



Barne- og familiedepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Saksbehandler, innvalgstelefon
Doris Annette Fagerli Sundvik, 74 16 81 20

Høringsuttalelse - kompetanse i barnevernet

Fylkesmannen i Trøndelag vil innledningsvis bemerke at vi er positive til at betydningen av kompetanse i barnevernet, herunder betydningen av ledelse, nå løftes enda tydeligere frem.

Kommentarer til de enkelte bestemmelser:

§ 2-1

Syvende ledd:

Fylkesmannen vil poengtere viktigheten av at nyansatte mottar veiledning, særlig i sitt første ansettelsesår etter endt utdanning. En kartlegging som Fylkesmannen i Trøndelag gjennomførte i begynnelsen av mars 2020, viste at av 413 ansatte i barneverntjenestene i Trøndelag, har 46 (11,1 %) arbeidet mindre enn 12 måneder i tjenesten. 28 % har arbeidet mindre enn 2 år, og 49,6% har arbeidet mindre enn 4 år. Av 32 som sluttet i barneverntjenestene det siste året, var det kun 8 som startet i ny kommunal tjeneste.

Flere av barnevernlederne har, både i forbindelse med nevnte kartlegging og i andre sammenhenger, gitt uttrykk for at turnover, rekrutteringsutfordring og sykefravær er en stor utfordring med tanke på å sikre stabil og faglig kompetent bemanning i tjenestene. Det å sikre nyansatte veiledning første tiden i det kommunale barnevernet, kan bidra til å redusere turnover, og dermed i større grad kunne bidra til å stabilisere bemanningen. Fylkesmannen mener behovet for planlagt og styrt veiledning det første året i arbeidslivet er nødvendig også for de med gjennomført masterstudie. Overgangen fra studier til arbeidsliv er krevende i de fleste sektorer. Det ansvar og arbeidspress ansettelse i kommunal barneverntjeneste innebærer, gjør det særlig nødvendig med tett oppfølging og veiledning, også for de med gjennomført mastergrad.

Vi mener videre at ordlyden i bestemmelsen bør være mere forpliktende for arbeidsgiver. Det vises til ordlyden som er valgt i forslaget til ny § 2-1 b; «*Kommunen skal lage en ettårig plan for systematisk veiledning av den nytilsatte i utførelse av de oppgavene som følger av § 2-1a.*».

Fylkesmannen mener også at det bør gis presiseringer knyttet til hva veiledningen skal inneholde (tema) og hvilket omfang (minimum) veiledningen skal ha. Dette kan gjerne presiseres i forskrift. Forskriftshjemmelen bør derfor endres til også å omhandle *veiledning*, og ikke kun opplæring. Vi mener videre at staten bør bidra med å legge til rette for at kommunene skal klare å ivareta veiledningsansvaret.

**Åttende ledd:**

Fylkesmannen mener det bør presiseres det gjensidige ansvaret som utdanningsinstitusjonene og kommunen har for å samarbeide om gjennomføring av praksis.

Fylkesmannen er kjent med at enkelte utdanningsinstitusjoner ikke prioriterer å følge opp studenter som tilbys praksis mer enn total reisetid på 5 timer fra studiestedet. Dette innebærer at flere kommuner ikke tilbys studenter. Vi er tilsvarende kjent med at enkelte kommuner har bedt om, og ønsker praksisstudenter, men ikke får studenter begrunnet i ovenstående. Fylkesmannen mener dette er svært uheldig, og at det bidrar til at studenter og utdanningsinstitusjoner ikke gis muligheter til å gjøre seg kjent med variasjonene i kommunalt barnevern. Videre reduserer det enkelte kommuners mulighet til å knytte kontakter og rekruttere ansatte etter tidligere gjennomført praksis.

Fylkesmannen merker seg videre at det i høringsforslaget står at enkelte barneverntjenester har svake forutsetninger for å følge opp studenter på en god måte og legge til rette for at de får erfaringer med tilstrekkelig spekter av oppgaver og sakstyper. Dette beskrives å kunne ha sammenheng med vanskelig bemanningssituasjon og lite fagmiljø. Fylkesmannen vil om dette bemerke at studenter og utdanningsinstitusjoner også må ha kjennskap til ulikheter mellom kommuner og barneverntjenester. Det er mange små barneverntjenester, og studentene skal også rekrutteres inn i stillinger i tjenester med få ansatte. Enkelte små barneverntjenestene har også gode forutsetninger for å tilby bredde i oppgaver, og har også en stabil bemanning med kapasitet til å følge opp studenter. Vår kartlegging viser at det er store variasjoner i stabilitet i bemanning, og at også større interkommunale tjenester og bydelstjenester har høy grad av turnover og sykefravær.

§2-1a**Første ledd:**

Fylkesmannen er bekymret for om enkelte tjenester som i dag har utfordringer med rekruttering, vil få ytterligere utfordringer dersom det stilles krav om mastergrad ved alle tilsetninger. Vi frykter at kravet kan medføre mange søknader om dispensasjon fra kravet, og at dette igjen fører til større ulikheter mellom kommuner/tjenester, og dermed ulikheter i tilbudet til barn, unge og familier.

Fylkesmannen er positiv til at kompetansekravet presiseres, og er enig i at barnevernet generelt har behov for økt analytisk kompetanse. Vi er imidlertid skeptiske til at det fremstår som om krav om mastergrad vil kunne redusere turnover og bidra til mer stabil bemanning i barnevernet. Vi tror ikke mastergrad i seg vil gjøre det mer attraktivt å arbeide i det kommunale barnevernet. Her vil bl. a arbeidsbelastning, ledelse, lønnsnivå og legitimitet/ekstern kritikk ha betydning. Vår kartlegging viser at det totale sykefraværet i det kommunale barnevernet i Trøndelag, i 2019 var på 11,2 %. 3 av 21 besvarte tjenester, oppga at sykefraværet i 2019 var på over 20 %. 11 tjenester oppga et sykefravær på over 10%. Vår erfaring er at hyppig utskifting av personell, og utfordring med å bygge opp og beholde kompetanse, ikke bare gjelder de små barneverntjenestene. Dette er også en utfordring blant enkelte større tjenester. Vi er enig i at analytiske ferdigheter kan styrkes gjennom mastergrad. Erfaring fra praksishverdagen, og arbeid med å beholde og bygge opp erfaring og kompetanse på arbeidsplassen, er også en nødvendig for å sikre forsvarlige tjenester.

Formålsparagrafen sier at barn og unge skal møtes med trygghet, kjærlighet og forståelse. Mastergrad gjør ikke nødvendigvis den enkelte i bedre stand til å møte barn, unge og familier. Kompetanse til å analysere, gjennomgå og vurdere informasjon er svært viktig, men man må også være i stand til å skape trygge møter for barn. Fylkesmannen mener det bør ses på om det skal vurderes krav om mastergrad/analytisk kompetanse for en prosentandel av de ansatte, eventuelt i kombinasjon med et krav for teamledere.



Av 413 ansatte i barneverntjenestene i Trøndelag, oppgis det at 20 (4,8%) har mastergrad pr mars 2020. Med bakgrunn i dette er det både bra, og helt nødvendig at kommunene gis en lang innkjøringsperiode før eventuelle krav skal innfris. Det er også positivt at kommunen selv gis ansvar for å vurdere hva som er *relevant utdanning (på tilsvarende nivå)* for sin tjeneste, slik forslaget legger opp til.

Annet ledd:

Barneverntjenesten skal ha en bemanning, kompetanse og kvalifikasjoner for å ivareta oppgavene på en forsvarlig måte, dette i et fagfelt hvor sykefravær og turnover er høy. Barnevernleder skal styre virksomheten, implementere og følge med på at ansatte etterlever lovkravene. God ledelse er svært viktig i dette komplekse fagfeltet, hvor man må ta alvorlige avgjørelser. Fylkesmannen mener at ledelse av kommunalt barnevern, ikke er tilstrekkelig løftet frem i lovforslaget. Barnevernledere må ha en høy grad av ledelsesbevissthet. Analytisk kompetanse er viktig, men for å analysere, planlegge, prioritere og implementere, trengs også evnen til strategisk ledelse. God kompetanse blant lederne har avgjørende betydning for den faglige utviklingen og kvaliteten i arbeidet som gjøres.

28 av 38 kommuner (73,7%) i Trøndelag inngår i et interkommunalt barnevernsamarbeid. Fylkesmannen har i flere sammenhenger bemerket de særlige utfordringer vi ser når det kommer til eierskap, ledelse og styring av tjenester som inngår i et interkommunalt samarbeid. Interkommunale løsninger er åpenbart positivt og viktig for å sikre en bredde i kompetanse og tiltak, og dermed i langt større grad gi mulighet for tilpasset hjelp til barn og familier. Imidlertid medfører det ofte særlige utfordringer når man skal samarbeide med flere kommuner, med ulike forventninger og ulik organisering. Tydelig forventningsavklaringer av barnevernets rolle og ansvar er særlig viktig, noe som også vil bli ytterligere påkrevet frem mot innføring av barnevernreformen.

§ 2-1b:

Fylkesmannen er positiv til at det åpnes for dispensasjon, som sikrer nødvendig fleksibilitet. På den annen side kan adgangen til dispensasjon bidra til større ulikheter mellom tjenester og tjenestetilbud. Dersom kravet til andel med mastergrad legges for høyt, ser vi en fare for at enkelte tjenester vil få ytterligere utfordringer både med å rekruttere og beholde ansatte. Kompetansekravet vil dermed kunne medføre at mange må søke dispensasjon.

Vi mener det er positivt at fullført videreutdanninger kan gi varige unntak fra krav om mastergrad. Fylkesmannen erfarer imidlertid at distriktstjenester og små tjenester ikke har reel mulighet til å delta i de statlige videreutdanningene. Dette skyldes bl.a. at kompenseringsordningene ikke er tilstrekkelig tilpasset. Flere tjenester får betydelige kostnader med lang reisevei, overnatting mv, sammenlignet med bynære tjenester. Videre er det vanskelig å finne vikarer som kan gå inn i lave stillingsandeler i korte perioder. Vi er også kjent med at søkere fra små tjenester ikke tilbys studieplass med mindre de kan delta med 2-3 ansatte. I tjenester med f.eks. 5 ansatte vil dette ikke være mulig.

Fylkesmannen støtter forslaget til hvordan dispensasjon foreslås praktisk gjennomført og kravet til utarbeidelse av en ettårig plan for systematisk veiledning av nyansatte.

§ 5-1:

Også her, som i § 2-1 åttende ledd, bør det presiseres det gjensidige ansvaret som utdanningsinstitusjonene og Bufetat har for å samarbeide om gjennomføring av praksis.



§ 5-11:

Fylkesmannen mener det er viktig at krav til bemanning og tilsattes kompetanse i barneverninstitusjoner lovfestes.

Andre ledd:

Fylkesmannen er positiv til at kompetansekravet presiseres og forsterkes også for institusjonsbarnevernet. Fylkesmannen støtter forslaget om at det innføres krav om relevant bachelorutdanning som hovedregel for ansatte i barneverninstitusjoner. Gruppen barn i institusjon har endret seg i løpet av de siste årene, og gruppen som i dag får tilbud om institusjonsplass har behov for faglige og kompetente tiltak. Det å kunne forstå og møte barnas behov, gi et tilpasset kvalitativt godt tilbud, i samarbeid med bl.a. skole og spesialisthelsetjeneste, forutsetter at de ansatte har god kompetanse. Kvalitativt gode tilbud vil igjen kunne forhindre unødig flytting av barn mellom ulike institusjoner, som skjer på bakgrunn av at de opplever å ikke kunne gi barna det riktige tilbudet.

Kunnskap om forebygging av tvang er viktig og nødvendig, for å unngå unødvendig og urettmessig bruk av tvang. Dette gjelder ikke minst for institusjoner med barn plassert etter § 4-24 ff.

Erfaring fra Fylkesmannens tilsyn i institusjoner viser at det er behov for unntak fra hovedregel om bachelorutdanning. Vi ser at forslaget også åpner for unntak i «særlige tilfeller». Fylkesmannen mener imidlertid at unntaksregelen ikke bør tolkes for snevert, og at unntaket bør kunne gjelde for flere enn de «særlige tilfeller», som lovforslaget nevner. Vi mener det etter konkrete vurderinger, bør kunne gis rom for flere faggrupper som kan bidra med oppfølging og støtte i barnas hverdag, både i aktiviteter og i det miljøterapeutiske arbeidet. Dette må følgelig ikke gå på bekostning av behovet for stabilitet i bemanningen.

Fylkesmannen ser videre at det er behov for ansatte av begge kjønn i barneverninstitusjoner. Vi vet at det er flere jenter enn gutter som tar utdanning på bachelor- og masternivå, og ser med bekymring på om kravet til bachelor i institusjoner, fører til en bemanning som ikke sikrer nødvendig tilstedeværelse av begge kjønn.

Tredje ledd:

Fylkesmannen støtter også økt kompetansekrav for institusjonsledere.

Med hilsen

Erik Stene (e.f.)
Avdelingsdirektør Oppvekst og velferd
Oppvekst- og velferdsavdelingen

Marita Ugseth
Seksjonsleder barnevern
Oppvekst- og velferdsavdelingen

Dokumentet er elektronisk godkjent