være svært uheldig å måtte avvise en dyktig lederkandidat til fordel for en mindre egnet mastergradsinnehaver. I stedet burde det legges til rette for en videreutdanning som fokuserer på ledelse på

barnevernsområdet. Lederoppgavene på barnevernsområdet utgjør flere særskilte utfordringer med et sammensatt kompetanse- og erfaringsgrunnlag. På lengre sikt kan det bli en situasjon hvor det å kreve mastegrad i tillegg vil være relevant.

Autorisasjon

Autorisasjonsordning på barnevernsområdet åpner for både forbedringsmuligheter og utfordringer. Fordelene er godt beskrevet i flere kapitler av NOU'en og Norsk barnevernlederorganisasjon støtter denne argumentasjonen. Vi vil derfor gjøre oppmerksom på noen mulige ulemper.

- Noe faglig mangfoldighet (som er mulig på større arbeidsplasser) gir større faglig bredde. For eksempel har sosionomer, førskolelærere, jurister og psykologer mye å tilføre i en personalgruppe som ellers består av et større antall barnevernpedagoger. Et slikt faglig mangfold vil kunne være vanskelig å opprettholde dersom sertifiseringsordning kun omfatter barnevernpedagoger.
- Dispensasjonsordninger der man har mangel på søkere med "rett" faglig bakgrunn, har mange ulemper. Dette er godt kjent fra barnehageområdet. Medarbeidere med alternativ kompetanse kan også bygge opp betydelig kompetanse, mestring på et helt forsvarlig nivå. Dersom denne kompetansen er bygget opp gjennom flere år "på dispensasjon", risikerer arbeidsplassen å måtte bytte ut en godt kompetent og erfaren arbeidstaker med en nybegynner. Dette vil kunne merkes godt på en liten arbeidsplass.

Økonomiske og administrative konsekvenser.

Som tidligere nevnt har det de seneste årene vært en økning av behovet for kompetanse i utføring av barnevernoppgaver. Spesielt innføringen av fylkesnemndssystemet har betydd økede forventninger om hva den kommunale barneverntjenesten skal tilby av personlig kompetanse hos den enkelte. Dersom dette svikter oppstår fare for at barn i risikofylte omsorgssituasjoner ikke får livsviktig hjelp. I tillegg har statlige myndigheter i løpet av de siste årene lagt stadig nye oppgaver til tjenesten. Dette har skjedd gjennom lovendringer om tilleggsoppgaver eller skjerpede krav til håndtering og prioritering. Når nye ansvarsområder/oppgaver kommer inn kan dette vanskeliggjøre opprettholdelse av spisskompetanse på "kjerneoppgavene".

En tilsvarende styrking av utdanningen har ikke skjedd. Det har fått utvikle seg et skjevt forhold mellom den kompetansen utdanningen gir og hva som kreves når man kommer i jobb. På en arbeidsplass må det alltid påregnes at opplæring må gis i en startfase, i dag fremstår dette opplæringsbehovet som for omfattende. Uten en betydelig oppgradering av ressurstilførselen i utdanningen, det vil si en langt høyere finansieringskategori, vil utvidelsen i tid kunne tape mye av sin effekt.

Norsk barnevernlederorganisasjon støtter ikke utvalget når man hevder at utgiftene til turnuskandidatene mer eller mindre kan erstatte utgifter til dagens stillinger, og viser til avsnittet "Turnustjeneste, det 4. året". Dersom det legges til grunn at turnuskandidatene kan dekke opp for behovet for ordinære stillingen, frykter vi at lite oppnås med den omleggingen som er skissert i utredningen.

Norsk barnevernlederorganisasjon 20.06.2010

Styret v/Marit Hoff

