



29.6.20

## Høringsuttalelse fra Bærum kommune om kompetansekrav i barnevernet

Det vises til høringsbrev fra Barne- og familiedepartementet der det bes om innspill til tre foreslåtte endringer i barnevernloven: Forslag til krav om kompetanse og veiledning i barnevernet, spørsmål om innføring av varslingsregler i barnevernloven og regulering av bruk av sakkyndige i barnevernssaker.

Dette høringssvaret gjelder kun innspill til forslagene som omhandler kompetansekrav, og vi avgrenser oss til å uttale oss om den kommunale barneverntjenesten.

### Generell kommentar

Bærum kommune er enig i at barnevernfeltet i Norge står overfor flere utfordringer, og at god kompetanse hos barnevernsansatte er én av forutsetningene for god kvalitet i tjenestene. Samtidig er vi, som det også gis uttrykk for i høringsnotatet, opptatt av at det er behov for innsats på flere områder samtidig for å utvikle kvaliteten i barnevernet. Individuell kompetanse hos hver enkelt ansatt i barneverntjenesten utgjør kun ett av momentene blant flere slike områder. Høringsinstansene blir bedt om innspill til de konkrete forslagene i høringsnotatet, men også om å komme med vurderinger av alternative tiltak som kan bidra til å heve kvaliteten i barnevernets *faglige skjønnsutøvelse og beslutningsprosesser*. Bærum kommune vil med bakgrunn i overnevnte gi innspill til begge oppfordringene.

Det bemerkes overordnet til høringsnotatet at enkelte av de foreslåtte formuleringer gitt i lovttekst er på et detaljeringsnivå som i stedet bør vurderes å innarbeides i forskrifts form.

### Krav om mastergrad og alternativ ordning med videreutdanning

Bærum kommune støtter departementets forslag om at kravet til mastergrad skal gjelde for dem som har saksbehandleroppgaver i barneverntjenesten og at kommunen selv kan vurdere hvilken kompetanse som trengs ved utøvelsen av andre oppgaver, som f.eks. å utføre tiltaksarbeid, stabs- og styringsfunksjoner mv. Videre er vi enig i at kompetansekrav også skal omfatte barneverntjenestens leder og leders stedfortreder. En nødvendig forutsetning for innføring av disse kompetansekravene er imidlertid, slik departementet foreslår, at kommunen selv skal vurdere om det er behov for barnevernfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå. Hvilke konkrete utdanninger som til enhver tid vurderes som relevant for de ulike funksjoner og roller i barneverntjenestene, må være opp til den enkelte kommune - basert på egenart, organisering, størrelse og tilsvarende lokale betingelser for kommunen og i den kommunale barneverntjenesten.

Postadresse:  
Postboks 700  
1304 SANDVIKA  
E-post:  
barneverntjenesten@baerum.kommune.no

Besøksadresse:  
Brynsveien 88 A  
1346 Gjøttum

Org. nr: 974552825  
Bank:  
Telefon: 67 50 68 00  
Faks:

**KLART SPRÅK?**  
Hjelp oss å bli bedre:  
[klartsprak@baerum.kommune.no](mailto:klartsprak@baerum.kommune.no)

Bærum kommune ser at kravet om masterutdanning for ansatte som utfører kjerneoppgaver i barneverntjenesten vil kunne bidra til å heve statusen til disse yrkesgruppene. Barnevernetsfaget er et komplekst fagområde der det gjøres faglige skjønnsvurderinger i alvorlige saker og der barneverntjenestene har myndighet til å foreslå svært inngripende tiltak. Beslutningene som fattes kan ha store konsekvenser for de barna og familiene det gjelder. Det er derfor logisk at fagpersoner som skal foreta slike vurderinger har solid kompetanse. Det er, slik vi ser det, et paradoks at barnevernsansatte i flere kommuner har et lavt formelt utdanningsnivå sammenlignet med andre som jobber med barn og unge, f.eks. lærere.

Vi vurderer det imidlertid som avgjørende hvordan masterutdanninger som kvalifiserer for arbeid i barneverntjenesten innrettes. Enhver masterutdanning vil gi analytisk kompetanse og god trening i skriftlig fremstilling, noe som er sentralt med tanke på de viktige analysene som gjøres og det høye forvaltnings- og dokumentasjonskravet man har i barneverntjenesten. Samtidig mener vi det er avgjørende at utdanningene som skal kvalifisere for utøvende arbeid i barneverntjenesten også har en klinisk og praksisnær innretning. Dette fordi barnevernsarbeid er såpass sammensatt og komplekst at det trengs øvelse og refleksjoner fra praktiske situasjoner for å lære deler av arbeidet.

Kompetansetrekanten er en betegnelse som ofte brukes for å illustrere profesjonell kompetanse (se f.eks. Bufdirs rapport: *Kompetansebehov i barneverntjenesten, innspillsrunde april – juni 2017*). Med dette menes at profesjonell kompetanse sees som sammensatt av tre ulike deler: Teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. En masterutdanning vil kunne gi teoretisk kunnskap og til en viss grad yrkesspesifikke ferdigheter, forutsatt at utdanningen er praksisnær. Den personlige kompetansen derimot må, slik vi vurderer det, for en stor del utvikles ute i praksis. Personlig kompetanse kan bl.a. handle om evnen til å etablere relasjoner, motivere, samarbeide, stå i konflikter, kommunisere tydelig, og være respektfull i møte med barn og familier.

For å integrere de ulike kunnskapstypene trenger barnevernsarbeidere å få og bearbeide erfaringer i praksis. Dette gjelder uansett om en har en bachelor eller en masterutdanning når en starter å arbeide i barneverntjenesten. Vi støtter sitat fra Greta Skau (2011) i samme Bufdirs rapport (s.23): *«i yrker der samspill mellom mennesker er viktig, er vår personlige kompetanse ofte avgjørende for hvor langt vi vil kunne nå med våre teoretiske kunnskaper og yrkesspesifikke ferdigheter»*.

På bakgrunn av dette, ser vi positivt på departementets forslag om en alternativ ordning for de som allerede er ansatt i barneverntjenesten før 2031. En videreutdanning på minst 30 studiepoeng, samt 4 års erfaring vil etter Bærum kommunes vurdering være en god måte å høyne kompetansen for barnevernsansatte. På denne måten vil ansatte også kunne få utviklet den personlige kompetansen forutsatt at situasjoner og problemstillinger fra praksis blir sentrale i videreutdanningen. Det bør imidlertid, slik departementet foreslår, være opp til den enkelte kommune å vurdere hvilke videreutdanninger som er relevante.

Bærum kommune vurderer videre at kravet om masterutdanning ikke bør være et absolutt krav. Den alternative ordningen som skisseres ansees som både tilstrekkelig og god, og Bærum kommune mener at denne derfor bør være et fullgodt alternativt krav som også videreføres som fast ordning etter 2031.

### **Forslag om lovfesting av kommunenes generelle ansvar for veiledning av sine tilsatte**

Bærum kommune er enig i at veiledning av ansatte i barneverntjenesten er et nødvendig tiltak for å sikre god faglig kvalitet. Vi støtter derfor forslaget om en lovfesting av at kommunen skal ha ansvar for både opplæring og veiledning av barneverntjenestens personale. Bærum kommune har allerede etablerte veilednings- og kvalitetssikringsfunksjoner overfor den enkelte ansatte og det faglige arbeidet som utføres, som et systemansvar i tjenesten, og ser den avgjørende betydningen av dette.

Det er viktig med veiledning til nyansatte. Nyutdannede må, slik vi vurderer det, alltid måtte tilegne seg mer kunnskap og utvikle seg videre ute i praksis. Vi er imidlertid uenige i departementets vurdering av at behovet for veiledning av nyansatte reduseres ved at det innføres krav om mastergrad og av at praksis i grunnutdanningene styrkes. Nyansatte med mastergrad vil, slik vi har erfart og vurderer det, ha behov for veiledning både når det gjelder yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse og for å få integrert de ulike kompetansetypene (jfr. kompetansetrekanten). Etter vår oppfatning er det også behov for veiledning av erfarne ansatte. Dette for at ansatte stadig skal være i utvikling. En fallgrube for erfarne ansatte kan være å stivne i uhensiktsmessige praksiser. Det er derfor avgjørende å få tilbakemeldinger og reflektere over egen yrkesutøvelse gjennom hele yrkeslivet.

Bærum kommune presiserer videre at god veiledning må ses i direkte sammenheng med kvalitetssikring av det faglige arbeidet i barneverntjenestene. Det må forutsettes at barneverntjenestene sikrer gode systemer og funksjoner som ivaretar både veiledning og kvalitetssikring av det barnevernfaglige arbeidet som utføres. Dette innebærer både klar delegasjon, modeller for veiledning og kvalitetssikring, prinsipper for eskalering i faglige vurderinger og beslutninger, samt innarbeidede rutiner for etterlevelse av det overnevnte.

### **Forslag om veiledet førsteår for nyansatte**

Barneverntjenesten i Bærum fikk i 2012 midler fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet til et toårig prosjekt hvor vi prøvde ut et veiledet første år for nyansatte. En av konklusjonene fra prosjektet (HiOA rapport 2014 nr. 8) var at tid og ressurser til gjennomføring var en utfordring. Vi er av den grunn skeptiske til om dette vil la seg gjennomføre der tjenestene er betydelig mindre enn vår. Vår erfaring fra prosjektet er derimot at teamleders oppfølging av nyansatte i henhold til en faglig sjekkliste for hva som skal gjennomgås i løpet av det første året, er en god måte å følge opp nyansatte på, i tillegg til egne strukturerte fagsamlinger for nyansatte. Vi støtter videre denne konklusjonen i evalueringsrapporten (s. 87): «Både denne studien og tidligere forskning peker klart i retning av at i menneske(be)handlende yrker har medarbeidere behov for kontinuerlig faglig påfyll og kvalifisering for å hindre stagnasjon og fremme utvikling».

Bærum kommune ser følgelig ikke et veiledet førsteår for nyansatte som løsningen på utfordringen med at ansatte kan bli stående med ansvaret alene i krevende saker, slik det beskrives i høringsnotatet.

### **Andre betingelser for kvalitet i barneverntjenestenes faglige skjønnsutøvelse og beslutningsprosesser**

- God ledelse på alle nivåer er en nødvendig forutsetning og betingelse for kvalitet i barnevernet. Bærum kommune viser til kommunens kronikk «Mer ledelse, ja takk!» i Kommunal rapport 23.3.2020 for utdypning vedrørende nødvendig innhold og kompleksitet i lederrollene i kommunale barneverntjenester:  
<https://www.kommunal-rapport.no/meninger/mer-ledelse-ja-takk/114198/>

- Etter Bærum kommunes oppfatning er det avgjørende at det finnes systemer/strukturer for hvordan vurderinger og beslutninger foretas og forvaltes, og at det er tydelig og innarbeidet rolle- og ansvarsfordeling for de ulike stillinger og funksjoner i barneverntjenesten.
- Det at barneverntjenestene har en viss størrelse vil, slik vi ser det, spille inn på den erfaring og mengdetrening man opparbeider seg i ulike saker og dermed på den skjønnsutøvelsen som gjøres.

Barneverntjenester med tilstrekkelig størrelse mener vi også er en forutsetning for å kunne sikre kvalitet og likeverdighet i forvaltningen av den faglige skjønnsutøvelsen i vurderinger og beslutninger. Dette blant annet gjennom muligheten til å etablere solide modeller for veiledning og kvalitetssikring av det faglige arbeidet som utføres.

- Det er videre viktig at organisasjonen har en strategi for kontinuerlig kvalitets-, tiltaks- og kompetanseutvikling.
- For å sikre god kvalitet på barnevernsarbeidet og de vurderinger og beslutninger som gjøres vedrørende tiltaksvalg, er det avgjørende at en har tilgjengelig gode og differensierte hjelpetiltak for barn og familier. Overnevnte gjelder både barneverntjenestens hjelpetiltak etter barnevernloven, og andre instansers tiltak til utsatte barn og familier.

#### **Krav om at barnevernet skal ta imot praksisstudenter**

Bærum kommune vurderer at det er viktig at studenter får tilgang til praksisplasser i barnevernet, og vi er kjent med at utdanningsinstitusjonene strever med å få nok antall praksisplasser i kommunale barneverntjenester. Vi er imidlertid usikre på om en lovfesting av plikt for barneverntjenester til å ta imot studenter hvis en utdanningsinstitusjon ber om det, er løsningen. Det vil uansett foreligge så mange forbehold knyttet til dette at plikten likevel ikke vil være reell. En forutsetning for at barneverntjenester kan ta imot studenter vil uansett være, slik det beskrives i høringsnotatet, at man inngår et samarbeid med utdanningsinstitusjonen om dette og at utdanningsinstitusjonene må ta hensyn til praksisstedets syn. Bærum kommune har særdeles gode erfaringer med denne typen samarbeid med læresteder om mottak og oppfølging av praksisstudenter.

Departementet foreslår at utdanningsinstitusjonene tildeles ressurser for å betale for praksisplasser. Midlene skal tildeles barneverntjenestene slik at de får ressurser til å frikjøpe medarbeidere som kan veilede studenter. Bærum kommune bemerker i denne forbindelse at det ikke er enkelt å engasjere vikarer som skal arbeide på timebasis i en barneverntjeneste.

#### **Økonomiske og administrative konsekvenser**

I høringsnotatet foreslås flere endringer som samlet sett vil gi vesentlige merutgifter, både i form av lønnsutgifter til ansatte med økt utdanningsnivå, utgifter til gjennomføring av utdanning for eksisterende ansatte, samt vikarutgifter for barneverntjenesten parallelt med at ansatte gjennomfører videreutdanning. Det forutsettes derfor at departementet tar høyde for økte overføringer til kommunene som dekker samtlige merutgifter som påløper som følge av lov- og forskriftsendringer.