Kompetanseplan for det kommunale barnevernet

2026–2029



Barne- og familiedepartementet

Forord

De viktigste ressursene i barnevernet er de ansatte. Det er de som hver dag møter barn og familier i noen av livets mest krevende situasjoner. Arbeidet krever høy kompetanse, evne til å håndtere sterke følelser, utøve skjønn og gjøre gode faglige vurderinger i saker der det sjelden finnes enkle svar.

Arbeidet i det kommunale barnevernet er både meningsfylt og faglig krevende. De ansatte skal bygge tillit og relasjoner, støtte familier i endring og fatte beslutninger til barnets beste. Derfor er det avgjørende at de som jobber i barnevernstjenestene har den kompetansen de trenger og gode muligheter til å utvikle den gjennom yrkeslivet.

Samtidig vet vi at det er utfordringer. Det er variasjoner i kompetansen mellom tjenester, og mange steder er det krevende å rekruttere og beholde ansatte. Ansatte peker selv på behov for mer kompetanse på flere områder og for bedre tilrettelegging for å utvikle kompetansen sin i en travel arbeidshverdag.

Regjeringen har ønsket en ny retning for kompetansearbeidet i barnevernet. Vi vil legge større vekt på kompetanseutvikling etter at ansatte har startet i jobb, og kommunene vil få større handlingsrom til å tilpasse kompetanseutviklingen til lokale forhold. Samtidig trenger vi tydelige nasjonale mål for hvilken kompetanse som må være på plass i barnevernstjenestene. Denne kompetanseplanen er et svar på det behovet. Planen skal bidra til å etablere en felles forståelse av hva som er barnevernets kjernekompetanse og gi retning for hvordan kompetansen i tjenestene kan styrkes i årene som kommer.

Arbeidet med kompetanseplanen er gjennomført i samarbeid med Kunnskaps-departementet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og representanter for kommunesektoren, universitets- og høyskolesektoren og ledere og ansatte i det kommunale barnevernet. Det er bred enighet om betydningen av sterke fagmiljøer, systematisk kompetanseutvikling og et kunnskapsbasert barnevern som setter barnets behov i sentrum. Planen bygger på denne forståelsen og skal gi et felles grunnlag for å styrke kompetansen i det kommunale barnevernet.



Innhold

Forord **3**

1 Formålet med kompetanseplanen 6

2 Prinsipper og rammer for kompetansearbeidet 7

3 Kjernekompetansen i det kommunale barnevernet 10

4 Prioriterte innsatsområder 14

5 Tiltak og virkemidler 16

6 Aktørenes roller og ansvar 24

7 Oppfølging av kompetansearbeidet 28

1 Formålet med kompetanseplanen

Kommunen har ansvaret for at barnevernstjenestene har forsvarlig kompetanse og bemanning til å ivareta sine lovpålagte oppgaver. Kompetanseplanen skal støtte opp under kommunens ansvar. Planen legger til rette for systematisk, langsiktig og kunnskapsbasert kompetanseutvikling. Planen skal også etablere tydeligere nasjonale mål for hvilken kompetanse barnevernstjenestene bør ha og hva kommunene bør strekke seg mot for å sikre gode tjenester. Kompetanseplanen gjelder fra 2026 til 2029.

Det overordnede målet er et kommunalt barnevern med høy kvalitet, der barn og familier møtes av trygge og kompetente fagpersoner – uavhengig av hvor i landet de bor. Planen skal understøtte kompetansearbeidet i kommunene ved å:

- klargjøre hva som utgjør barnevernstjenestens kjernekompetanse
- beskrive prioriterte områder og nasjonale tiltak som kommunene og barnevernstjenestene kan benytte
- legge til rette for kontinuerlig læring og kvalitetsutvikling i samarbeid mellom praksisfeltet og utdanningssektoren
- bidra til at kompetanseheving og faglig utvikling prioriteres
- legge til rette for sterke og mer stabile fagmiljøer

Kompetanseplanen skal også bidra til bedre samordning og oppslutning om kompetansearbeidet. Planen skal fungere som et felles utgangspunkt for samarbeid mellom statlige myndigheter, kommuner, universitets- og høyskolesektoren og øvrige aktører og legge til rette for felles innsats. Innholdet i planen er utviklet sammen med KS, FO, Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet, Norsk Barnevernlederorganisasjon, Fagforbundet og Universitets- og høyskolerådet. Aktørene har ulike synspunkter på hvordan kompetansebehovet i det kommunale barnevernet best kan ivaretas, men de stiller seg bak hovedinnholdet og grepene som kompetanseplanen skisserer for planperioden 2026-2029.

Hovedmålgruppen for kompetanseplanen er kommunene og barnevernstjenestene. Den retter seg både mot kommuneledelsen, barnevernsledere og de øvrige ansatte i det kommunale barnevernet. Tiltakene retter seg også mot universitets- og høyskolesektoren og de utdanningene som er særlig relevante for arbeid i barnevernet.

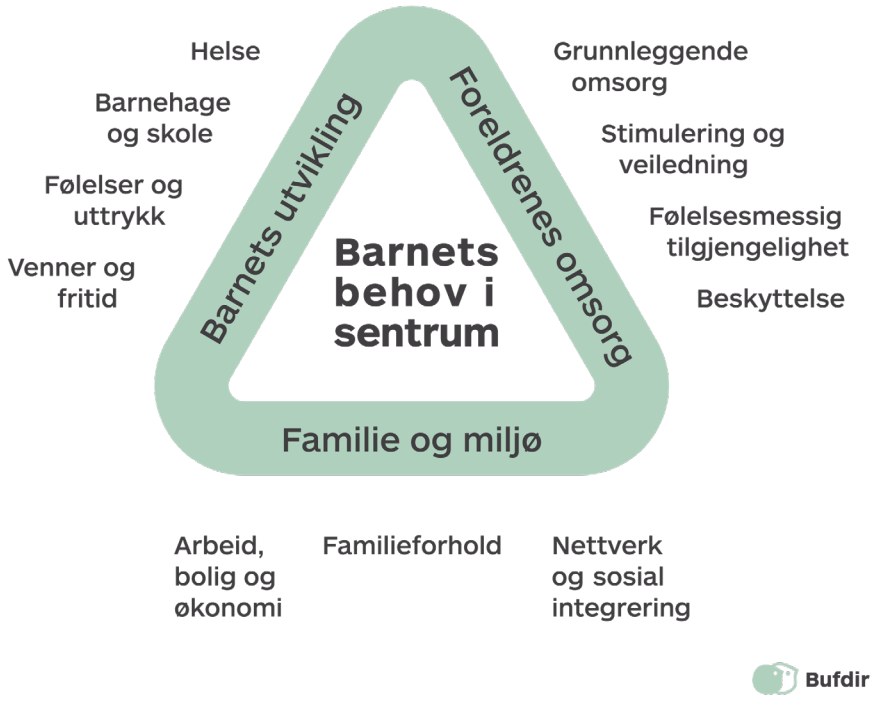
2 Prinsipper og rammer for kompetansearbeidet

Kompetanseutviklingen i det kommunale barnevernet skal være kunnskapsbasert, langsiktig og bidra til varige forbedringer. Prinsippene nedenfor legger rammene for hvordan kompetansearbeidet bør innrettes og gjennomføres.

Barnets beste i sentrum

Kunnskapsmodellen *Barnets behov i sentrum (BBIS)* er et faglig rammeverk som støtter barnevernets arbeid med å identifisere og følge opp barns behov. Modellen er delt inn i 11 områder og gir en enhetlig og kunnskapsbasert struktur for å analysere og vurdere beskyttelses- og risikofaktorer i barnets liv. Kunnskapsmodellen vil ligge til grunn ved utvikling av kompetansetiltak, og kompetansehevingen skal styrke de ansattes evne til å anvende modellens kunnskapsgrunnlag i vurderinger, beslutninger og oppfølging av barn og familier.

Figur 2.1 Kunnskapsmodellen Barnets behov i sentrum



Forsvarlighetskravet som ramme for kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling skal støtte opp under kommunens ansvar for å yte forsvarlige tjenester og tiltak i tråd med barnevernsloven. Ansatte og ledere må ha kompetanse til å ivareta barns rettigheter, gjennomføre faglige vurderinger, fatte rettssikre beslutninger og sørge for forsvarlig hjelp til det enkelte barnets beste.

Lokalt handlingsrom

De nasjonale målene for kompetanse og kompetanseutvikling i det kommunale barnevernet er veiledende. Gjennomføringen av kompetansearbeidet vil i stor grad skje lokalt. Det er et grunnleggende premiss at kompetansearbeidet må ta utgangspunkt i lokale forutsetninger, utfordringer og prioriteringer. Kommunene skal ha frihet og handlingsrom til å vurdere egen kompetansesituasjon, identifisere kompetansebehov og velge relevante virkemidler og tiltak som kan sikre forsvarlige tjenester.

Tid til å utvikle og anvende kompetanse

Den nye kompetansemodellen for det kommunale barnevernet legger større vekt på kompetanseutvikling etter ansettelse. Det må derfor legges til rette for at barnevernstjenestene har tilstrekkelig tid og ressurser til å utvikle og anvende kompetanse. Dette innebærer at ansatte får reelle muligheter til kompetanseheving uten at det går utover kvaliteten i tjenestene.

Likeverdige muligheter

Det skal legges til rette for at barnevernstjenester i hele landet har likeverdige muligheter til å utvikle og anvende kompetanse. Tiltak og virkemidler skal så langt det er mulig utformes og tilpasses slik at de er tilgjengelige for alle. Dette forutsetter at ansatte i små fagmiljøer og i distriktskommuner får bedre tilgang på relevante kompetansetiltak, og at geografiske forskjeller i mindre grad påvirker kvaliteten på tjenestene.



Tett kobling mellom forskning og kompetanse- og tjenesteutvikling

Kompetanseutviklingen skal bidra til kunnskapsbasert tiltaksutvikling. Målet er at mer kunnskap og kompetanse fører til bedre tjenester og tilbud til barn og familier. Det skal legges til rette for at ansatte kan anvende ny kunnskap og nye ferdigheter i det praktiske arbeidet og at barnevernstjenestene arbeider systematisk med læring, refleksjon og kvalitetsutvikling. Dette fordrer samarbeid med universiteter, høyskoler og andre kompetansemiljøer om forskning, evaluering og utdanning.

Praksisnære og fleksible kompetanse- og utdanningstilbud

Det er gjennomgående gode erfaringer med flere av kompetansetiltakene som er etablert de siste årene. Det skal derfor bygges videre på eksisterende tiltak og ordninger for å opprettholde kontinuitet og retning. Det skal samtidig jobbes med å omstille og videreutvikle tilbudene slik at de blir mer fleksible, tilgjengelige og tilpasset kompetansebehovene i tjenestene. Det skal bli enklere å kombinere kompetanseheving med jobb, og det skal legges vekt på å utvikle ferdigheter og kunnskap som er direkte relevante for arbeidsoppgavene.

Brukermedvirkning som grunnlag for kompetanseutvikling

Barn og familiers erfaringer er en sentral kilde til kunnskap i kompetansearbeidet, både nasjonalt og lokalt. Dialog med brukere og deres representanter er viktig for å identifisere kompetansebehov, og erfaringer fra barn og familier som har vært i kontakt med barnevernet gir verdifull kunnskap om hvor tjenestene fungerer godt og hvor det er behov for forbedringer. Brukermedvirkning bidrar derfor til at kompetanse- og tjenesteutvikling rettes inn mot de områdene som har størst betydning for kvaliteten.

Involvering av partene i kompetansearbeidet

Kompetanseutviklingen må planlegges og gjennomføres i samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte. Et godt partssamarbeid, både lokalt og nasjonalt, bidrar til at kompetanseutviklingen tar utgangspunkt i reelle behov og tilpasses de ansattes arbeidshverdag. Partssamarbeidet er viktig for å prioritere kompetanse- og tjenesteutvikling, sikre god gjennomføring og sørge for at det settes av nødvendig tid og ressurser. På nasjonalt nivå skal kompetanseplanen følges opp i dialog med partene i arbeidslivet og andre sentrale aktører i sektoren.

3 Kjernekompetansen i det kommunale barnevernet

Det er presisert i barnevernslovens § 15-3 at barnevernstjenesten har ansvar for å gi hjelp, omsorg og beskyttelse når det er nødvendig på grunn av barnets omsorgssituasjon, eller når et barn utsetter sin utvikling for fare. Bestemmelsen viser også til eksempler på det kommunale barnevernets kjerneoppgaver. Dette omfatter arbeid med å vurdere bekymringsmeldinger, gjennomføre undersøkelser, treffe vedtak om tiltak, forberede saker for behandling i barneverns- og helsenemnda og iverksette og følge opp tiltak. Disse oppgavene utføres særlig av ansatte i barnevernstjenestene som har saksansvar eller som jobber som kontaktperson for barn og familier.

Oppgavene stiller høye faglige krav til de ansatte. Barnevernstjenestens arbeid utføres ofte i situasjoner der det er usikkerhet om det faktiske grunnlaget og hvilke undersøkelser eller tiltak som bør iverksettes. I tillegg vil det i en barnevernssak ofte være motstridende hensyn, og arbeidet må utføres på måter som ivaretar rettssikkerheten til barn og foreldre og barnets rett til medvirkning.

Dette forutsetter både bred kompetanse og spisskompetanse, som kombinerer faglig kunnskap, ferdigheter og evne til refleksjon over egen praksis. Kommunene må, i tråd med forsvarlighetskravet i barnevernsloven § 1-7, sørge for at barnevernstjenesten har ansatte med kompetanse og faglig vurderingsevne som er nødvendig for at barnevernstjenesten kan ivareta sitt ansvar og sine oppgaver.

Formålet med dette kapitlet er å klargjøre hva som inngår i den barnevernsfaglige kjernekompetansen. Kompetanseområdene som fremheves bygger på innspill og vurderinger fra de aktørene og organisasjonene som har deltatt i arbeidet med planen. Beskrivelsene er ment å danne en felles referanseramme for hvilken kompetanse som forventes for å kunne utføre kjerneoppgavene i det kommunale barnevernet. Forståelse og anvendelse av kunnskapsmodellen *Barnets behov i sentrum (BBIS)* understøtter kompetanseområdene.



Relasjonskompetanse

Relasjonskompetanse forstås i denne sammenhengen som evnen til å etablere, utvikle og opprettholde tillitsfulle og profesjonelle relasjoner til barn, unge og deres familier, også i situasjoner preget av konflikt og asymmetriske maktforhold. Dette krever ferdigheter i kommunikasjon og samtaler med barn og foreldre om vanskelige temaer, samt evne til å tilpasse tilnærming til barnets alder, modenhet og livssituasjon. Kompetansen bygger på et ressurs- og nettverksperspektiv, der barnets, familiens og nettverkets styrker og ressurser identifiseres, anerkjennes og mobiliseres for å fremme utvikling. Relasjonskompetanse forutsetter evne til å skape trygghet og forutsigbarhet i relasjoner over tid. Det forutsetter også forståelse for hvordan kultur, identitet, levekår og livserfaringer påvirker barn og foreldre, samt evne til å reflektere over egen rolle, makt og praksis og håndtere emosjonelle belastninger og konfliktfylte situasjoner.

Utrednings- og beslutningskompetanse

Utrednings- og beslutningskompetanse forstås i denne sammenhengen som evnen til å systematisk innhente, strukturere, analysere og vurdere informasjon om barns omsorgssituasjon og behov, samt kunne fatte godt begrunnede beslutninger basert på faglige vurderinger og tilgjengelig informasjon. Kompetansen forutsetter kunnskap om omsorgssvikt og evne til å vurdere barnets utvikling, ressurser, familieforhold, levekår og kulturelle kontekst, samt kunne identifisere og vurdere beskyttelses- og risikoforhold. Kompetansen innebærer også evne til å vurdere terskler og vilkår for ulike former for tiltak. Dette innebærer å kunne vurdere når hjelpetiltak er tilstrekkelig, når tiltak bør endres og når mer inngripende tiltak er nødvendig, inkludert om det er behov for akutte tiltak. Utrednings- og beslutningskompetanse forutsetter dessuten evnen til å håndtere usikkerhet, kritisk vurdere beslutningsgrunnlag og informasjonskilder, vurdere konsekvenser av ulike handlingsalternativer og ivareta barn og foreldres rett til informasjon og medvirkning. Kompetansen må også kunne anvendes i akutte situasjoner der beslutninger må treffes under tidspress og på et begrenset informasjonsgrunnlag.

Forvaltningskompetanse

Forvaltningskompetanse forstås i denne sammenheng som den kompetansen som kreves for å utøve offentlig myndighet i tråd med barnevernsloven og annet lovverk, grunnleggende forvaltningsrettslige prinsipper og barn og foreldres rettigheter. Dette forutsetter kunnskap om sentrale rettskilder, forvaltningsprinsipper og regelverk, inkludert spørsmål knyttet til taushetsplikt, innsyn og personvern. Kompetansen omfatter ivaretakelse av barns rett til beskyttelse og medvirkning og evnen til å vurdere barnets beste som et grunnleggende prinsipp i alle faser av saksbehandlingen, samt kunne forstå grensene for barnevernstjenestens myndighetsutøvelse og vekte ulike interesser innenfor lovens rammer. Forvaltningskompetanse omfatter også evnen til å arbeide målrettet og systematisk og kunne dokumentere og begrunne beslutninger på en tydelig, balansert og etterprøvbar måte.

Kompetanse i miljøterapi og endringsarbeid

Kompetanseområdet forstås i denne sammenhengen som evnen til å planlegge, gjennomføre og evaluere tiltak som skal bidra til utvikling, mestring og endring hos barn, unge og familier. Dette inkluderer kunnskap om miljøterapeutiske og familie- og kunnskapsbaserte metoder, samt kunne anvende disse i praksis. Kompetansen omfatter også ferdigheter i veiledning og oppfølging av foreldre, fosterforeldre og barn. Tiltak må tilpasses til den enkelte situasjon og kunne justeres basert på en evaluering av virkning og behov. Arbeidet skal være kunnskapsbasert og forankret i barnets beste.

Tverrfaglig samarbeid og systemforståelse

Tverrfaglig samarbeid og systemforståelse forstås i denne sammenhengen som kompetanse i å sikre helhetlige og samordnede tjenester til barn og familier. Dette forutsetter kunnskap om barnevernstjenestens rolle i velferdssystemet og kjennskap til og forståelse for andre tjenesters mandat og rammer. Kompetansen omfatter også evne til å initiere, delta i og koordinere samarbeid med relevante aktører. Dette krever tydelig rolleforståelse og evne til god kommunikasjon av faglige vurderinger og til å håndtere komplekse samhandlingssituasjoner. Kunnskap om taushetsplikt og adgangen til samarbeid inngår som en del av kompetansen.

Kunnskap om sentrale målgrupper og sakstyper

Dette kompetanseområdet forstås i denne sammenhengen som kunnskap om typiske utfordringer og problemstillinger i barnevernet. Dette omfatter områder som vold og overgrep, rus, psykiske plager, kriminalitet, levekårsutfordringer og sosial ulikhet. Kompetansen innebærer å kunne identifisere og avdekke slike forhold, samt forstå hvordan ulike belastninger påvirker barns utvikling og omsorgssituasjon og hvordan de ofte opptrer samlet og gjensidig forsterker hverandre. Kompetansen omfatter også kunnskap om mangfold, kultur og identitet, samt evne til å anvende kunnskapen i vurderinger og utforming av tiltak tilpasset den enkelte situasjon.



4 Prioriterte innsatsområder

Kompetanseplanen legger til grunn at kompetanseutviklingen skal innrettes og gjennomføres i tråd med de prinsippene som er beskrevet i kapittel 2. Innsatsområdene peker ut særskilte mål og de faglige områdene som skal prioriteres i planperioden.

Styrking av kjernekompetansen

Barnevernets kjernekompetanse skal styrkes og videreutvikles. Dette gjelder særlig blant ansatte i barnevernstjenestene som har saksansvar eller er kontaktperson for barn og familier. Bachelor- og masterutdanninger innenfor barnevern og sosialt arbeid er de som best dekker den barnevernsfaglige kjernekompetansen. Samtidig må det legges til rette for at kompetansen vedlikeholdes og styrkes gjennom veiledning og kompetanseutvikling etter ansettelse. Det legges også vekt på å styrke kompetansen på områder der det er avdekket særlige kompetanseutfordringer og ansatte har etterspurt mer kunnskap. Dette gjelder blant annet arbeid med vold, arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn og arbeid med sped- og småbarn og ungdom med sammensatte utfordringer.

Veiledning, refleksjon og faglig støtte for ansatte

Det skal legges til rette for mer systematisk veiledning og faglig støtte for ansatte i det kommunale barnevernet. Målet er å styrke de ansattes kompetanse til å håndtere emosjonell belastning og komplekse faglige problemstillinger. Dette forutsetter både gode strukturer for intern veiledning og tilgang på faglig støtte i krevende saker, samt tilgang på kompetansetiltak som styrker veilednings-kompetansen i tjenestene. Det forutsetter også særskilt oppfølging av nyutdannede og nyansatte uten tidligere erfaring fra arbeid i barnevernet, slik at de får en trygg innføring i kjerneoppgavene og en god overgang fra utdanning til arbeid.

Kompetanse på masternivå

Deler av kjernekompetansen i det kommunale barnevernet forutsetter kompetanse utover bachelorutdanning. Kompetanse på masternivå er viktig i et felt som kjennetegnes av komplekse vurderinger, krevende beslutningsprosesser og relasjonsarbeid i situasjoner preget av asymmetriske maktforhold. Det er fortsatt et mål at flere ansatte tilegner seg kompetanse på dette nivået og at alle barnevernstjenester har tilgang på slik kompetanse. Kompetanse på masternivå forstås ikke bare som en individuell kvalifisering, men som en ressurs for fagutvikling, kvalitetsarbeid og kunnskapsutvikling i tjenestene. Det skal derfor legges til rette for tilgjengelige utdanningstilbud og at ansatte kan ta videreutdanning eller en mastergrad. Barnevernsloven § 15-6 stiller dessuten krav om mastergrad for ledere og stedfortredere. Dette innebærer at det i fremtiden også er behov for et tilstrekkelig grunnlag for å kunne rekruttere personer med barnevernsfaglig eller annen relevant masterutdanning.

Ledelses- og endringskompetanse

God ledelse er en forutsetning for kvalitet i barnevernet og for at kompetansen i tjenestene tas i bruk og videreutvikles. Målet er barnevernstjenester med sterk faglig og strategisk ledelse, som sikrer god kvalitet i det faglige arbeidet og gjennomfører nødvendige utviklingsprosesser. Ledere skal ha tilgang til relevante kompetansetilbud som styrker deres evne til å følge opp tjenesten, gjøre gode prioriteringer, sørge for et godt arbeidsmiljø og legge til rette for faglig utvikling og endringsarbeid. Dette inkluderer å legge til rette for at ledere kan oppfylle kompetansekravet.

Mangfold i bemanningen

Økt mangfold blant ansatte i barnevernet er viktig for kvaliteten i tjenestene, for rekruttering til tjenestene og for å fremme et godt arbeidsmiljø. Det er blant annet behov for å rekruttere flere menn og flere ansatte med minoritetsbakgrunn. En personalgruppe med stor bredde i kvalifikasjoner, kunnskap og erfaring vil styrke tjenestenes evne til å møte barn og familier med ulik bakgrunn, behov og interesser.

5 Tiltak og virkemidler

5.1 Formålet med omtalen av tiltak og virkemidler

Dette kapitlet beskriver virkemidler som skal bidra til å utvikle og styrke kompetansen i det kommunale barnevernet i planperioden. Virkemidlene skal støtte opp under målene i kompetanseplanen og de prioriterte innsatsområdene. Tiltakene skal både styrke kompetansen hos den enkelte ansatte og den samlede kompetansen i tjenestene.

Omtalen av tiltak og virkemidler er overordnet. Flere av tiltakene er under utvikling. Det tas også høyde for at innretningen kan justeres underveis i planperioden på bakgrunn av ny kunnskap, erfaringer og endrede behov. Planen beskriver derfor først og fremst hvilke virkemidler og tiltak som skal prioriteres og hvilke mål de skal bidra til å nå.

De ulike tilbudene om kompetansetiltak og faglig støtte er koblet til tilskuddsordninger. Tilskudd skal bidra til å frigjøre kapasitet til kompetanse- og tjenesteutvikling, motivere til systematisk kompetanseheving og stimulere til samarbeid mellom kommuner, mellom tjenester og mellom praksisfeltet og kompetanse- og utdanningsmiljøer.

5.2 Videre- og masterutdanninger for ansatte og ledere

Barnevernsfaglige masterutdanninger og videreutdanninger er sentrale virkemidler for å styrke kompetansen hos den enkelte ansatte i barnevernet. Tilskudd skal legge til rette for at flere ansatte tilegner seg kompetanse på masternivå.

Tilbud om barnevernsfaglige videre- og masterutdanninger

Det er i regi av Bufdir etablert flere videreutdanningstilbud på masternivå som er koblet til kjernekompetansen i barnevernet, blant annet i relasjonskompetanse, minoritetskompetanse, juridisk kompetanse og vurdering av barnets beste. Det tilbys også videreutdanninger i barnevernsledelse og barnevernsfaglig veiledning. Disse videreutdanningene blir videreført i planperioden, men Bufdir vil vurdere justeringer ved behov. Flere universiteter og høyskoler tilbyr i tillegg andre relevante videreutdanninger for barnevernet, utover tilbudet Bufdir har anskaffet.

Det er etablert tilbud om barnevernsfaglige masterutdanninger ved flere høyskoler og universiteter. Tilbudet består av «*Master i barnevern*», som er spesielt rettet mot barnevernspedagoger, og «*Master i barnevernsarbeid*», som er rettet mot flere utdanningsgrupper. Utdanningene vektlegger blant annet analytiske ferdigheter, juridisk forståelse og vurderingskompetanse. Flere av masterutdanningene er organisert som deltidsutdanninger (se også punkt 5.4 om tiltak innenfor utdanningssektoren).



Tilskudd til videreutdanning og masterutdanning

Tilskudd til videreutdanning og masterutdanning skal bidra til at flere ansatte kan gjennomføre utdanning ved siden av arbeid. Ordningen bidrar til å frigjøre kapasitet og gjøre det lettere for kommunene å prioritere videreutdanning og masterutdanning for sine ansatte. Tilskuddet gis til kommunene for å dekke deler av kostnadene ved at ansatte deltar i utdanning, herunder utgifter til frikjøp, vikarer og andre kostnader. Formålet er å gi ansatte bedre muligheter til å utvikle kompetanse uten at det går på bekostning av tjenestenes evne til å ivareta sine lovpålagte oppgaver. Kommunene må i søknaden om tilskudd beskrive hvordan utdanningen inngår i den samlede kompetanseutviklingen i tjenesten og hvilke tiltak som gjøres for å beholde kompetansen i tjenesten etter endt utdanning.

Tilskuddsordningen ble styrket i 2026 for å favne flere ansatte. Den omfatter både barnevernsfaglige videreutdanninger som Bufdir har anskaffet og andre videre- og masterutdanninger som er relevante for barnevernet. Midlene forvaltes av Bufdir.

5.3 Støtte til kunnskapsbasert praksis i tjenestene

Støtte til kunnskapsbasert praksis skjer gjennom opplæringstiltak, veiledning, faglige verktøy, forskning og ulike former for samarbeid. Kompetanseutviklingen i barnevernet skal bygge på oppdatert kunnskap, erfaringer fra praksisfeltet og systematisk evaluering av tiltak og arbeidsformer. Økt kompetanse skal bidra til bedre tjenester og tiltak for barn og familier. Arbeidet skal understøttes av tilskudd.

Opplæring og tjenestestøtte i kjerneoppgavene

Opplæringstiltak og tjenestestøtte er sentrale virkemidler for å styrke kunnskapsbasert praksis i barnevernet. Med utgangspunkt i eksisterende kompetansetiltak skal det utvikles mer fleksible og modulbaserte tilbud rettet mot sentrale kjerneoppgaver, blant annet meldingsarbeid, undersøkelser og hjelpetiltak. Formålet er å utvikle tilbud som er direkte relevante for arbeidshverdagen og som kan understøtte tjenestenes forbedringsarbeid. Bufdir skal også kartlegge og formidle informasjon om relevante opplæringstilbud fra ulike kompetansemiljøer. Det skal legges vekt på områder der barnevernstjenestene har identifisert særlige kompetansebehov, blant annet knyttet til vold, barn og familier med minoritetsbakgrunn og ungdom med sammensatte utfordringer.

Strukturer og tiltak for veiledning av ansatte

Veiledning er et sentralt virkemiddel for utvikling og bevaring av kompetanse i det kommunale barnevernet. Det skal i planperioden arbeides med tiltak som bidrar til mer systematisk veiledning og faglig støtte til ansatte, inkludert bedre oppfølging av nyansatte og nyutdannede. Bufdir arbeider med å utvikle en nasjonal modell for veiledning som kommunene kan ta i bruk lokalt. Modellen vil blant annet bygge på erfaringene fra forsøket med «veiledet førsteår» og skal gjøres tilgjengelig gjennom digitale ressurser, opplæring og faglig støtte. Arbeidet skal også gi grunnlag for å utarbeide en ny forskrift om veiledning av ansatte i kommunalt barnevern.

Det skal arbeides videre med å styrke veilederkompetansen i det kommunale barnevernet gjennom videreutdanning og andre opplæringstilbud. Tjenestene kan i tillegg benytte andre veiledningsressurser og fagmiljøer. Flere aktører kan ha relevante tiltak. Dette omfatter blant annet FOs veiledningsbank, som gir tilgang til godkjente veiledere med barnevernsfaglig og sosialfaglig kompetanse. Formålet er å styrke tilgangen på kvalifiserte veiledere.

Lederutviklingstiltak

God ledelse er en forutsetning for at kunnskap og kompetanse omsettes til bedre praksis. Lederutviklingstiltakene skal styrke ledernes evne til å sørge for et godt arbeidsmiljø, følge opp kvalitet og gjennomføre utviklings- og endringsarbeid.

Bufdir har etablert flere opplæringstilbud for ledere i barnevernet, blant annet innen internkontroll og praktisk ledelse. Tilbudene kommer i tillegg til videre-utdanning i barnevernsledelse. Det er også etablert interkommunale ledernettverk som arenaer for erfaringsdeling, kollegastøtte og felles utviklingsarbeid. Disse tiltakene videreføres i planperioden og justeres ved behov.

I tillegg tilbyr flere aktører andre relevante opplærings- og utdanningstilbud for ledere som kommunene kan benytte. Dette omfatter blant annet KS sitt program for god styring og ledelse i barnevernet, som retter seg mot både kommuneledelse og barnevernsledelse. Formålet er å styrke samspillet mellom administrativ og faglig ledelse, bidra til bedre styring og kvalitetsutvikling og legge til rette for langsiktig utvikling av tjenestene.

Fagstøtte og digitale verktøy

Fagstøtte og digitale verktøy skal gjøre kunnskap, metoder og faglige anbefalinger lettere tilgjengelige for barnevernsansatte. Bufdir utvikler fagstøtte til arbeidet med barnevernstjenestens kjerneoppgaver, blant annet gjennom grunnmodell for hjelpetiltak, barnevernsrundskrivet og barnevernsfaglig kvalitetssystem (BFK). Det jobbes også med å utvikle tydeligere veiledning om barnevernstjenestenes arbeid med saker som omhandler vold. Verktøyene skal understøtte gode faglige vurderinger og kunnskapsbasert praksis.

Digitale løsninger i form av webinarer, digitale kurs og andre læringsressurser skal også bidra til mer fleksibel og tilgjengelig kunnskap. Bufdir arbeider med å utvikle

digitale hjelpemidler for veiledning, ferdighetstrening og kompetanseutvikling. Dette omfatter blant annet ressurser om kunnskapsbasert hjelpetiltaksarbeid og veiledning av ansatte i barnevernet, samt en KI-basert samtalesimulator for øving på samtaler der mangfold er en del av barnet og familiens identitet.

I tillegg kan flere andre aktører ha relevante verktøy for faglige drøftinger som barnevernstjenestene kan benytte. Dette omfatter blant annet FOs dilemmaspill, som er utviklet for bruk i profesjonsfaglige utdanninger og tjenester. Verktøyet kan bidra til refleksjon over etiske dilemmaer, profesjonelle vurderinger og valg i møte med barn og familier.

Forenkling av arbeidsprosesser

Det skal i løpet av planperioden settes i gang arbeid med å vurdere hvordan lovkrav til planer, frister og andre prosesskrav påvirker kvalitet, tidsbruk, prioriteringer og kunnskapsbasert praksis i det kommunale barnevernet og om det er grunnlag for å forenkle enkelte krav for å kunne utnytte ressursene bedre. Bufdir jobber også med å utvikle bedre digitale løsninger som blant annet skal gjøre kommunikasjonen mellom kommunene og Bufetat enklere og mindre tidkrevende.

Tilskudd til kompetanse- og tjenesteutvikling

Tilskudd til kompetanse- og tjenesteutvikling skal gi kommunene bedre muligheter til å prioritere kompetanseheving, utvikle kunnskapsbasert praksis og forbedre tjenester og tiltak til barn og familier. Kommunene kan blant annet benytte midlene til utvikling og implementering av hjelpetiltak, deltakelse i opplæring og etterutdanning, lederutviklingstiltak, tverretatlige utviklingsprosjekter og andre tiltak som styrker kvaliteten i barnevernstjenesten. Det skal legges vekt på tiltak som bidrar til varig praksisendring og sterkere fagmiljøer.

Ordningen bygger på og utvider dagens tilskudd til utviklingsprosjekter i kommunale læringsnettverk. Samarbeid mellom kommuner videreføres som et viktig virkemiddel, men vil ikke være et krav. Det åpnes også for utviklingsarbeid i samarbeid med andre tjenester. Ordningen skal videre stimulere til samarbeid mellom barnevernstjenesten og universiteter, høyskoler og andre relevante kompetansemiljøer. Ordningen etableres fra 2027 og forvaltes av statsforvalterne. Ved tildeling av midler vil det blant annet legges vekt på kommunenes utviklings-behov. Barnevernstjenester som statsforvalteren vurderer har størst behov for støtte vil bli prioritert.



5.4 Tiltak innenfor utdanningssektoren

Høy kvalitet i grunnutdanningene som kvalifiserer for arbeid i barnevernet er avgjørende for å kunne rekruttere kompetente ansatte i barnevernstjenestene. Universiteter og høyskoler skal også bidra til forskning, innovasjon og kunnskapsutvikling. Tiltakene i kompetanseplanen bygger på ambisjonene i Meld. St. 19 (2023–2024) *Profesjonsnære utdanningar over heile landet*, som legger vekt på mer praksisnære profesjonsutdanninger, erfaringsbasert kunnskap i utdanningene og tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet.

RETHOS og utvikling av utdanningene

De barnevernsfaglige utdanningene omfattes av det nasjonale styringssystemet for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS), som skal bidra til at utdanningene er relevante, framtidsrettede og i tråd med tjenestenes og brukernes behov. Hver utdanning som omfattes av RETHOS har en programgruppe, bestående av representanter fra både utdanningene og praksisfeltet, som har ansvaret for å utarbeide nasjonale retningslinjer om læringsutbytte i utdanningen. Programgruppene skal også vurdere behov for revidering av retningslinjene, blant annet i lys av utviklingen i tjenestenes kompetansebehov. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har sekretariatsfunksjon for styringssystemet.

Fleksibilitet i barnevernsfaglige masterutdanninger

HK-dir har, med utgangspunkt i endrede kompetansekrav i det kommunale barnevernet, fått i oppdrag å utrede om institusjonene som i dag tilbyr de barnevernsfaglige masterutdanningene kan utvikle og tilby mer fleksible studietilbud på masternivå. Dette innebærer blant annet å vurdere om utdanningsinstitusjonene, med utgangspunkt i dagens masterutdanninger, kan tilby kortere studietilbud, samt vurdere om utdanningene kan kobles tettere til praksis. Målet er å kartlegge om det finnes potensiale for mer fleksibilitet i organiseringen av utdanningene. Kortere studietilbud skal ikke erstatte, men komme i tillegg til, de helhetlige masterutdanningene som allerede tilbys.

Samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og praksisfeltet

Samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og praksisfeltet er viktig for å sikre relevante utdanninger og en sterkere kobling mellom forskning, utdanning og praksis. Kunnskapsdepartementet forventer at universitetene og høyskolene samarbeider tett med barnevernstjenestene om utdanningene, kompetanseutvikling, tjenesteutvikling og forskning. Dette kan gjøres gjennom tettere og mer langsiktig samarbeid som bidrar til forskning og kunnskapsutvikling som både tjenestene og utdanningsstedene kan dra nytte av.

Universitetene, høyskolene og barnevernstjenestene må selv vurdere hvilke samarbeidsformer som er hensiktsmessige. Partnerskap, praksisnære utviklingsprosjekter og kombinerte stillinger er mulige samarbeidsformer. Tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og praksisfeltet kan også skje gjennom *Kommunenes samarbeidsarena for forskning* (KSF), som er et nasjonalt samarbeid i regi av KS. Formålet med KSF er å bidra til at forskning og innovasjon tar utgangspunkt i kommunenes kunnskapsbehov og understøtter utviklingen av bedre tjenester.

Nasjonal deleksamen som virkemiddel

Nasjonal deleksamen i rettsanvendelse i barnevernet er innført som et virkemiddel for å heve og samordne den juridiske kompetansen i de barnevernsfaglige masterutdanningene. Ordningen styres av Kunnskapsdepartementet og administreres av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen). Ordningen med nasjonal deleksamen brukes også i lærer- og sykepleierutdanningene. Nasjonal deleksamen som virkemiddel er under evaluering. Dette skal gi Kunnskapsdepartementet grunnlag for å vurdere eventuelle justeringer i ordningen.

Økt mangfold og rekrutteringsgrunnlag

Utdanningsinstitusjonene har mulighet til å søke om innføring av kvoter for kjønn for grunnutdanninger med skjev kjønnsbalanse. Dette kan være aktuelt for barnevernsfaglige og sosialfaglige utdanninger, der menn er klart underrepresentert. Kjønnskvoter kan bidra til økt mangfold blant studentene og på sikt til større mangfold i barnevernstjenestene. Det skal i planperioden også vurderes andre tiltak som kan bidra til at flere orienterer seg mot og kvalifiseres for arbeid i barnevernet, og som på sikt, kan styrke rekrutteringsgrunnlaget for kommunene.

Tilskudd til praksisstudier i barnevernet

Tilskudd til praksisstudier i barnevernet skal understøtte samarbeid mellom praksisfeltet og utdanningsinstitusjonene og bidra til flere og bedre praksisstudier i barnevernet. Bufdir forvalter tilskuddet og tildeler det til bachelorutdanningene i barnevern og sosialt arbeid. Formålet er å kompensere kommuner og barnevernsinstitusjoner for oppgaven med å tilby veiledet praksis i samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Ordningen skal i tillegg bidra til godt og langsiktig samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og praksisfeltet, og til at flere studenter får praksisstudier av høy kvalitet i barnevernet. Tilskuddsordningen er evaluert for å vurdere måloppnåelse og i hvilken grad den har styrket kvaliteten i praksisstudiene og studentenes læringsutbytte. Evalueringen gir grunnlag for å vurdere hvordan ordningen kan videreutvikles i planperioden.

Tilskudd til mentorordningen Nattergalen

Mentorordningen Nattergalen innebærer at studenter i barnevern og sosialt arbeid jobber som mentor for barn med minoritetsbakgrunn gjennom et skoleår. Bufdir forvalter tilskuddet og tildeler det til universiteter og høyskoler som tilbyr ordningen. Evaluering har vist at Nattergalen blant annet bidrar til økt kultursensivitet og flerkulturell forståelse hos studentene. Evalueringen gir også grunnlag for å vurdere hvordan ordningen kan videreutvikles.



5.5 Kompetansestøtte og oppfølging

Det skal etableres gode strukturer for kompetansestøtte og oppfølging som gjør kommunene bedre i stand til å planlegge, gjennomføre og følge opp kompetanse- og tjenesteutvikling. Målet er at kommunene får god bistand i kompetansearbeidet.

Oppfølging fra statsforvalteren

Statsforvalterne vil ha en sentral rolle i å støtte kommunenes arbeid med kompetanse- og tjenesteutvikling. Dette omfatter blant annet dialog med kommunene om kompetanse- og forbedringsbehov, støtte til planlegging av kompetansearbeidet og forvaltning av tilskudd. Statsforvalterne styrkes fra 2027 for å få bedre kapasitet til å følge opp kompetanse- og utviklingsarbeidet i kommunene.

Statsforvalterne skal også støtte kommunene i å ta i bruk ny kunnskap og nye arbeidsformer i tjenestene. I tillegg skal de gjennomføre dialogmøter med kommunens og barnevernstjenestens ledelse for å styrke oppmerksomheten om styring, kapasitet og kompetanse i tjenestene. Oppfølgingen skal bygge på statsforvalterens vurdering av risiko og sårbarhet i den enkelte tjeneste.

Særskilt oppfølging av enkeltkommuner

Veiledningsteam er et toårig tilbud til kommuner med utfordringer i barnevernet. Tilbudet innebærer at to eksterne veiledere bistår kommune- og barnevernsledelsen med å styrke ledelseskompetansen og få på plass systemer og arbeidsformer som møter tjenestens utfordringer. Bufdir utreder innretting av en ny oppfølgingsordning overfor kommuner med vedvarende utfordringer på barnevernsområdet. Dagens ordning vil vare ut 2027.

Tilgang på faglig bistand i enkeltsaker

Barnevernstjenestene skal ha tilgang til faglig støtte når det oppstår behov for særskilt kompetanse eller bistand i krevende saker. Bufetat har etablert kompetansestøtteteam på fosterhjemsområdet som kan veilede og bistå kommunene i oppfølging av fosterhjem. Bufdir skal i tillegg kartlegge og informere om relevante kompetansemiljøer og veiledningsressurser som kan bistå tjenestene med veiledning, samt utrede behovet for andre ordninger som på sikt kan gi bedre tilgang til faglig bistand i komplekse saker.

6 Aktørenes roller og ansvar

Kompetanseplanen bygger på samarbeid mellom myndighetene, partene i arbeidslivet og universitets- og høyskolesektoren. Aktørene skal bidra til å styrke kompetanseutviklingen gjennom dialog, kunnskapsdeling og felles innsats overfor kommunene og barnevernstjenestene. Aktørene skal i fellesskap bidra til å:

- synliggjøre barnevernets kompetansebehov og kjernekompetanse
- understøtte systematisk kompetanse- og tjenesteutvikling i kommunene
- informere om relevante virkemidler, kompetansetiltak og støtteordninger
- understøtte samarbeid mellom praksisfeltet og utdanningene
- innhente erfaringer og bidra til erfaringsdeling mellom kommuner

Teksten under beskriver nærmere forventninger til de ulike aktørene.

Forventninger til Barne- og familiedepartementet (BFD)

BFD har det overordnede ansvaret for politikkutvikling og nasjonale satsinger på barnevernsområdet. Det forventes at BFD:

- fastsetter overordnede mål og tilstrekkelige rammer for kompetanseutvikling i det kommunale barnevernet
- sørger for langsiktige strukturer for kompetansearbeidet
- legger til rette for samarbeid med sentrale aktører og partene i arbeidslivet
- følger opp kompetanseplanen og vurderer behov for justeringer underveis

Forventninger til Kunnskapsdepartementet (KD)

KD har det overordnede ansvaret for universitetene og høyskolene og for rammebetingelsene for utvikling av utdanningstilbud som er relevante for barnevernet. Det forventes at KD:

- legger til rette for at utdanningstilbudene i universitets- og høyskolesektoren er relevante, praksisnære og tilpasset behovene i barnevernet
- bidrar til og følger opp arbeidet med å utrede fleksible utdanningsløp
- legger til rette for samarbeid mellom utdanningssektoren og praksisfeltet
- bidrar til at kompetansepolitikken understøtter behovet for livslang læring



Forventninger til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Bufdir har et nasjonalt ansvar for å understøtte kompetanseutviklingen i barnevernet gjennom kunnskapsutvikling, faglig støtte, koordinering og forvaltning av virkemidler. Det forventes at Bufdir:

- utvikler og formidler kunnskap, anbefalinger og faglige verktøy
- sørger for å ha oppdatert kunnskap om kompetansebehov
- utvikler, koordinerer, tilgjengeliggjør og evaluerer nasjonale kompetansetiltak
- forvalter tilskudd og andre virkemidler
- legger til rette for samarbeid mellom aktørene i kompetansearbeidet
- sørger for god tilgang til relevant informasjon og oversikt over kompetansetiltak

Forventninger til statsforvalterne

Statsforvalterne har en sentral rolle som regional koordinator, veileder og bindeledd mellom statlige føringer og kommunal praksis. Det forventes at statsforvalterne:

- forvalter tilskudd og følger opp nasjonale mål og satsinger
- bidrar til å identifisere behov for kompetanse- og kvalitetsutvikling
- gir støtte og veiledning til kommunene ved planlegging og gjennomføring av kompetanseutvikling
- bidrar til at barnevernstjenestene etablerer samarbeid med andre kommuner, andre tjenester og relevante utdannings- og kompetansemiljøer

Forventninger til kommunene

Kommunene har hovedansvaret for kompetanse- og tjenesteutvikling i barnevernstjenesten. Det forventes at kommunene:

- sørger for at barnevernstjenesten har nødvendig kompetanse til å ivareta barnevernets oppgaver
- arbeider systematisk med kompetanseutvikling, basert på lokale behov
- legger til rette for opplæring, veiledning og faglig utvikling for ansatte
- tar i bruk relevante kompetansetiltak og virkemidler
- samarbeider med andre kommuner og relevante kompetanse- og utdanningsmiljøer ved behov
- legger til rette for godt partssamarbeid

KS har en sentral rolle som arbeidsgiverorganisasjon og utviklingspartner for kommunene. KS tilbyr også egne opplæringstiltak rettet mot kommuneledelsen og barnevernsledere. Det forventes at KS har dialog med kommunene og oppfordrer til kompetanse- og tjenesteutvikling i barnevernet, støtter kommunene i deres arbeid med å utvikle helhetlige og gode tjenester og bidrar til kunnskapsdeling og erfaringsutveksling mellom kommuner. KS veileder kommunene i deres praksis knyttet til lønnsplassering og uttelling for ansattes kompetanse.

Forventninger til barnevernsledere

Ledere i barnevernet har en nøkkelrolle i å følge opp kvaliteten i tjenestene, avdekke kompetansebehov og legge til rette for kompetanseutvikling. Det forventes at ledere:

- tar et aktivt ansvar for å utvikle kompetansen i egen tjeneste
- sørger for systematisk opplæring og veiledning av ansatte og bidrar til å utvikle sterke fagmiljøer
- legger til rette for bruk av kompetanse i praksis
- prioriterer faglig utvikling og kvalitetsarbeid

Norsk barnevernlederorganisasjon (NOBO) vil bidra ved å synliggjøre ledernes behov og erfaringer, bidra til utvikling av relevante lederutviklingstiltak og være en arena for erfaringsdeling og faglig utvikling.

Forventninger til ansatte

De ansatte i barnevernstjenestene har ansvar for egen faglig utvikling og for å bidra til kvalitet i tjenestene. Det forventes at ansatte:

- holder seg faglig oppdatert og deltar i kompetanseutvikling
- bidrar aktivt i faglige utviklingsprosesser
- deler erfaringer og kunnskap med kollegaer
- anvender ny kunnskap i arbeidet med barn og familier

FO, Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet og Fagforbundet har en viktig rolle som representanter for de ansatte og som pådrivere i kompetansearbeidet. De tilbyr også relevante kurs og opplæringstiltak rettet mot ansatte. Det forventes at fagforeningene bidrar med kunnskap om behov og utfordringer i praksisfeltet og deltar aktivt i utvikling og oppfølging av kompetansepolitikken.

Forventninger til universiteter og høyskoler

Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har ansvar for å utdanne fagpersoner og bidra til utvikling av kunnskap i barnevernet. Det forventes at UH-sektoren:

- tilbyr forskningsbaserte, praksisnære og fleksible bachelor- og masterutdanninger med høy kvalitet og relevans for barnevernet
- samarbeider med barnevernstjenestene om utdanning, forskning og faglig utvikling
- tilbyr relevante etter- og videreutdanningstilbud for ansatte i barnevernet

Universitets- og høgskolerådet (UHR) kan bidra ved å motivere til samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og barnevernet og til utvikling av relevante utdanningstilbud, samt legge til rette for kunnskapsdeling og faglig utvikling i sektoren.

7 Oppfølging av kompetansearbeidet

Oppfølging av kompetanseplanen skal bidra til at tiltakene gjennomføres som forutsatt, og at kompetansearbeidet bidrar til varige forbedringer i tjenestene. Oppfølgingen skal videre legge til rette for systematisk utvikling, læring og eventuelle justeringer underveis i planperioden.

Helhetlig og tilgjengelig informasjon

Det skal legges til rette for at barnevernstjenestene har enkel tilgang på informasjon om kompetansetiltak, virkemidler og støtteordninger. Bufdir skal sørge for en helhetlig og oppdatert oversikt over veiledningsressurser, tilskuddsordninger, utdanningstilbud og konkrete kompetanse- og utviklingstiltak. Informasjonen skal være lett tilgjengelig på Bufdirs nettsider fra 2027.

Jevnlig vurdering av virkemidler og tiltak

Det legges til rette for en strukturert oppfølging av kompetanseplanen, der gjennomføring og erfaringer dokumenteres. Formålet er å vurdere utviklingen i sektoren og identifisere områder der det er behov for mer innsats.

Utviklingen i kompetansen i det kommunale barnevernet skal følges gjennom relevante indikatorer og kunnskapsgrunnlag. Dette omfatter blant annet utvikling i utdanningsnivå blant ansatte, deltakelse i og gjennomføring av etter- og videre-utdanning og utvikling i rekruttering, bemanning og stabilitet i barnevernstjenestene. Det skal også vurderes hvordan kommunene bruker kompetanseplanen og om kompetanseutviklingen påvirker praksis, herunder i hvilken grad tjenestene utvikles i tråd med lokale planer og nasjonale mål.



Bufdir skal ha en sentral rolle i oppfølgingen, i samarbeid med relevante aktører. Bufdir skal årlig rapportere om:

- status for gjennomføring av tiltak
- erfaringer fra tjenestene og statsforvalterne
- vurdering av måloppnåelse, med vekt på de prioriterte områdene
- behov for videreutvikling av tiltak og tilskudd

Rapporteringen skal danne grunnlag for videre utvikling av kompetansearbeidet.

Dialog med aktørene

Barne- og familiedepartementet vil, i samarbeid med Kunnskapsdepartementet, sørge for jevnlig dialog med de sentrale aktørene i planperioden. Formålet er å følge opp utviklingen i kompetansearbeidet, vurdere erfaringer og resultater og drøfte behov for justeringer i virkemidler og tiltak. Eventuelle endringer i politikk eller virkemiddelbruk skal så langt som mulig drøftes og forankres med de berørte aktørene. Målet er å sikre en forutsigbar og kunnskapsbasert utvikling av kompetansearbeidet, samtidig som det er rom for å gjøre tilpasninger underveis.

Tilslutning til kompetanseplanen

De undertegnede organisasjonene og virksomhetene stiller seg bak hovedinnholdet i kompetanseplanen for det kommunale barnevernet 2026–2029.



Lene Vågslid
Barne- og familieminister



Gunn Marit Helgesen
KS



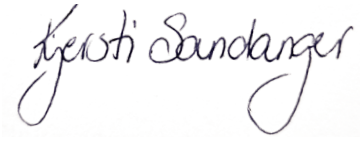
Marianne Solberg
FO



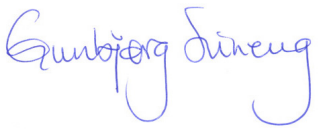
Helge Sporsheim
Fagforbundet



Ellen Galaasen
Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet



Kjersti Sandanger
Norsk Barnevernlederorganisasjon



Gunbjørg Svineng
Universitets- og høgskolerådet



Utgitt av:
Barne- og familiedepartementet

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00
Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no
Publikasjonskode: Q-1267B

Design: Melkeveien Designkontor
Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
11/2026 – opplag 50