
Kartlegging av kompetansebehov i det kommunale barnevernet

Deloppdrag D i tillegg to til tildelingsbrev 2016

Innhold

1	Innledning	4
1.1	Avgrensninger	4
1.2	Begrepsavklaringer.....	5
1.3	Oppsummering av funn	5
1.4	Dokumentets oppbygning	6
2	Frengangsmåte.....	7
2.1	Teoretisk utgangspunkt	7
2.2	Gjennomgang av tidligere litteratur	8
2.3	Oversikt over arbeidsoppgaver og -prosesser.....	9
2.4	Involverte aktører.....	9
2.4.1	Barnevernstjenester.....	9
2.4.2	Forskere og utdannings- og høyskolesektoren	9
2.4.3	Bruker- og interesseorganisasjoner	10
2.4.4	Bufdirs kompetansegruppe for etnisk mangfold	10
2.4.5	Fag- og profesjonsorganisasjoner.....	10
2.5	Innspillsrunde	11
2.6	Gjennomgang av utdanninger og syn på kompetanse	11
3	Kompetansebehov i barnevernstjenesten	13
3.1	Vurderinger knyttet til differensiering av kompetansebehov	13
3.2	Fremstilling av kompetansebehov gjennom læringsutbyttebeskrivelser	14
3.3	Kompetansebehov i barnevernstjenesten	15
3.3.1	Samarbeid, medvirkning og kommunikasjon.....	15
3.3.2	Helhetlig perspektiv	17
3.3.3	Kunnskap, forvaltning og jus.....	20
3.3.4	Ledelse.....	20
4	Kompetansemangler.....	22
4.1	Medvirkning, samarbeid og kommunikasjon	23
4.2	Systematikk-, metode- og analysekompetanse.....	24
4.3	Vold, rus, psykisk helse og omsorgssvikt.....	25

4.4	Mangfoldet av barn og foreldre	25
4.5	Forvaltning, juss og dokumentasjon.....	27
4.6	Ledelseskompetanse.....	28
5	Oppsummering og anbefalinger	29
	Vedlegg 1: Oversikt over instanser og aktører som har sendt inn innspill.....	33
	Vedlegg 2: Skjematisk oversikt over kompetansebehov.....	36

1 Innledning

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) oversender med dette vår kartlegging av kompetansebehov i barnevernstjenesten. Vi har tatt utgangspunkt i innspill fra en rekke sentrale aktører og organisasjoner i feltet og sammenstiller disse i ett felles dokument. Kartleggingen vil benyttes som et kunnskapsgrunnlag inn i det videre arbeid med Regjeringens kompetansesatsing for det kommunale barnevernet. Kartleggingen vil blant annet være et viktig grunnlag inn i arbeidet med å utvikle tydeligere krav til kompetanse og skape en felles referanseramme for kompetanse i sektoren. Dette dokumentet må derfor forstås som rettet mot fremtidens barnevern.

Kartleggingen er gitt som et oppdrag til direktoratet gjennom tillegg to til tildelingsbrev 2016. Oppdragsteksten lyder:

«Bufdir skal, i samarbeid med representanter fra det kommunale barnevernet, brukerorganisasjoner, relevante fagmiljø, tilsynsmyndigheter og KS, utrede/kartlegge hvilken kompetanse barnevernet trenger. Arbeidet skal gi et helhetlig bilde av det kommunale barnevernets faktiske og fremtidige kompetansebehov, men samtidig synliggjøre områder hvor barnevernstjenestene mangler, eller ikke har tilstrekkelig tilgang på, nødvendig kompetanse. Det bør skilles mellom ulike nivåer av kompetanse, herunder:

- *Kompetanse som den enkelte medarbeider bør besitte*
- *Kompetanse som den enkelte tjeneste samlet sett bør besitte*
- *Kompetanse som den enkelte tjeneste må ha tilgang til»*

1.1 Avgrensninger

I arbeidet med kartleggingen har vi foretatt fire sentrale avgrensninger som dermed ikke vil omtales ytterligere i rapporten:

Kompetansebehovene er ikke vurdert ut i fra antallet ansatte i tjenestene, men snarere hvilken kompetanse som er nødvendig for å gjennomføre barnevernsfaglige arbeidsoppgaver på en god måte og i tråd med barnevernloven. Størrelsen på norske kommuner, og dermed også barnevernstjenesten, varierer betydelig. De minste barnevernstjenestene i Norge har færre enn ett årsverk, mens de største tjenestene har over 100 årsverk. Større tjenester har mulighet til å differensiere kompetansen i tjenesten i langt høyere grad enn de minste. I mange små tjenester vil kompetanse for den enkelte medarbeider og tjenesten samlet sett i praksis kunne være den samme. Vi har videre ikke differensiert kompetansebehovet med bakgrunn i lengden på de ansattes arbeidserfaring fra barnevernstjenesten.

Vi tar ikke stilling til konkrete teorier eller metoder og tiltak som bør benyttes i barnevernstjenesten. Dette krever et inngående forskningsbasert kunnskapsgrunnlag og dermed en annen prosess enn det dette arbeidet bygger på.

Kartleggingen tar heller ikke stilling til strukturelle og organisatoriske spørsmål knyttet til kompetanse i barnevernstjenesten. Gode rammer for barnevernstjenestens arbeid, blant annet i form av tilstrekkelige ressurser, er avgjørende for at de ansatte skal få brukt sin kompetanse og gjøre gode faglig vurderinger.

Dette er en sentral tilbakemelding fra aktørene vi har mottatt innspill fra. Det er imidlertid ikke innenfor oppdraget i denne kartleggingen å gjøre en vurdering av forslag knyttet til for eksempel bemanningsnorm.

1.2 Begrepsavklaringer

Vi forstår kompetanse som at noen har «nødvendige kvalifikasjoner for å fylle en stilling, ivareta bestemte oppgaver eller uttale seg om spørsmål». ¹ Disse kvalifikasjonene består videre av teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Teoretisk kunnskap består av faktakunnskaper og allmenn, forskningsbasert kunnskap. Dette rommer både fagkunnskap og kunnskap som er relevant for å utøve faget. Yrkesspesifikke ferdigheter består av de «praktiske ferdigheter, teknikker og metoder som særpreger bestemte yrker, og som vi bruker i utøvelsen av dem» ² Kunnskapsformen er praktisk, teknisk og metodisk. Personlig kompetanse består av kombinasjoner av «menneskelige kvaliteter, egenskaper, holdninger og ferdigheter som vi mer eller mindre intuitivt tilpasser ulike profesjonelle sammenhenger». ³ Disse tre typene kompetanse supplerer hverandre.

Barnevernsfaglig benyttes for å omtale kompetansen, forstått som teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse, som må virke sammen for å kunne løse de faglige oppgavene i barnevernet.

Som hovedregel benyttes «barn» om alle barn og unge som mottar hjelp fra barnevernet. Der det er særskilte kompetansebehov knyttet til ungdommer eller unge over 18 år er det spesifisert.

I kategoriseringen av kompetansebehovet har vi benyttet læringsutbyttebeskrivelser, som er rammeverket som benyttes innen universitets- og høgskolesektoren. Disse korresponderer i stor grad til teoretisk kunnskap og ferdigheter, men spesifiserer ikke personlig kompetanse. Vi har inkludert personlig kompetanse i læringsutbyttebeskrivelser knyttet til ferdigheter. Læringsutbyttebeskrivelser er nærmere definert under punkt 3.2.

1.3 Oppsummering av funn

I denne kartleggingen beskriver vi kompetansebehovet i det kommunale barnevernet. Vi trekker et skille mellom hvilken kompetanse som er nødvendig i alle deler av barnevernets arbeid og kompetanse som ikke er det. Alle barnevernsarbeidere med oppfølgingsansvar for barn, ungdom og familier bør inneha det første nivået av kompetanse. For spesifikke oppgaver som er mindre frekvente i barnevernstjenesten vurderer vi at det er tilstrekkelig at tjenesten samlet sett innehar kompetansen til å løse disse. Dette er begrunnet ved at oppgavene enten krever mer særskilt opplæring eller er såpass lavfrekvent at det ikke er nødvendig kompetanse for alle ansatte. Videre omtaler vi kompetansen tjenesten bør ha tilgang på. Denne kompetansen kan både finnes innad i kommunen, hos andre offentlige tjenester og instanser eller kjøpes gjennom private tilbydere.

¹ Greta Marie Skau. «Gode fagfolk vokser» (Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2011)

² Skau (2011).

³ Skau (2011).

Vi beskriver at barnevernsarbeiderne i barnevernstjenesten bør ha en kompetanse som tilsier at de kan vurdere hva som utgjør barn og familiers utfordringer og behov, og sette inn og følge opp tiltak som bidrar til positiv utvikling. Dette fordrer kompetanse i å samarbeide med barn og familier som et helt sentralt utgangspunkt for alle vurderinger. Kompetanse om ivaretagelse av barn og familier, medvirkning og rettsikkerhet løftes derfor frem i kartleggingen. Videre vektlegges kompetanse knyttet til barn og barns utvikling, vurdering av foreldres omsorgskompetanse og kapasitet, og ivaretagelse av et helhetlig utgangspunkt i barnet og familiens behov. I dette er selvrefleksjon, empati og omsorg sentralt. I tillegg fremheves behovet for solid forvaltningskompetanse, herunder kompetanse innen juss og lovverk, vurderings- og beslutningskompetanse og rolleforståelse. Samlet sett innebærer dette at barnevernsarbeidere må ha kunnskap innenfor et bredt spekter av ulike fagområder.

Tjenesten samlet sett bør ha kompetanse til å gjennomføre spesialiserte tiltak, utredninger og oppgaver. Denne delen av barnevernets arbeid er rettet mot spesifikke utfordringer hos barn og familier eller er mindre frekvent i barnevernets arbeid. Slik kompetanse vil som hovedregel kreve ytterligere opplæring i kartleggingsverktøy og tiltaksmetodikk utover den kompetansen alle ansatte med oppfølgingsansvar bør inneha. Vi fremhever også kompetansebehovet hos barnevernsledere.

Vi har identifisert flere kompetansemangler i barnevernstjenestene. Vi finner en mangel i metode-, systematikk- og analysekompetanse hvilket gir utslag i mange ulike deler av barnevernets arbeid. Videre finner vi kompetansemangler i enkelte av barnevernets kjerneoppgaver, herunder å avdekke omsorgssvikt. Et gjennomgående mønster er også at kompetansen er god når vi ser på oppgavene på overordnet nivå, men dette nyanseres når vi spør om kompetanse rettet mot spesifikke målgrupper eller ulike typer foreldre og barn, f.eks. minoritetsfamilier. Vi finner videre kompetansemangler i medvirkning og samarbeid med barn, og i forvaltnings- og juridisk kompetanse. Til sist identifiserer vi mangler knyttet til ledelse i barnevernstjenesten.

1.4 Dokumentets oppbygning

I kapittel 2 beskriver vi fremgangsmåten som ligger til grunn for denne kartleggingen. Vi beskriver vårt utgangspunkt og hvilke aktører som har vært involvert i arbeidet. I kapittel 3 beskriver vi kompetansebehovet i tjenesten med utgangspunkt i innspill fra ulike sentrale aktører på barnevernsfeltet. I kapittel 4 redegjør vi for våre funn knyttet til kompetansemangler i barnevernstjenesten i dag. Til sist gir vi i kapittel 5 våre anbefalinger for å heve kompetansen i barnevernstjenesten basert på denne kartleggingen.

2 Fremgangsmåte

I kartleggingen er følgende premisser lagt til grunn:

1. Kartleggingen skal være praksisnær og ta utgangspunkt i arbeidsoppgavene og –prosessene i barnevernstjenesten samt barnevernets mandat gjennom barnevernsloven
2. Barn, ungdom og familier med erfaring fra barnevernet, og deres organisasjoner, skal supplere det praksisnære perspektivet
3. En teoretisk tilnærming og bruk av forskning rammer inn og utdyper forståelsen av kompetanse i barnevernstjenesten

I dette kapitlet redegjør vi for vår fremgangsmåte. Først beskriver vi det teoretiske utgangspunktet for kartleggingen. Deretter beskriver vi vår gjennomgang av tidligere litteratur på temaet og oversiktene over arbeidsoppgaver og forventninger til profesjonell praksis. Videre redegjør vi for ulike aktører som har bidratt med innspill til kartleggingen, inkludert tilbakemeldinger vi mottok gjennom innspillsrunden. Til sist redegjør vi for gjennomgang av utdanninger og tjenestenes syn på kompetanse gjennomført av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).

2.1 Teoretisk utgangspunkt

Den teoretiske tilnærmingen er et supplement til det praksisnære perspektivet og har bidratt til å systematisere innspillene på kompetansebehov og se dem i sammenheng. I dette arbeidet har tre modeller vært sentrale. Den første modellen er utviklet av Grimen og Molander og fokuserer på forholdet mellom skjønn og rammer, herunder lover, regler og ressurser.⁴ Denne benyttes for å vise at barnevernsarbeiderens kompetanse må forstås i lys av barnevernstjenestens rammer, hvor det faglige skjønn må utvikles med basis i den faglige kompetansen. For å utdype vår forståelse av kompetanse benytter vi Skaus kompetansetrekant.⁵ Denne modellen deler inn profesjonell kompetanse i teoretisk kompetanse, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. De fleste av de kompetansebehovene vi har identifisert består både av teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter, der den personlige kompetansen er betydningsfull for hvordan barnevernsarbeideren utøver sitt arbeid. For å konkretisere perspektiver knyttet til barnevernets oppgave og hvilken målgruppe barnevernet skal jobbe med, har vi benyttet den svenske modellen «Triangelen» fra «Barns behov i centrum» (BBIC) som er utviklet av Socialstyrelsen i Sverige.⁶ Modellen illustrerer områder som er sentrale for barns utvikling, og fagkunnskap som barnevernsarbeideren må forholde seg til i arbeidet med barn, unge og deres foreldre, og er basert på et grundig, forskningsbasert arbeid.

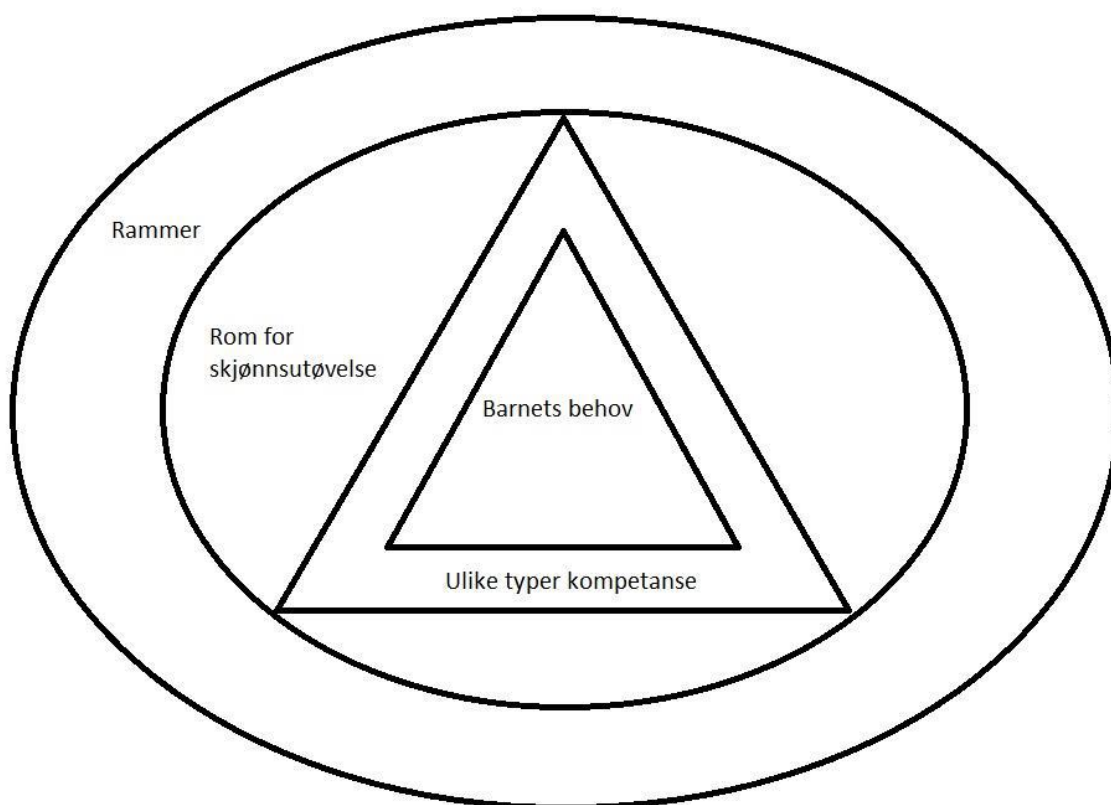
Sammen gir disse modellene et bilde av skjønn og rammeverk i barnevernstjenesten, ulike komponenter av nødvendig kompetanse og innholdet i kompetansen.

⁴ Harald Grimen og Anders Molander, «Profesjon og skjønn» i *Profesjonsstudier*, Anders Molander og Lars Inge Terum (red.) (Oslo: Universitetsforlaget, 2008).

⁵ Skau (2011).

⁶ Socialstyrelsen, «Grundbok i BBIC. Barns behov i centrum». 2015. Modellen bygger fra «Assessment Framework» fra Storbritannia.

Figur 1: Modell for teoretisk utgangspunkt, der de tre modellene ses i sammenheng



2.2 Gjennomgang av tidligere litteratur

Kompetansebehovet i barnevernet er tidligere skissert gjennom flere offentlige utredninger og forskningsrapporter. Med bakgrunn i dette har vi gjennomført en litteraturgjennomgang av tidligere studier og rapporter som omhandler kompetanse- og kvalitetsutfordringer i barnevernet. Studiene og rapportene som ble inkludert i gjennomgangen, er utgitt etter 2010⁷ og omhandler kompetanse- og kvalitetsutfordringer i det kommunale barnevernet i en norsk kontekst. Videre innehar samtlige rapporter og studier empirisk begrunnede funn. Til sammen er i overkant av 20 studier og rapporter gjennomgått. Flere av studiene er direkte sitert i dette dokumentet. Gjennomgangen av tidligere litteratur viste også at det ikke tidligere er gjort en utredning av kompetansebehov i barnevernstjenesten som tar utgangspunkt i barnevernstjenestens arbeidsprosesser og –oppgaver i tråd med barnevernets mandat.

⁷ Med unntak av NOU 2009:8 «Kompetanseutvikling i barnevernet».

2.3 Oversikt over arbeidsoppgaver og -prosesser

I vurderingen av kompetansebehov er det tatt utgangspunkt i de arbeidsprosessene og -oppgavene barnevernsarbeidere utfører. Kartleggingen tar derfor utgangspunkt i et grunnlagsdokument med oversikt over arbeidsoppgaver og -prosesser, samt hvilke forventninger som stilles til profesjonell praksis. Beskrivelsen av arbeidsoppgaven beskriver derfor *hva* som skal gjøres, mens forventninger til profesjonell praksis beskriver *hvordan* den aktuelle oppgaven utføres med utgangspunkt i beste kjente praksis. Disse er videre koblet til aktuelt lovverk.

Oversikten i grunnlagsdokumentet er utformet i samarbeid med en arbeidsgruppe bestående av barnevernsarbeidere fra det kommunale barnevernet. Denne fremgangsmåten gir en praksisnær beskrivelse av arbeidshverdagen i kommunal barneverntjeneste. Underveis i arbeidet drøftet vi nødvendig kunnskap og kompetanse for de ulike fasene av en sak og de ulike arbeidsprosessene. Det ga oss tidlig en oversikt over hvilke kompetansebehov som går igjen på tvers av de ulike fasene i en sak og hvilken kompetanse som er særskilt for de enkelte fasene.

2.4 Involverte aktører

2.4.1 Barnevernstjenester

Vi etablerte en arbeidsgruppe bestående av fem barnevernsarbeidere fra det kommunale barnevernet. Medlemmene i gruppen ble satt sammen i samråd med Kommunenes sentralforbund (KS), og representerer små og store kommuner med geografisk spredning fra sør til nord. Arbeidsgruppen har, som tidligere nevnt, vært avgjørende i utformingen av oversikten over arbeidsoppgaver og forventninger til profesjonell praksis. De har også vært sentrale i å gi innspill til hvilken kompetanse barnevernsarbeidere bør besitte.

I tillegg til barnevernsarbeiderne, var kommunalt barnevern også representert ved at barnevernsledere deltok, sammen med forskere og representanter fra universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren), i to referansegrupper. Barnevernslederene ble valgt ut i samråd med Kommunenes sentralforbund (KS) og Norsk barnevernlederorganisasjon (NOBO).

2.4.2 Forskere og utdannings- og høyskolesektoren

Forskere og representanter fra kompetansesentre og UH-sektoren har deltatt gjennom to referansegrupper. Representantene fra UH-sektoren ble valgt ut i samråd med *Samarbeidsorganet mellom universitets- og høyskolesektoren og barnevernsektoren*. Referansegruppene har kommet med overordnede innspill på oversikten over arbeidsoppgaver og forventninger til profesjonell praksis. I tillegg har de hatt et særlig fokus på å komme med innspill på nødvendig kompetanse.

2.4.3 Bruker- og interesseorganisasjoner

Vi har gjennomført to dagssamlinger med bruker- og interesseorganisasjoner. Vi inviterte inn sentrale organisasjoner som representerer barn, unge, foreldre og fosterforeldre som er i kontakt med barnevernet. På samlingene ble organisasjonene bedt om å komme med innspill på hvilke forventninger de mener bør stilles til profesjonell praksis i ulike faser av barnevernets arbeid og hvilken kompetanse de mener er viktig for at barnevernstjenesten skal utføre arbeidet sitt i tråd med disse forventningene. Brukerorganisasjonene har også bidratt med sitt syn på kompetanse i barnevernstjenesten gjennom en undersøkelse i regi av NIFU⁸

Representantene fra brukerorganisasjonene var blant annet opptatt av barnevernsarbeiderens kompetanse til å skape et godt samarbeid gjennom å sikre involvering av partene, at alle får tilstrekkelig informasjon og at forventninger er tydelig avklart på forhånd. I likhet med arbeidsgruppa og referansegruppene, var organisasjonene også spesielt opptatt av den personlige kompetansen til barnevernsarbeideren. De var særlig opptatt av at denne kompetansen består av å være trygg i sin rolle og ha evne til å lære av sine feil.

I tillegg har vi mottatt innspill fra representanter for organisasjoner som arbeider med seksualitets- og kjønns mangfold. Disse organisasjonene bidro med synspunkter på hvilken kompetanse de mener barnevernstjenesten bør besitte, basert på behovene til barna og ungdommene de representerer. Organisasjonene tydeliggjorde at kompetanse på seksualitets mangfold og det å ha et begrepsapparat for å snakke om disse temaene med barna er en viktig kompetanse for barnevernet.

2.4.4 Bufdirs kompetansegruppe for etnisk mangfold

Bufdir etablerte i 2013 en ekstern kompetansegruppe for dialog og mangfoldssensitivitet innen barnevernsfeltet. Gruppen består av eksterne fagpersoner som selv har migrasjonsbakgrunn, samt erfaring med og engasjement for temaet. Kompetansegruppen har gitt innspill på hvilken kompetanse det er særlig viktig at barnevernstjenesten innehar for å sikre en mangfoldssensitiv praksis. Gruppen var blant annet opptatt av at barnevernsarbeidere må ha en forståelse for kulturelle forskjeller knyttet til normer, oppdragelse og synet på hva som er barnets beste. Kompetansegruppen påpekte at barnevernsarbeideren i tillegg må ha en bevissthet rundt eget kulturelt ståsted.

2.4.5 Fag- og profesjonsorganisasjoner

Vi har også gjennomført et møte med sentrale fag- og profesjonsorganisasjoner for å få deres perspektiver på viktige kompetansebehov i barnevernstjenesten. Organisasjonene var spesielt opptatt av helhetsspektivet på barns behov. Barnevernstjenesten må være i stand til å se barnets behov for tjenester fra andre sektorer, for eksempel skole og helsevesen, og samhandle med disse for at barnet skal få hjelpen det har behov for. I tillegg fremhevet de viktigheten av selvstendighet og kritisk refleksjon over egen praksis.

⁸ Røsdal et al. «Kompetanse i den kommunale barnevernstjenesten». NIFU 2017:28

2.5 Innspillsrunde

I slutten av april 2017 ble første versjon av kompetansekartleggingen sendt bredt ut på innspillsrunde. Bufdir ba om tilbakemelding på samtlige deler av kartleggingen. Det ble spesifikt bedt om tilbakemelding på følgende spørsmål:

- Er alle viktige kompetansebehov identifisert?
- Er det en hensiktsmessig nivådeling mellom hva alle barnevernsarbeidere må ha kompetanse på, hva som utgjør mer spesialisert kompetanse og hva tjenesten må ha tilgang til?
- Utgjør oversiktene over arbeidsoppgaver og forventninger til profesjonell praksis en gjenkjennerbar oversikt over de ulike fasene i en barnevernssak? Reflekterer disse allment anerkjent og god praksis i dag?
- Med bakgrunn i forslagene som fremmes i dette dokumentet, er det områder der det finnes kompetansemangler i barnevernstjenesten i dag? I så fall, hvilke?

Til sammen mottok direktoratet 107 innspill på første versjon av kartleggingen av kompetansebehov. Innspillene er sendt inn fra kommuner, fylkesmenn, departement, direktorat, tilsynsmyndigheter, universitet og høyskoler, kompetansesentre, helseforetak, fagforeninger, profesjonsforbund, brukerorganisasjoner og organisasjoner som arbeider med barn og barnevern (se vedlegg 1).

Direktoratet mottok mange innspill på områder som burde inn eller styrkes i kartleggingen. Det var også flere som ga tilbakemelding på nivådelingen, og enkelte som hadde innspill på oversikten over arbeidsoppgaver og forventninger til profesjonell praksis. Etter å ha gjennomgått innspillene, har direktoratet gjort flere endringer i beskrivelsen av kompetansebehov i barnevernstjenesten. Direktoratet fikk også mange innspill på områder der det finnes kompetansemangler i dag. Denne informasjonen er en del av grunnlaget for analysen av kompetansemangler i siste kapittel av denne rapporten.

2.6 Gjennomgang av utdanninger og syn på kompetanse

På oppdrag fra Bufdir har Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) kartlagt kompetansen i kommunalt barnevern, samt innholdet i bachelor- og masterutdanningene i barnevern og sosialt arbeid, herunder relevante etter- og videreutdanninger. Utdanningene er undersøkt gjennom en kartlegging av studieplaner og læringsutbyttebeskrivelser. Læringsutbyttebeskrivelsene ble undersøkt opp mot kompetansebehovene identifisert av Bufdir i dokumentet som ble sendt på innspillsrunde.

Kunnskap fra barn og familier som er eller har vært i kontakt med barnevernet er avgjørende for å kunne gi et godt bilde av kompetansebehovet i tjenestene. NIFU har derfor intervjuet representanter fra brukerorganisasjoner om deres opplevelse av kompetanse i barnevernstjenesten. Til sammen er 11 personer fra fem ulike brukerorganisasjoner intervjuet. Brukerorganisasjonene representerer barn eller familier som er eller har vært i kontakt med barnevernet.

Kompetansen i barnevernstjenesten er kartlagt gjennom en survey som ble sendt ut til alle barnevernsledere og en separat survey til alle ansatte i kommunalt barnevern. For barnevernslederne er det oppnådd en høy svarandel (77 %), mens den er lav for de ansatte (20 %). Barnevernslederne fikk

tilsendt lenke til surveyen på e-post til både seg og sine ansatte. Barnevernsledere ble så bedt om å distribuere undersøkelsen til de ansatte. Å samle inn data gjennom tredjeperson på denne måten kan påvirke hvem som deltar. Dersom frafallet er systematisk vil det påvirke representativiteten. For å undersøke frafallet nærmere, sammenlignet NIFU utdanningsbakgrunn blant deltakerne blant respondentene med utdanningsbakgrunn blant barnevernsarbeidere i hele populasjonen gjennom SSB-tall. Det er små forskjeller i utdanningsbakgrunn mellom de som har deltatt i undersøkelsen og hele populasjon. Dette er en indikasjon på at utvalget er relativt representativt, på tross av lav svarprosent. Til sammen har 235 ledere og 1081 ansatte deltatt i undersøkelsen.

De ansatte ble bedt om å svare i hvilken grad de selv besitter ulike former for kompetanse, mens ledere ble bedt om å svare på vegne av sine ansatte, tjenesten samlede kompetanse og tilgang til kompetanse som ligger utenfor barnevernstjenesten. Ledere ble også stilt flere spørsmål om rammebetingelser for kompetanseheving i tjenestene. Nærhet til kompetansebehovet gjør at barnevernsarbeidere og –ledere har et godt utgangspunkt for å vurdere kompetansemangler i barnevernstjenesten. Samtidig er det noen svakheter knyttet til slik selvrapporing. Det kan være vanskelig å vurdere egen og medarbeideres kompetanse på en (selv-)kritisk måte.

3 Kompetansebehov i barnevernstjenesten

I dette kapitlet vil vi redegjøre for kompetansebehovet i det kommunale barnevernet. Vi vil først skissere noen sentrale definisjoner og overveielser i arbeidet, før vi redegjør for resultatet av kartleggingen. I innledningen til hvert kompetansebehov vil vi beskrive hvordan sentrale aktører i arbeidet har vurdert dette behovet.

3.1 Vurderinger knyttet til differensiering av kompetansebehov

Direktoratets oppdrag innebærer blant annet å skissere kompetansebehov på tre ulike nivåer, jf. oppdragstekst vist innledningsvis. Vi har lagt følgende definisjoner til grunn:

- 1) Kompetansebehovet hos alle barnevernsarbeidere er forbeholdt ansatte med et daglig oppfølgingsansvar for barn og familier, enten gjennom meldingsarbeid, undersøkelser eller tiltaks- og oppfølgingsarbeid.
- 2) Kompetansen tjenesten samlet bør besitte er et mer spesialisert nivå. Oppgavene de med denne kompetansen skal løse er mer lavfrekvente og krever ytterligere opplæring utover kompetansenivået i punkt 1. Det er dermed ikke nødvendig eller hensiktsmessig at samtlige med oppfølgingsansvar besitter denne kompetansen, men det er stort rom for fleksibilitet i andelen ansatte som bør besitte kompetanse på dette nivået.
- 3) Kompetanse barnevernstjenesten må ha tilgang til innebærer kompetanse som må hentes utenfor barnevernstjenesten. Denne kompetansen kan både finnes innad i kommunen, hos andre offentlige tjenester og instanser eller kjøpes gjennom private tilbydere.

Inndelingen i de tre ulike nivåene har strukturert arbeidet med å identifisere de barnevernfaglige oppgavene og kompetansebehovene i barnevernet. Samtidig har nivåene også vært en utfordring å håndtere i arbeidet. Vi har mottatt flere innspill hvor det gis uttrykk for en skepsis mot at ansvaret for kompetanse i for stor grad individualiseres, i stedet for å rette oppmerksomhet mot ansvaret på tjeneste- og kommunenivå. Samtidig vurderer de fleste at kompetanse de er opptatt av bør besittes av samtlige ansatte. I praksis ser vi at barnevernstjenestene ønsker mulighet for spesialisering hos enkelte medarbeidere utover kompetansen som besittes av samtlige ansatte med et oppfølgingsansvar for barn. Dette er bl.a. synlig ved over 40 % av barnevernstjenester er organisert i en form for spesialistmodell,⁹ hvor de ansattes kompetanse styrkes gjennom at de arbeider med en fase eller type sak og dermed får mengdetrening på de områdene de arbeider særskilt med. Dette gir tjenestene en større fleksibilitet i sin organisering enn at samtlige ansatte besitter lik kompetanse.

Når det gjelder kompetanse barnevernstjenesten må ha tilgang til, er det enkelte som reagerer på denne formuleringen. Helsedirektoratet uttaler at «det kan høres ut som om barnevernsarbeideren skal gjøre mesteparten av vurderingene og kartleggingen på egen hånd, uten samarbeid med andre instanser og at det kun i enkelte tilfeller er nødvendig å innhente spesialisert kompetanse». Det er med andre ord en risiko for at en for konkret beskrivelse av kompetanse tjenesten skal ha tilgang til kan virke hemmende og bidra til lite fleksible samarbeidsformer. Samarbeid mellom ulike tjenester vil i stor grad avhenge av de

⁹ Røsdal et al. (2017)

ulike aktørenes behov og innretning. I tråd med disse innspillene har vi derfor valgt å beskrive tilgang til kompetanse på et overordnet nivå og vektlegge at dette alltid vil innebære et samarbeid. Vi har unnlatt å omtale konkrete tiltak, f.eks. de spesialiserte tiltakene Bufetat tilbyr i dag, selv om vi ser at dette også innebærer tilgang til en type kompetanse. Dette for å unngå å befeste det nåværende tiltaksapparatet på tvers av tjenester og sektorer ettersom dette også er avhengig av konkret samarbeid og er i stadig utvikling og endring.

3.2 Fremstilling av kompetansebehov gjennom læringsutbyttebeskrivelser

Vi har valgt å strukturere innspillene vi har mottatt i form av læringsutbyttebeskrivelser. En slik kategorisering kan bidra til å strukturere innspillene og skille tydelig mellom begrunnelser for et kompetansebehov, forklaring av hva behovet innebærer og selve kompetansebehovet. Læringsutbyttebeskrivelser benyttes i dag innenfor utdanningssektoren for å beskrive hvilken kompetanse studenter skal sitte igjen med etter endt studie. Etter vårt syn er dette en egnet måte å beskrive kompetansebehovet, ettersom det tillater en tydelig nivåinndeling mellom ulike former for kunnskap. I tillegg vurderer vi dette som hensiktsmessig fordi kunnskapen som læres bort i et studie skal benyttes videre inn i en yrkessammenheng. Det er dermed også relevant å benytte læringsutbyttebeskrivelser for å beskrive hvilken kompetanse en medarbeider eller tjeneste skal besitte for å kunne utføre aktuelt arbeid.

Læringsutbyttebeskrivelser presenteres i form av kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse. Følgende definisjoner er lagt til grunn:

- *Kunnskap er forståelse av teorier, fakta, begreper, prinsipper og prosedyrer innenfor fag, fagområder og/eller yrker*¹⁰
- *Ferdigheter er evner til å anvende kunnskap for å løse problemer og oppgaver. Det er ulike typer ferdigheter: kognitive, praktiske, kreative og kommunikative.*
- *Generell kompetanse er å kunne anvende kunnskap og ferdigheter på selvstendig vis i ulike situasjoner i utdannings- og yrkessammenheng gjennom å vise samarbeidsevne, ansvarlighet, evne til refleksjon og kritisk tenkning.*¹¹

Som tidligere nevnt legger læringsutbyttebeskrivelser til rette for en nivådeling av kompetanse. En slik nivådeling synliggjøres gjennom bruk av verb som viser ulik grad av kunnskap og forståelse, ferdighetsnivå og generell kompetanse. Nivådelingen ses innad i kategoriene kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse. Innad i kategorien «kunnskap» skilles det f.eks. mellom kjennskap til og kunnskap om, hvor sistnevnte signaliserer et høyere kompetansebehov. Videre ses nivådelingen ved at noe som er beskrevet som kunnskap eller ferdighet også kan være så sentralt at det beskrives som generell kompetanse.

Ulempen med å beskrive kompetansebehov på denne måten er at disse ikke oppleves like utfyllende og forståelige som en prosatekst hvor kompetansenivået er nærmere forklart og utdypet.

Læringsutbyttebeskrivelser er et relativt nytt verktøy i utdanningssektoren og fortsatt ukjent for mange. Vi ser en risiko for at nyanser forsvinner i en slik skjematisk tilnærming og kategoriseringen kan oppfattes

¹⁰ I dette dokumentet har vi videre lagt til grunn at kunnskap består av flere kilder, herunder bruker-, praksis- og forskningskunnskap.

¹¹ Kunnskapsdepartementet (2011). *Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR)*. Lastet ned 30. oktober 2017 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/e579f913fa1d45c2bf2219afc726670b/nkr.pdf>

ulikt av ulike aktører. For å minimere denne risikoen beskrives kompetansebehovet både i en kort prosatekst her og i en skjematisk oversikt i vedlegg 2.

3.3 Kompetansebehov i barnevernstjenesten

Det kommunale barnevernet har et vidtrekkende ansvar knyttet til barns oppvekst. I henhold til barnevernloven § 2 skal barnevernet «sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, og bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår».¹² Kjerneoppgavene beskrevet i barnevernloven § 3-1 omhandler å «avdekke omsorgssvikt, atferds-, sosiale og emosjonelle problemer så tidlig at varige problemer kan unngås, og sette inn tiltak i forhold til dette». Barnevernstjenesten skal med andre ord vurdere hva som utgjør barn og familiers utfordringer og behov, og sette inn og følge opp tiltak som bidrar til positiv endring og utvikling. I tillegg må dette gjøres på en måte som ivaretar barn og familier, deres rett til medvirkning og deres rettssikkerhet.

Med bakgrunn i barnevernets mandat, arbeidsoppgaver og –prosesser kan barnevernstjenestens grunnleggende kompetansebehov grupperes i følgende:¹³

- *Samarbeid, medvirkning og kommunikasjon.* Oppgavene barnevernet skal utføre forutsetter et godt samarbeid med ulike aktører. Et godt samarbeid med hvert enkelt barn og familie er i mange tilfeller avgjørende for at barnevernet kan hjelpe familien. Det er også sentralt for å kunne ivareta barnets rett til medvirkning i alle deler av barnevernets arbeid. I mange tilfeller vil familien også ha behov for hjelp fra andre instanser og barnevernet må forvalte et forpliktende samarbeid.
- *Helhetlig perspektiv.* For å kunne igangsette riktig tiltak, må barnevernet ha en inngående kjennskap til barnet og familien. Barnevernet må ta utgangspunkt i barnets egne synspunkter og vurderinger, og inkludere alle sentrale deler av barnets liv og dets omsorgssituasjon.
- *Kunnskap, forvaltning og juss.* Barnevernet forvalter noen av de sterkeste inngrep en stat kan gjøre i enkeltindividers liv. Beslutninger som fattes av barnevernstjenesten må holde høy kvalitet, være kunnskapsbaserte og i tråd med gjeldende regelverk.

3.3.1 Samarbeid, medvirkning og kommunikasjon

Vi har mottatt mange innspill som trekker særlig frem barnevernets samarbeidskompetanse. Innspillene peker både på kompetanse om samarbeid med barn og familie, og med andre hjelpeinstanser. Mange har også trukket frem at barnevernet ofte har en viktig rolle som koordinator for oppfølging og samarbeid rundt barn og foreldre. Vi har også mottatt tilbakemeldinger på viktigheten av barnevernsarbeiderens personlige kompetanse. Vi har trukket inn dette her.

Alle barnevernsarbeidere må forvalte og tilrettelegge for gode relasjoner og et godt samarbeid med barn, familier og nettverk, og formidle barnevernets rolle og faglige vurderinger på egnet måte. Alle

¹² Lov om barneverntjenester (Barnevernloven) (1992).

¹³ Grupperingen her er annerledes enn de 14 emneområdene utvalget i NOU 2009:8 mente burde være representert i en bachelorutdanning som skal kvalifisere til profesjonell tjeneste i barnevernet. Samtidig ser vi at vi i hovedsak skisserer det samme kompetansebehovet.

barnevernsarbeidere må inneha en god rolleforståelse og kunnskap om barnevernets hjelpe- og maktposisjon overfor foreldre og barn, og om samarbeid med foreldre. Denne kunnskapen må forvaltes gjennom å møte barn og familier med et verdisyn og holdninger som vektlegger anerkjennelse, empati og omsorg. Dette er en viktig bestanddel i barnevernsarbeiderens kompetanse til å motivere til samarbeid og eventuelle tiltak. Alle må ha kunnskap om bruk av tolk og kunne gjennomføre samtaler og samarbeid ved bruk av tolk.

Barn og unge selv er barnevernsarbeiderens viktigste kilde til informasjon om barnets ønsker og behov. De er videre barnevernstjenesten viktigste samarbeidspart i alle deler av barnevernets arbeid. Alle barnevernsarbeidere må ha kunnskap om systematisk samarbeid med barn. Denne kunnskapen må benyttes inn i forvaltningen av et slikt systematisk samarbeid, hvor barnets ønsker og behov er utgangspunktet i alle vurderinger som vedrører barnet. Barnets stemme og synspunkter må komme frem gjennom samtaler hvor barnevernsarbeideren skaper en trygg og god arena for barnet og hvor samtalen tilpasses formålet og det enkelte barnet. I dette ligger det kompetanse til å løfte frem og kunne se barnets situasjon slik barnet selv opplever det. Dette innebærer at barn får god informasjon, blir lyttet til, tatt på alvor og får formidlet sine tanker og synspunkter. For å gjøre dette trenger barnevernsarbeideren kunnskap om kommunikasjon med barn, og ha ferdigheter som sikrer at barn opplever seg sett og hørt. Viktigheten av hvordan barn og unge møtes, understrekes av brukerorganisasjonene i innspillsrunden. Barnevernsproffene skriver: «Hvordan barnevernsarbeideren møter oss, ser på oss, snakker til oss og holder kontakt – avgjør hvordan barn og unges møte med barnevernet blir – og også hvor nyttig hjelpa oppleves».

Forskning viser at mange foreldre som mottar hjelp fra barnevernet er tilfredse med hjelpen de mottar¹⁴, men vi vet også at samarbeidet kan være utfordrende. Barnevernsarbeidere må ha kunnskap om metoder og tilnærminger for å redusere konflikter i barnevernsarbeidet. Barnevernsarbeideren må arbeide konfliktforebyggende og håndtere eventuelle konflikter.

Barnevernsarbeideren må videre ha kjennskap til ulike former for nettverksmobilisering og kunne identifisere tidspunkter i arbeidet hvor barn og familiers nettverk bør trekkes inn. Tjenesten samlet sett må besitte kunnskap om, og kunne mobilisere og tilrettelegge for, samarbeid med nettverk gjennom bruk av ulike tilnærminger og metoder. De ansatte som kan benytte verktøyene må videre kunne formidle sine vurderinger videre til kolleger og samarbeidspartnere. Tjenesten må også kunne rekruttere fosterhjem i barnets slekt og nettverk og ha kunnskap om dette.

Vi vil også trekke frem viktigheten av at alle barnevernsarbeidere kjenner til tilgrensende tjenester og deres mandat. Dette er nødvendig for at barnevernsarbeideren skal kunne identifisere tidspunkter og problemstillinger i arbeidet hvor andre tjenester bør trekkes inn og iverksette et forpliktende samarbeid. I samarbeidet må barnevernsarbeideren kunne kommunisere om faglige problemstillinger, analyser og konklusjoner med andre tjenester og lede samarbeidet med ulike aktører.

¹⁴ Øivin Christiansen et al, «Forskningkunnskap om barnevernets hjelpetiltak» (Bergen: Uni Research 2015)

3.3.2 Helhetlig perspektiv

Barn og foreldre lever sine liv på ulike måter og lever i ulike sammenhenger. Det er mange forhold som påvirker barns og familiers livs- og omsorgssituasjon. Vi finner dermed mange kompetansebehov som hører inn under behovet for et helhetlig perspektiv. Vi har i denne sammenheng gruppert disse i barn og barns utvikling, foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet og sentrale perspektiver på barnets liv. For å sikre et helhetlig perspektiv, er det nødvendig å lytte til og samarbeide med barn og familier.

3.3.2.1 Barn og barns utvikling

Det er stor enighet om at kunnskap om barns liv og utvikling og om samfunnets syn på barn er et sentralt kompetansebehov for barnevernet. Behovet for at barnevernstjenesten er bevisst på og jobber med sitt barnesyn er særlig fremhevet av brukerorganisasjonene, men også andre aktører, herunder flere barnevernstjenester, har fremhevet dette som viktig. I innspillsrunden fremhevet flere aktører kunnskap om barns utvikling som sentralt for barnevernet.

Barnevernsarbeideren må ha kunnskap om hvordan samfunnet behandler og ivaretar barn, og hvordan det legges til rette for barns synspunkter. Barnevernsarbeideren må handle i tråd med et barnesyn som anerkjenner barn som aktive, lærende og handlende individer, og som ivaretar deres rett til medvirkning, trygghet og kjærlighet. Barnevernsarbeideren må sammen med resten av tjenesten kunne reflektere over sitt barnesyn og justere dette ved behov. I tillegg må barnevernsarbeideren kunne formidle sitt barnesyn til andre aktører.

Når det gjelder barns utvikling må barnevernsarbeideren benytte sin faglige kunnskap og ulike kilder, herunder kunnskap fra barn og ungdom selv, for å identifisere utfordringer, følge opp barn og families behov og tilrettelegge for nødvendig tiltak både fra tjenesten selv og fra andre instanser. For å kunne gjøre dette må barnevernsarbeideren ha kunnskap om barnets hverdagsliv og dets betydning for barns liv og utvikling. I vurderingen av det enkeltes barns behov må barnevernsarbeideren se barnets hverdagsliv og nettverk i sammenheng med omsorgssituasjonen. I denne vurderingen er kunnskap fra barnet selv helt sentralt. I tillegg til å identifisere utfordrende forhold, må barnevernsarbeideren ha fokus på barnet og familiens ressurser.

Videre må barnevernsarbeideren ha kunnskap om barn og unges emosjonelle, sosiale, kognitive, motoriske og atferdsmessige utvikling i ulike aldersspenn. Funksjonsnedsettelse er nært knyttet til spørsmål om skjevutvikling, og barnevernsarbeideren må kjenne til ulike former for funksjonsnedsettelse. Barnevernsarbeideren må kunne vurdere hvorvidt det enkelte barn utvikler seg innenfor det som anses som normalutvikling. I disse tilfellene må barnevernsarbeideren også vurdere behov for samarbeid med andre instanser som kan utrede barnet og samarbeide om tiltak der det er nødvendig.

3.3.2.2 Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet

Vurdering og styrking av foreldres omsorgskompetanse er en sentral del av arbeidet i en barnevernstjeneste. Dette innebærer å vurdere om tiltak fra barnevernet er nødvendig og hvilket tiltak som evt. bør iverksettes. I visse tilfeller må omsorgsovertakelse vurderes og initieres. I oversikten over barnevernsarbeideres arbeidsoppgaver kommer det frem at vurderinger av foreldres omsorgskompetanse gjøres løpende i nær alle deler av barnevernets kontakt med foreldre og barn. Dette støttes av innspillene

vi har mottatt. Mange har særlig vektlagt kompetanse knyttet til vold, omsorgssvikt og samarbeid med andre instanser i disse tilfellene. Vi ser også et tydelig kompetansebehov knyttet til styrking av foreldrekompetanse gjennom endringsarbeid og veiledning.

Alle barnevernsarbeidere må ha kompetanse i samarbeid og kommunikasjon med foreldre og barn, jf. punkt 3.3.1. Alle barnevernsarbeidere bør kjenne til kommunikasjons- og observasjonsmetoder som kan brukes til å kartlegge og legge grunnlag for endringsarbeid knyttet til foreldres omsorgskompetanse- og kapasitet, og vurdere hvorvidt disse bør benyttes. Enkelte i tjenesten bør ha en mer inngående kunnskap om de ulike verktøyene og metodene og kompetanse i å benytte disse. De ansatte som kan benytte verktøyene må videre kunne formidle sine vurderinger videre til kolleger og samarbeidspartnere.

På samme måte bør alle barnevernsarbeidere ha kunnskap om hva som utgjør god omsorg, tilknytningsmønstre og samspill mellom barn og foreldre. Denne grunnleggende kompetansen suppleres av at enkelte som har arbeidsoppgaver hvor slike vurderinger er nødvendige har kompetanse i å benytte verktøy og metoder for å vurdere dette, og å kommunisere disse videre. Alle barnevernsarbeidere må videre ha kunnskap om foreldre med kognitiv vansker og hvordan dette påvirker utøvelse av foreldrerollen. Barnevernstjenesten samlet sett må ha kunnskap og kompetanse til å iverksette og gjennomføre tiltak rettet mot barn og familier hvor foreldre har kognitive vansker.

Foreldres omsorgskapasitet og –kompetanse kan påvirkes av en rekke faktorer. Barnevernsarbeideren må kunne identifisere situasjoner der barn lever med foreldre med rusavhengighet eller psykiske vansker. Dette innebærer at alle barnevernsarbeidere kjenner til kjennetegn ved psykiske lidelser og rusbruk, og har kunnskap om hvordan dette påvirker foreldreatferd og barnas omsorgssituasjon. I disse tilfellene må barnevernstjenesten inngå i et samarbeid med de instansene som kan behandle foreldre med rusavhengighet eller psykiske vansker, og evt. alle instanser med kompetanse rettet mot disse utfordringene. Barnevernstjenesten samlet sett må ha kunnskap og kompetanse til å gjennomføre ulike tiltak som kan bedre situasjonen for barna.

Barnevernstjenesten har et særskilt ansvar for å beskytte og støtte barn som opplever omsorgssvikt og ulike former for vold og overgrep. Barnevernsarbeidere må benytte sin kunnskap om vold, ulike former for omsorgssvikt og konsekvenser av omsorgssvikt, herunder traumer, til å identifisere barn som lever under slike forhold og igangsette nødvendige tiltak og samarbeid med andre instanser. Å etablere et samarbeid med barn og unge i disse situasjonene er sentralt, og kan kreve særskilt kompetanse fordi barna er i en særlig utsatt og sårbar situasjon. Det er viktig at barnevernsarbeideren kan benytte en traumesensitiv tilnærming til både barn og foreldre. I tillegg bør tjenesten samlet sett inneha en kompetanse knyttet til å gjennomføre tiltak rettet mot aktuelle utfordringer i familien. Det finnes videre en rekke nasjonale kompetansemiljøer for ulike former for vold som er lavfrekvent, som barnevernstjenesten kan samarbeide med, f.eks. det nasjonale kompetanseteamet mot tvangsekteskap og kjønnslemlestelse.

Den enkelte barnevernsarbeideren må kunne identifisere og vurdere hvilke behov foreldre har knyttet til sin foreldrefunksjon og sin ivaretagelse av barnet. Barnevernsarbeiderne må ha kunnskap om hva som legger grunnlag for godt endringsarbeid og bør ha kjennskap til veiledningsmetodikk. Tjenesten samlet sett må ha kunnskap om foreldreveiledning og ulike metoder for dette. De ansatte som kan benytte verktøyene må videre kunne formidle sine vurderinger videre til kolleger og samarbeidspartnere.

3.3.2.3 Sentrale perspektiver

Barnevernsarbeideren må ivareta en rekke ulike perspektiver og kunnskaper for å gjøre en helhetlig vurdering av barnets behov og følge opp barnet med egnede tiltak. I en slik vurdering vil perspektivene og kompetansebehovene nevnt tidligere inngå sammen med de som nevnes under her. Vi vil særlig understreke at barnets egne vurderinger og synspunkter er helt nødvendig utgangspunkt for videre kunnskap om hva barnets utfordringer og hjelpebehov består i. Dette er avgjørende for alle punktene som nevnes under. Alle medarbeidere må kunne anvende faglig kunnskap og ulike kilder, herunder kunnskap fra barn og unge, for å identifisere utfordringer, følge opp barn og familiers behov og igangsette nødvendige tiltak. Dette arbeidet må også skje i samarbeid med andre instanser ved behov. Dette utgjør en generell kompetanse for alle.

For å kunne identifisere og forstå barn og unges uttrykk og utfordringer må barnevernsarbeideren ha kjennskap eller kunnskap til ulike fenomener og perspektiver, og mulige konsekvenser av at barn lever i slike sammenhenger. Barnevernsarbeideren må ha kunnskap om fattigdom og marginalisering. Videre må barnevernsarbeidere kjenne til ulike former for rus og psykiske vansker som kan ramme barn og unge. Barnevernsarbeideren må også kjenne til ulike ungdomskulturer, bruk av sosiale medier og overgangen til voksenliv. Dette innebærer blant annet kjennskap til ulike former for, og eventuelle utfordringer knyttet til, identitet, skam, kjønn og seksualitet. Barnevernsarbeideren må også ha kjennskap til ulike aktuelle tiltak som er egnet for de aktuelle utfordringene.

Tjenesten må samlet sett også inneha kunnskap om lokal ungdomskultur og nasjonale trender. Enkelte i tjenesten må ha kunnskap om tiltak rettet mot barn som lever med fattigdom og marginalisering og tiltak rettet mot rusavhengighet hos unge. Tjenesten må også kunne benytte særskilte metoder eller tiltak rettet mot utfordringene skissert her. Som nevnt ovenfor må dette ofte skje i samarbeid med andre tjenester og deres kompetanse.

Alle barnevernsarbeidere må kunne inneha en kultur- og mangfoldssensitiv tilnærming til barn og familier. De må videre ha kjennskap til foreldreskap og omsorgsutøvelse i ulike kulturer. I tillegg bør tjenesten samlet sett besitte kunnskap om ulike verktøy og tiltaks egnethet overfor foreldre og barn med minoritetsbakgrunn. Alle barnevernsarbeidere må ha kunnskap om migrasjon, flukt og integrering, mens tjenesten samlet sett må ha kunnskap om enslige mindreårige asylsøkere/flyktninger og deres behov. Enkelte i tjenesten må kunne følge opp enslige mindreårige asylsøkere/flyktninger. Alle barnevernsarbeidere må videre ha kjennskap til menneskehandel og kunne identifisere barn og unge utsatt for menneskehandel. Tjenesten samlet sett må ha kunnskap om dette og kunne iverksette tiltak.

Svært mange av de ovenfor nevnte perspektivene vil inngå i en vurdering av risiko- og beskyttelsesfaktorer. Barnevernsarbeideren må ha kunnskap om resiliens og risiko- og beskyttelsesfaktorer. Alle må også kunne vurdere i hvilke sammenhenger og på hvilken måte en analyse av disse er hensiktsmessig. Tjenesten samlet sett må også kunne gjennomføre slike analyser.

Barnevernsarbeidere må ha kjennskap til arbeid med barn som skal flytte til eller bor i fosterhjem, og de ulike sidene ved dette. Mer spesialisert kunnskap om dette bør ligge hos enkelte i tjenesten. Disse bør også kunne benytte metoder i veiledningen av fosterhjem og sin faglige kunnskap om det enkelte barn og familie i godkjenningen av fosterhjem.

3.3.3 Kunnskap, forvaltning og jus

Barnevernet forvalter et stort ansvar og myndighet. Der hjelpetiltak ikke er tilstrekkelig kan barnevernet gå inn med mer inngripende tiltak, slik som omsorgsovertakelse. Den sterke inngripen barnevernet kan gjøre i familiers liv tilsier en særskilt oppmerksomhet om kunnskap, rettssikkerhet og forvaltning. Vi opplever innspillene vi har mottatt som samstemte i at dette er sentral kompetanse for barnevernstjenesten.

Alle barnevernsarbeidere må ha kunnskap om forskningsmetoder og om kilder til kunnskap som er relevant for barnevernsarbeid. Alle må videre kunne oppdatere seg på faglig utvikling og tilegne seg ny kunnskap om relevante temaer, og kunne formidle denne til barn, foreldre og andre instanser. Barnevernsarbeideren må kunne inkorporere ny kunnskap i sitt arbeid, herunder kunnskap fra barn og unge. Samtlige ansatte bør også ha kjennskap til virksomme tiltak, utviklingsarbeid og implementering av tiltak. Tjenesten samlet sett må ha kunnskap om dette og kunne gjennomføre en vurdering av tiltaksbehov og implementere tiltak med høy grad av etterlevelse.

Videre må alle barnevernsarbeidere besitte kunnskap om informasjonsinnhenting og beslutningstaking, og mekanismer som påvirker dette. Denne kunnskapen er nødvendig for å kunne forholde seg kritisk til de ulike informasjonskildene barnevernet arbeider med og kunne benytte ulike teknikker for å unngå feilslutninger i sine vurderinger.

Barnevernsarbeideren må ha en god rolleforståelse og kunne presentere denne for omverdenen. Dette innebærer kunnskap om fagutøvelsen i barnevernet og hvordan det påvirker en selv. Barnevernsarbeideren må kunne kritisk reflektere over egne synspunkter, holdninger, ståsted og verdier i møte med andre. De må kunne søke og benytte seg av veiledning i arbeidshverdagen, både i form av hjelp i enkeltsaker, men også å takle det utfordrende ansvaret barnevernsarbeidere har. Dette forutsetter at barnevernstjenesten har tilgang på veiledningskompetanse, enten internt i tjenesten eller eksternt. En god rolleforståelse er avhengig av kunnskap om barnevernet og dets rolle i velferds- og i rettssystemet. Alle barnevernsarbeidere må kunne skriftliggjøre sine barnevernsfaglige vurderinger, og muntlig presentere disse, slik at det er tilpasset situasjonen det presenteres i, for eksempel i Fylkesnemnda eller i samtaler og møter med barn og foreldre.

Barnevernets arbeid rammes inn av de sentrale lovverkene på feltet. Alle barnevernsarbeidere må ha kunnskap om relevant lovverk for arbeid i barnevernstjenesten, herunder barnevernloven, forvaltningsloven og FNs barnekonvensjon. Videre må alle ha kunnskap om sentrale rundskriv, retningslinjer, veiledere og faglige anbefalinger. Alle må også ha kjennskap til annet relevant lovverk. Barnevernsarbeidere må kunne anvende lovverket i sine vurderinger og i konkrete saker. De må videre kunne ivareta barn og familiers rettssikkerhet. I tillegg til denne kompetansen må tjenesten samlet sett besitte kunnskap om, og kunne foreta, bestilling og henvisning til andre tjenester, samt ivareta kontraktsoppfølging av private leverandører.

3.3.4 Ledelse

Effektiv og god ledelse er avgjørende for en velfungerende barneverntjeneste. Flere av innspillene vi har mottatt vektlegger at god ledelse er viktig for at barnevernsarbeidere skal ha kompetanse og hensiktsmessige rammer for gode, faglige vurderinger i den enkelte sak. Moe og Valstad påpeker at

«lederkompetanse er en kritisk suksessfaktor for å få full effekt av satsingen på fagkompetanse i barnevernet og kunne optimalisere fagutviklingen og sikre at ressursene utnyttes godt i et helhetlig og handlekraftig barnevern».¹⁵ Barnevernsledere er samtidig en krevende stilling; både personlig, faglig og kapasitetsmessig.

Buudir har tidligere utarbeidet en oversikt over krav og forventninger til operativ ledelse i barnevernet.¹⁶ Det er identifisert seks hovedoppgaver:

1. Barnevernledelse, herunder organisering og forvaltning av operativt barnevern
2. Fagledelse
3. Strategiledelse
4. Personalledelse
5. Økonomiledelse
6. Offentlig ledelse

Oversikten ble utarbeidet i samarbeid med praksisfeltet og forskere, og er benyttet som bakgrunn for innholdet i den nasjonale videreutdanningen i barnevernledelse ved NTNU. Gjennom innspillsrunden fikk vi støtte i at læringsutbyttebeskrivelsene fra dette studiet i hovedsak reflekterer kompetansebehovet hos ledere. Etter innspill har vi også inkludert et sterkere fokus på oppfølging av tjenestens økonomi.

Barnevernsledere må kunne samarbeide med andre aktuelle aktører for å oppnå ønsket resultat og løse barnevernets oppgaver til det beste for barn og familier. Dette innebærer bruk av relevante metoder, blant annet for å få barn og familiers stemme fram i barnevernets arbeid. Barnevernsledere må kunne sette i gang og lede samhandlingsprosesser og tverrfaglige nettverk. Barnevernsleder har et spesielt ansvar for medvirkning på tjenestenivå og for å bringe barn og unges synspunkter frem i arbeidet.

Barnevernsledere trenger kunnskap om aktuelle lover og regler, internkontroll, om organisasjon- og beslutningsteori, og ulike perspektiver på ledelse i en barnevernkontekst. Dette innebærer blant annet kompetanse i å planlegge og å lede internkontrollarbeidet og utvikle egen organisasjon i samspill med medarbeidere og omgivelsene. Det er videre et behov for å kunne analysere utfordringer og identifisere behov for endringer, og kunne handle på dette basert på en forståelse for systematisk og strategisk endrings- og utviklingsarbeid.

Barnevernsledere må videre ha kunnskap om barnevernet som en lærende organisasjon og hvordan det kan legges til rette for utvikling gjennom kvalitetsforbedring og kompetanseheving. De må videre ha kunnskap om ressursstyring og forsvarlighet ut fra lovens krav og tilgjengelig budsjettamme, og kunne kommunisere dette opp mot kommunens ledelse. Barnevernsledere bør kunne anvende modeller og metoder for resultatorientert kommunikasjon, veiledning og konflikthåndtering innenfor barnevernlig ledelse, og kunne ta i bruk metoder for personalledelse og god ressursstyring. De må også kunne planlegge, vurdere og utøve god ledelse med utgangspunkt i etisk forsvarlighet og forståelse for barnets beste interesser og rettsprinsippet.

¹⁵ Torill Moe og Stein Jonny Valstad, «Lederutfordringer, lederansvar og en modell for barnevernledelse» i *Barnevernledelse*, Øyvind Kvello og Torill Moe (red.) (Oslo: Gyldendal akademisk, 2014).

¹⁶ Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Buudir), «Operativ ledelse i barnevernet – beskrivelse av krav og forventninger». 2015.

4 Kompetansemangler

I dette kapitlet redegjør vi for områder hvor barnevernstjenestene mangler eller ikke har tilstrekkelig tilgang på nødvendig kompetanse. Vurderingene gjøres med utgangspunkt i de identifiserte kompetansebehovene i forrige kapittel.

Analysen av kompetansemangler bygger på et bredt sammensatt kildegrunnlag, presentert i kapittel to. Kildene omfatter tidligere forskning og tilsyn, NIFUs survey¹⁷ og kartlegging av utdanningene samt innspillrunden. Disse kildene komplementerer hverandre og gir et bilde av kompetansen i barnevernstjenestene fra en rekke ulike hold.

Vi ønsker å synliggjøre tre viktige forbehold i analysen. For det første er vi bedt om å vurdere mangler i kompetanse og ikke områder der det vurderes at tjenesten har tilstrekkelig kompetanse i dag. Det gjøres mye godt arbeid i barnevernstjenestene og kapitlet nedenfor kan ikke forstås som at det ikke også er god kompetanse på flere av temaene nevnt tidligere. For det andre er ikke manglene som skisseres nødvendigvis gjeldende i samtlige tjenester. Ettersom analysen er på nasjonalt nivå vil de konkrete kompetanseutfordringene i den enkelte tjeneste variere. Til sist ønsker vi å presisere at ikke alle former for svikt i barnevernstjenesten nødvendigvis skyldes mangel på kompetanse. I en ny, kvalitativ undersøkelse fra VID vitenskapelige høgskole¹⁸ uttrykker flere at svikt i tjenesten sjeldent skyldes kompetansemangler. Dette er innspill vi også har fått fra flere i arbeidet med denne kartleggingen. I denne analysen har vi vurdert kildene ut i fra hvor direkte funnene kobles til mangel i kompetanse.

Vi har funnet følgende kompetansemangler som utdypes i avsnittene nedenfor:

- Mangel på kompetanse i å sikre medvirkning, samarbeid og samtaler med barn.
- Mangel på kompetanse i å arbeide systematisk, benytte anerkjente metoder i arbeidet og gjennomføre analyser.
- Mangel på kompetanse innenfor enkelte av barnevernets kjerneoppgaver. Vi finner bl.a. en mangel i kompetanse på å identifisere barn som lever med omsorgssvikt.
- Mangel på kompetanse i arbeid med barn og familier med mindre frekvente utfordringer eller minoritetsbakgrunn. Kompetansen er med andre ord ikke tilstrekkelig til å ivareta alle typer barn og foreldre og deres utfordringer.

¹⁷ Ettersom vi benytter data fra denne undersøkelsen flere steder i dette kapitlet har vi unnlatt å oppgi referanse hver gang. Dersom det oppgis prosentandeler uten referanse eller vi beskriver funn knyttet til grunnutdanningenes læringsutbyttebeskriver er dette hentet fra NIFUs undersøkelse – Røsdal et al. (2017).

¹⁸ Sverdrup, Sissel, Kristin Briseid, Elisabeth Brodtkorb og Tor Slettebø. «Forsvarlighet og internkontroll i barnevernet. Resultater fra en kvalitativ undersøkelse». VID Vitenskapelige høgskole. 2017.

- Mangel på kompetanse innenfor forvaltning, juss og dokumentasjon.
- Mangel på ledelseskompetanse i barnevernstjenesten.

4.1 Medvirkning, samarbeid og kommunikasjon

Manglende medvirkning og samtaler med barn har vært et gjennomgående funn i tilsynsrapporter på barnevernsfeltet over flere år.¹⁹²⁰²¹²² Dette understøttes av NIFUs undersøkelse, hvor 38 % av ansatte mener de i liten eller noen grad kan etablere et åpent, trygt, godt og systematisk samarbeid hvor barnet trekkes inn i alle sentrale deler av barnevernets arbeid. Selv om en svært høy andel oppgir å ha kompetanse i å «skape en trygg og god atmosfære hvor barn åpent kan fortelle om sine opplevelser og ønsker», er det få som behersker anerkjente metoder for dette. Kunnskap fra barn og unge understøtter dette. Brukerorganisasjonene som er intervjuet av NIFU forteller at det er varierende kompetanse til å gjennomføre samtaler med barn i barnevernstjenestene.

I innspillsrunden har flere kommuner, Sivilombudsmannen, flere høgskoler og kompetansesentre kommentert en mangel på kompetanse i samtaler med barn og medvirkning. Voksne for Barn skriver at «medvirkning både på individ og system/tjenestenivå mangler, om det finnes er det tilfeldig». RKBU Midt viser til forskning om medvirkning²³²⁴ og skriver i sitt innspill at «Barnet blir stort sett hørt, men vektlegging av barnets synspunkter varierte med hvordan disse passet inn/samsvarte med andre aktørers synspunkter (tokenisme). Det er behov for kompetanse knyttet til både vurdering og vektlegging av barnets synspunkter, spesielt hvis disse avviker fra de voksnes». Samtlige barnevernspedagogutdanninger adresserer samtaler med barn. På sosionomutdanningen vektlegges samtaleformer, men ikke spesifikt rettet mot barn. Madsen²⁵ (2015) finner i sin masteroppgave at særlig ansatte med sosionomutdannelse opplever at utdanningen er mangelfull når det kommer til samtaler med barn.

Barnevernstjenesten må ofte samarbeide med andre instanser for å løse sine oppgaver. I noen tilfeller kan også barnevernstjenesten ha behov for tilgang til kompetanse hos andre instanser som løser oppgaver som har betydning for barn og foreldre, men som ligger utenfor barnevernets mandat. I begge tilfeller er det nødvendig med et godt samarbeid og en klar rollefordeling mellom barnevernet og andre instanser. Flere gjennomganger av norsk barnevern viser imidlertid at det er samarbeidsutfordringer og uklare grenseoppganger mellom barnevernet og andre instanser, for eksempel psykisk helsehjelp.²⁶²⁷²⁸ Både barnevernsledere og ansatte svarer imidlertid at de i stor grad har kompetanse til å forstå sin rolle som barnevernsarbeider og at de er gode på å samarbeide med andre instanser, som skole. Når det gjelder kompetanse til å forstå andre tjenesters lovverk og mandat, vurderer både barnevernsledere og –

¹⁹ Riksrevisjonen (2012)

²⁰ Helsetilsynet. «Oppsummering av landsomfattende tilsyn i 2011 med kommunalt barnevern». 2012

²¹ Helsetilsynet. «– Bare en ekstra tallerken på bordet?» 2015.

²² Helsetilsynet. «Bekymring i skuffen». 2017

²³ Lurie, James M. «Barneverntjenestens arbeid med bekymringsmeldinger i Trøndelag». RKBU Midt 2/2015.

²⁴ Lurie, James M., Inge Kvaran, Torill Tjelflaat, Hanne Elisabeth Sørli. «Barneverntjenestens arbeid med barnevernundersøkelser i Midt-Norge». RKBU Midt 4/2015.

²⁵ Madsen, Tonje Hille. «Kunnskaps- og kompetanseutvikling i barnevernet. Saksbehandlernes erfaringer og meninger».

Masteroppgave ved Hemil-senteret, Universitetet i Bergen. 2015

²⁶ Madsen (2015)

²⁷ Ekhaugen og Rasumussen (2015)

²⁸ Fylkesmennene i Hordaland, Rogaland og Troms. «Dei forsto meg ikkje». Tilsynsrapport. 2016

ansatte denne som svakere. Omtrent 60 % av barnevernsledere svarer at det i liten eller noen grad er kompetanse til dette i deres tjeneste. Tallene er tilsvarende for barnevernsansatte. Viktigheten av tverrfaglig og tverretattlig samarbeid er trukket frem av flere i innspillsrunden. Landsforeningen for barnevernsbarn (LFB) skriver «Mange av oss i LFB har opplevd å falle mellom flere stoler og kommer derfor ikke unna å nevne kompetanse på tverrfaglig og tverretattlig samarbeid, samt gode strukturer som sikrer dette»

4.2 Systematikk-, metode- og analysekompetanse

Både forskning, tilsynsrapporter og NIFUs undersøkelse med spørsmål til barnevernsledere og ansatte tyder på en overordnet mangel på kompetanse i å benytte en systematisk, analytisk og metodisk tilnærming i arbeidet. Systematikk i arbeidet innebærer at ansatte har et bevisst forhold til beslutninger, vurderinger og informasjonsinnhenting, og på hvilken måte og på hvilket tidspunkt dette bør skje. Flere svar på spørsmål i NIFUs undersøkelse indikerer at en relativt høy andel ansatte ikke har en slik kompetanse. Mange ansatte svarer at de bare i liten eller noen grad har kompetanse til å:²⁹

- Være bevisst på, og jobbe for å unngå, ulike former for feilslutninger i arbeidet (33 %).
- Benytte en grunnleggende metodisk tilnærming til analysearbeidet og beslutningstaking (57 %).
- Lede og styre arbeidsprosessene knyttet til saksbehandling (30 %).
- Etablere et åpent, trygt, godt og systematisk samarbeid hvor barnet trekkes inn i alle sentrale deler av barnevernets arbeid (38 %).
- Identifisere tidspunkter i arbeidet der det er særlig viktig å trekke inn nettverket (49 %).

I tillegg oppgir i overkant av 30 % av barnevernslederne at det i deres tjeneste i liten grad eller ikke i det hele tatt er kompetanse om metodikk i gjennomføring av nettverksarbeid.

NIFUs funn understøttes av forsknings- og tilsynsrapporter som fremhever en stor grad av vilkårlighet i beslutninger i barnevernstjenesten. Kjær m.fl.³⁰ og Riksrevisjonen³¹ påpeker vilkårlighet i beslutninger om hvilke meldinger som skal føre til en undersøkelsessak, Ekhaugen og Rasmussen³² fremhever at det er liten bevissthet i tjenesten knyttet til egnet hjelpetiltak og Vis m.fl.³³ viser stor variasjon i bruk av maler og rutiner i undersøkelsesarbeidet. I NIFUs vurdering av læringsutbyttebeskrivelser kommer det frem at behovet for en metodisk tilnærming til beslutninger og vurderinger adresseres i ulik grad i utdanningene og at det blant enkelte utdanninger ikke fremheves som et læringsutbytte.

²⁹ Prosentandeler som svarer i liten eller noen grad står i parentes.

³⁰ Kjær, Aud-Keila og Svein Mossige (2013): «Barnevernets henleggelse av meldinger som omhandler vold og seksuelle overgrep». Tidsskrift for familierett, arverett og barnevernrettslige spørsmål, 02/2013

³¹ Riksrevisjonens undersøkelse om det kommunale barnevernet og bruken av statlige virkemidler (2012).

³² Ekhaugen, Tyra og Ingeborg Rasmussen (2015). «Barnevernet – et utfordrende samliv mellom stat og kommune». Vista Analyse og Ideas2Evidence. Rapport 51/2015.

³³ Vis, Svein Arild, Aina Storvold, Dag Tore Skilbred, Øivin Christiansen og Anne Andersen. «Statusrapport om barnevernets undersøkelsesarbeid – høsten 2014». Universitetet i Tromsø. 2015.

4.3 Vold, rus, psykisk helse og omsorgssvikt

Gjennom NOU 2017:12 «Svikt og Svik» er det avdekket svikt i tilbudet til barn og unge som har vært utsatt for grov vold, seksuelle overgrep og alvorlig omsorgssvikt. Utvalget fremhever at mangel på kompetanse i bl.a. barnevernstjenesten er en sentral årsak til dette. I likhet med utvalget vurderer vi at det er mangel på kompetanse på disse sentrale fagområdene. NIFUs undersøkelse viser at 20 % av de ansatte og 12 % av ledere i barnevernstjenesten mener de/deres tjeneste kun i liten eller i noen grad kan identifisere omsorgssvikt og vurdere konsekvenser for det enkelte barn.

I innspillsrunden fikk direktoratet flere innspill på at det er manglende kompetanse på vold, seksuelle overgrep, rus og psykisk helse i dag. Kripos skriver at de gjennom sin kontakt med barneverntjenester har «erfaring med at enkelte har vanskelig for å forstå omfanget og alvorligheten av vold og overgrep barn utsettes for». Dette gjenspeiles også i et ønske om mer kompetanse på disse områdene blant mange barnevernsarbeidere.³⁴³⁵³⁶ Når det gjelder utdanningene omtales disse temaene langt oftere i barnevernspedagogutdanningen enn i sosionomutdanningene. Samtidig viser læringsutbyttebeskrivelsene i barnevernspedagogutdanningene at vold, overgrep, rus og psykisk helse ikke ses i sammenheng med vurdering av omsorgskompetanse hos foreldre. Dette blir det til en viss grad kompensert for gjennom videre- og masterutdanningene, men disse er ofte rettet mot helsesektoren.³⁷

4.4 Mangfoldet av barn og foreldre

Vi finner et mønster i at kompetansen i tjenesten ikke er fleksibel og dyptgående nok til å ivareta ulike typer foreldre og utfordringer. I NIFUs undersøkelse finner vi at ledere og ansatte oppgir å ha god kompetanse på overordnede områder, for eksempel å vurdere foreldres omsorgskompetanse og betydningen av denne, samt vurdere hvorvidt barnet utvikler seg normalt. Samtidig ser vi at dette bildet nyanseres når spørsmålene konkretiseres og rettes mot enkelte grupper eller utfordringer, f.eks. når NIFU spør om kompetanse til å identifisere ulike former for funksjonsnedsettelse eller å vurdere omsorg hos foreldre med annen sosial, kulturell eller erfaringsmessig bakgrunn. På disse spørsmålene svarer hhv. kun 40 % og 35 % av ansatte at de i stor eller svært stor grad innehar denne kompetansen. Gjennom innspillsrunden har både kommuner og kompetansemiljøer særlig pekt på kompetansemangler knyttet til samspills- og tilknytningsvurderinger.

Kompetanse til å ivareta alle foreldre og barn kan i noen tilfeller forde spesialisert kompetanse rettet mot enkelte grupper, for eksempel knyttet til kartlegging og tiltak. I spørreundersøkelsen gjennomført av NIFU svarer i overkant av 30 % av barnevernslederne at det i liten grad eller ikke i det hele tatt, er kompetanse om spesialiserte tiltak rettet mot spesifikke målgrupper i deres tjeneste. Opp mot 40 % oppgir at det i liten grad eller ikke i det hele tatt er kompetanse på kartleggingsverktøy rettet mot denne gruppen i sin tjeneste.

³⁴ Andrews, Therese. «Interkommunalt samarbeid om barnevern i Norge. En kartlegging av erfaringer». Nordlandsforskning (2015).

³⁵ Nicolaysen (2015)

³⁶ Sverdrup (2017)

³⁷ Røsdal m.fl. (2017)

Kompetansemanglene knyttet til kartlegging og spesialiserte tiltak kan ses i sammenheng med en stor etterspørsel etter psykologfaglig kompetanse. Hele 71 % av barnevernsledere oppgir at det er behov for flere ansatte med psykologutdanning. Dette funnet støttes av tidligere forskning.³⁸³⁹⁴⁰ Ettersom kun litt over 20 % oppgir at de i stor grad har tilgang til psykologfaglig bistand kan dette indikere at det er et ønske om å knytte psykologer langt tettere til tjenesten enn det som er vanlig i dag. I innspillsrunden var det også en del som tok til orde for at barnevernstjenesten burde være mer tverrfaglig sammensatt. Fylkesmannen i Oslo og Akershus skriver: «Ideelt sett burde en barneverntjeneste etter vår vurdering inneha barnevernfaglig, juridisk og psykologisk kompetanse». Lignende formuleringer finner vi også i innspill fra enkelte fylkesmenn og Helsetilsynet.

Som nevnt overfor finner vi kompetansemangler knyttet til å vurdere omsorg hos foreldre med annen sosial, kulturell eller erfaringsmessig bakgrunn. 38 %⁴¹ av barn med tiltak i barnevernet har minoritetsbakgrunn.⁴² Samtidig oppgir 53 % av de ansatte og 55 % av lederne i spørreundersøkelsen at de bare i liten eller noen grad har kompetanse i å møte familier på en kultursensitiv måte. I innspillsrunden har svært mange kommentert kompetansemangler knyttet til arbeid med minoriteter, bl.a. flere kommuner, helseinstanser og kompetansesentre. Mira-senteret skriver at det er «behov for økt mangfoldsforståelse og flerkulturell kyndighet i barnevernet». Flere større forskningsprosjekter viser også utfordringer og kompetansebehov knyttet til barnevernets arbeid med minoritetsfamilier.⁴³⁴⁴

I NIFUs spørreundersøkelse oppgir halvparten av barnevernslederne at det er lav kompetanse knyttet til enslige mindreårige asylsøkere i deres tjeneste. Blant disse svarer nesten 20 % at det ikke er kompetanse på dette i det hele tatt, mens litt over 30 % svarer at det kun i liten grad er kompetanse knyttet til dette i deres tjeneste. I forskningsrapporten *Barnevernets rolle i bosetting og oppfølging av enslige mindreårige flyktninger*⁴⁵ fremkommer det at tre av fire kommuner har forankret sitt arbeid med enslige mindreårige i barnevernstjenesten. I rapporten skriver forfatterne:

«Enslige mindreårige har vært utsatt for store påkjenninger i form av krig, forfølgelse og flukt, og selv om de er «overlevende» befinner de seg også i en sårbar situasjon. Denne dobbeltheten må gjenspeiles i arbeidet og det må derfor være et tydelig barnevernfaglig fokus samtidig med en bevissthet om hvordan flyktningerelaterte forhold påvirker den enkeltes dagligliv og psykiske helse.»⁴⁶

Sitatet over viser kompleksiteten i arbeidet med denne gruppen, og behovet for kompetanse i møte med enslige mindreårige flyktninger. Forfatterne av rapporten understreker at dette innebærer både barnefaglig

³⁸ Vis et al. (2015)

³⁹ Deloitte. «Barnevernet i små kommuner – status og utfordringer». 2012.

⁴⁰ Andrews (2015)

⁴¹ Følgende grupper er regnet inn her: innvandret, norskfødt to utenlandsfødte foreldre, utenlandsfødt en norskfødt forelder, norskfødt en utenlandsfødt forelder, utenlandsfødt to norskfødte foreldre. Enslige mindreårige asylsøkere er holdt utenfor.

⁴² Berg, Berit, Veronika Paulsen, Turid Midjo, Gry Mette D. Haugen, Marianne Garvik og Jan Tøssebro. «Myter og realiteter – Innvandreteres møter med barnevernet. NTNU Samfunnsforskning. 2017.

⁴³ Fylkesnes, Marte Knag, Anette C. Iversen, Ragnhild Bjørknes og Lennart Nygren. «Frykten for barnevernet – en undersøkelse av etniske minoritetsforeldres oppfatninger» i Norges Barnevern 2-2015, Vol. 92, s. 80-96

⁴⁴ Kriz, Katrin. og Marit Skivenes. «We have very different positions on some issues: How child welfare workers in Norway and England bridge the cultural differences when communicating with ethnic minority families» i European Journal of Social Work 13(1):3-18. 2010

⁴⁵ Garvik, Marianne, Veronika Paulsen og Berit Berg. «Barnevernets rolle i bosetting og oppfølging av enslige mindreårige flyktninger. NTNU Samfunnsforskning. 2016.

⁴⁶ Garvik et al. (2016)

og flyktingefaglig kompetanse, og mener det bør «utvikles kompetanseutviklingsprogrammer som ivaretar både opplæring og veiledning ute i kommunene»⁴⁷

4.5 Forvaltning, juss og dokumentasjon

Vi finner ikke samsvar mellom kildene våre når det gjelder kompetanse knyttet til juss og lovverk. Både innspillrunden og tilsyn peker på mangel på juridisk kompetanse, mens tjenestene selv svarer at det har høy kompetanse på dette feltet. 85 % av lederne sier de i stor grad eller svært stor grad har kompetanse til å anvende lovverket i praksis, og i både sosionom og barnevernspedagogutdanningen adresseres juss i relativt stor grad. FNs barnekonvensjon er midlertid ikke nevnt i læringsutbyttebeskrivelsene.

Tidligere undersøkelser viser at ansatte i barnevernstjenesten og fylkesmenn etterspør mer kompetanse innenfor juss i barnevernstjenestene.⁴⁸⁴⁹⁵⁰⁵¹ Flere kommuner og fylkesmenn ga uttrykk for at dette er kompetanse som må styrkes i tjenestene gjennom innspillrunden. Fylkesmannen i Oslo og Akershus skriver: «Etter vår erfaring er det et stort behov for en kvalifisert satsing på økt kunnskap i forvaltningsrett, samtidig som det må kreves mer spesifikk kunnskap om barnevernlovens bestemmelser».

I spørreundersøkelsen gjennomført av NIFU oppgir et betydelig flertall av barnevernslederne at de i stor grad har tilgang til juridisk bistand. Barneverntjenester i små kommuner oppgir i noe mindre grad at de har tilgang til juridisk bistand, men også for disse kommunene er andelen som svarer at de i stor grad har tilgang på juridisk bistand over 80 %. Samtidig oppgir en betydelig andel (38 %) at det er behov for flere ansatte med utdanning innenfor juss i deres tjeneste.

Flere tilsyn viser at det er store mangler når det gjelder dokumentasjon i barnevernstjenestene, både når det gjelder dokumentasjon av vurdering og dokumentasjon av barns synspunkt.⁵²⁵³⁵⁴ I NIFUs undersøkelse er det stilt spørsmål om dokumentasjon i forbindelse med observasjon. Oppunder 60 % av barnevernslederne oppgir at det i liten eller i noen grad er kompetanse til dette i deres tjeneste. Under 5 % sier at det er svært god kompetanse på dette. Blant de ansatte er det 56 % som svarer at de i liten eller i noen grad har kompetanse til å dokumentere og beskrive hvordan observasjoner er benyttet inn i faglige vurderinger. I innspillrunden var det enkelte som ga innspill på at det i dag er mangler knyttet til skriftliggjøring og dokumentasjon. Helsetilsynet viser til tilsyn med kommunale barneverntjenester og skriver at svikt i barnevernstjenestene i hovedsak skyldes mangelfull kunnskap om regelverk, mangelfull dokumentasjon av barnevernsfaglige vurderinger og mangelfull styring og ledelse av tjenestene.

⁴⁷ Garvik et al. (2016)

⁴⁸ Deloitte (2012)

⁴⁹ Nicolaysen (2013)

⁵⁰ Riksrevisjonen (2012)

⁵¹ Andrews (2015)

⁵² Riksrevisjonen (2012)

⁵³ Helsetilsynet (2015)

⁵⁴ Fylkesmennene i Hordaland, Rogaland og Troms (2016)

4.6 Ledelseskompetanse

I innspillsrunden var det flere som trakk frem god ledelse som avgjørende for å sikre forsvarlige barneverntjenester, herunder flere fylkesmenn. Ulike tilsyn og rapporter viser imidlertid at det er utfordringer knyttet til svak styring i barnevernstjenestene⁵⁵⁵⁶⁵⁷. I disse rapportene pekes det blant annet på mangler knyttet til rutiner for internkontroll, fravær av løpende risiko- og sårbarhetsvurderinger, uklare rapporteringslinjer, samt mangelfulle rutiner knyttet til saksgang, dokumenthåndtering og avvikssystemer. Fylkesmennene som er intervjuet i Riksrevisjonens rapport, trekker frem lederkompetanse som det viktigste for å styrke barnevernstjenesten. Samtidig vurderer barnevernsledere jevnt over egen lederkompetanse som god i NIFUS undersøkelse. Om lag halvparten svarer at de i stor grad har kompetanse på barnevernledelse, fagledelse og personalledelse, men andelen er lavere når det gjelder strategi- og økonomiledelse og ledelse i offentlig sektor. Barnevernsledere i små kommuner vurderer gjennomgående egen kompetanse som svakere enn barnevernsledere i større kommuner. I dag tilbyr RKBU Midt en nasjonal videreutdanning for barnevernledelse. Søker tallene til videreutdanningen tyder på at det er et ønske om kompetanseheving på barnevernledelse. I 2017 var det 91 søkere fordelt på 32 plasser ved videreutdanningen.

⁵⁵ Helsetilsynet (2012)

⁵⁶ Riksrevisjonen (2012)

⁵⁷ Ekhaugen og Rasmussen (2015)

5 Oppsummering og anbefalinger

Et sentralt utgangspunkt i kartleggingen av kompetansebehovet i barnevernstjenesten er oppgavene de ansatte og tjenesten utfører. Direktoratet har utarbeidet en oversikt over arbeidsoppgaver og –prosesser i barnevernstjenesten, og deretter analysert hvilken kompetanse tjenestene trenger. Kartleggingen viser at det er bred enighet om oppgavene i barnevernstjenesten og hvordan tjenesten bør gå frem i ulike faser av en barnevernssak.

Direktoratet er bedt om å utrede kompetansebehovet hos den enkelte medarbeider, tjenesten samlet sett og hvilken kompetanse tjenesten bør ha tilgang til. Vi finner at de to første nivåene er en hensiktsmessig måte å skille ulike kompetansebehov på, og dette beskriver til sammen den basiskompetanse som barneverntjenesten må inneha. Kompetanse den enkelte bør besitte er i denne kartleggingen forbeholdt ansatte med et daglig oppfølgingsansvar for barn og familier. Kompetanse på dette nivået er nødvendig for å løse de fleste av barnevernstjenestens arbeidsoppgaver. Kompetansen tjenesten samlet sett bør besitte er et mer spesialisert nivå. Oppgavene ansatte med kompetanse på dette nivået skal løse er mer lavfrekvente og krever ytterligere opplæring. I arbeidet med kartleggingen er det flere som har ønsket at nær alle kompetansebehov og oppgaver skal kunne løses av samtlige ansatte. Direktoratet vurderer imidlertid at et skille mellom disse to nivåene er hensiktsmessig ettersom det gir tjenestene anledning til å differensiere oppgaver og kompetanse i større grad.

Når det gjelder kompetanse tjenestene bør ha tilgang til oppleves ikke det som et egnet nivå å beskrive kompetansebehovet på. Barnevernstjenesten er avhengig av et samarbeid med ulike instanser tilpasset det enkelte barns behov. En konkret beskrivelse av kompetanse tjenesten bør ha tilgang til kan virke hemmende og bidra til lite fleksible samarbeidsformer mellom ulike instanser.

Vi finner at det er bred enighet blant ansatte, organisasjoner, forvaltningsorganer og forskere om de sentrale delene av barnevernstjenestens kompetansebehov. Vi har sortert kompetansebehovet inn i flere kategorier, hvor det i de fleste er et skille mellom kompetanse den enkelte og tjenesten må besitte. Vi finner enighet i at kompetanse i å snakke, ivareta og samarbeide med barn er sentralt for alle deler av barnevernets arbeid. Barnevernsarbeidere må også ivareta samarbeidet med familie og andre tjenester. Videre vektlegges kompetanse i å ivareta et helhetlig perspektiv på viktige deler av barn og familiers liv. Vi finner også et tydelig behov for kompetanse i å søke og bruke kunnskap i arbeidet, samt kompetanse innenfor forvaltning og juss. Til sist er behovet for god lederkompetanse hos barnevernsleder synliggjort.

Med utgangspunkt i de identifiserte kompetansebehovene har vi benyttet kunnskap fra brukerorganisasjoner, sentrale aktører i barnevernsfeltet og forsknings- og tilsynsrapporter til å analysere kompetansemangler i barnevernstjenesten. Noen av kildene våre er basert på selvrapportering fra de ansatte i barnevernstjenestene. Ved slike undersøkelser er det uklart hvilken terskel for kompetanse som den enkelte legger til grunn i sin besvarelser. Det er dermed vanskelig å fastslå hvor stort avviket er fra ønsket kompetansenivå innenfor de enkelte kompetanseområdene. Vi finner imidlertid mangler på flere deler av barnevernets kjerneoppgaver, eksempelvis samarbeid og samtaler med barn, i å ivareta barn og familier med ulik problematikk og bakgrunn, identifisere omsorgssvikt og å benytte en systematisk fremgangsmåte i arbeidet. Videre finner vi kompetansemangler innenfor forvaltning, juss og ledelse.

Direktoratet ser et tydelig behov for en større grad av normering av kompetansen i det kommunale barnevernet. I tillegg til de identifiserte kompetansemanglene, medfører store variasjoner i læringsutbyttet fra grunnutdanningene⁵⁸ og fraværet av formelle kompetansekrav, usikkerhet knyttet til hvilken kompetanse en ansatt i barnevernstjenesten besitter. Barnevernloven stiller høye krav til grundig og god saksbehandling i barnevernstjenesten. Dette er nødvendig av hensyn til barn og familiers rettsikkerhet i møte med barnevernet. Direktoratet ser en risiko for at mangelen på tydelige standarder og krav om riktig kompetanse kan true rettssikkerheten til barn og familier som mottar hjelp fra barnevernet.

Gjennom kompetansesatsingen for det kommunale barnevernet, samt annet pågående utviklingsarbeid, er det igangsatt flere arbeider som vil bidra til både vurdering av innhold og omfang av en slik normering. Vi vil særlig trekke frem arbeidet med:

- Nye retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene
- Utredning av behov for mastergrad
- Utredning av kompetansekrav og autorisasjon
- Utvikling av et nasjonalt kvalitetssystem

I tillegg inneholder satsingen en rekke tiltak med mål om å øke kompetansen i barnevernstjenesten på en rekke ulike områder. Direktoratet vil understreke behovet for at dette arbeidet fortsetter fremover. Dette er særlig viktig fordi endringer i f.eks. grunnutdanningen ikke vil heve kompetansenivået hos de som allerede arbeider i tjenestene.

⁵⁸ Røsdal (2017)

Referanser

- Andrews, Therese. «*Interkommunalt samarbeid om barnevern i Norge. En kartlegging av erfaringer*». Nordlandforskning (2015).
- Barne- og familiedepartementet. «*Om barne- og ungdomsvernet*» i St. meld. nr. 40 (2001-2002)
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). «*Operativ ledelse i barnevernet – beskrivelse av krav og forventninger*». 2015.
- Berg, Berit, Veronika Paulsen, Turid Midjo, Gry Mette D. Haugen, Marianne Garvik og Jan Tøssebro. «*Myter og realiteter – Innvandreres møter med barnevernet*. NTNU Samfunnsforskning. 2017.
- Christiansen, Øivin, Elisiv Bakketeig, Dag Skilbred, Christian Madsen, Karen J. S. Havnen, Kristin Aarland og Elisabeth Backe-Hansen. «*Forskningkunnskap om barnevernets hjelpetiltak*». Bergen: Uni Research, 2015.
- Deloitte. «*Barnevernet i små kommuner – status og utfordringer*». 2012.
- Ekhaugen, Tyra og Ingeborg Rasmussen. «*Barnevernet – et utfordrende samliv mellom stat og kommune*». Vista Analyse og Ideas2Evidence. Rapport 51/2015.
- Fylkesnes, Marte Knag, Anette C. Iversen, Ragnhild Bjørknes og Lennart Nygren. «*Frykten for barnevernet – en undersøkelse av etniske minortetsforeldres oppfatninger*» i Norges Barnevern 2-2015, Vol. 92, s. 80-96.
- Helsetilsynet. «*Oppsummering av landsomfattende tilsyn i 2011 med kommunalt barnevern*». 2012
- Helsetilsynet. «*– Bare en ekstra tallerken på bordet?*» 2015.
- Helsetilsynet. «*Bekymring i skuffen*». 2017
- Forskrift om internkontroll for kommunens oppgaver etter lov om barneverntjenester (2005).
- Fylkesmennene i Hordaland, Rogaland og Troms. «*Dei forsto meg ikkje*». Tilsynsrapport. 2016
- Garvik, Marianne, Veronika Paulsen og Berit Berg. «*Barnevernets rolle i bosetting og oppfølging av enslige mindreårige flyktninger*. NTNU Samfunnsforskning. 2016.
- Grimen, Harald og Anders Molander. «Profesjon og skjønn» i *Profesjonsstudier*, Anders Molander og Lars Inge Terum (red.). Oslo: Universitetsforlaget, 2008.
- Kjær, Aud-Keila og Svein Mossige (2013): «*Barnevernets henleggelse av meldinger som omhandler vold og seksuelle overgrep*». Tidsskrift for familierett, arverett og barnevernrettslige spørsmål , 02/2013
- Kriz, Katrin. og Marit Skivenes. «*We have very different positions on some issues: How child welfare workers in Norway and England bridge the cultural differences when communicating with ethnic minority families*» i *European Journal of Social Work* 13(1):3-18. 2010
- Kunnskapsdepartementet. *Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR)*. Hentet 30. oktober 2017 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/e579f913fa1d45c2bf2219afc726670b/nkr.pdf>

Lov om barneverntjenester (Barnevernloven) (1992).

Lurie, James M. «*Barneverntjenestens arbeid med bekymringsmeldinger i Trøndelag*». RKBU Midt 2/2015.

Lurie, James M., Inge Kvaran, Torill Tjelflaat, Hanne Elisabeth Sørlie. «*Barneverntjenestens arbeid med barnevernundersøkelser i Midt-Norge*». RKBU Midt 4/2015.

Madsen, Tonje Hille. «*Kunnskaps- og kompetanseutvikling i barnevernet. Saksbehandlerens erfaringer og meninger*». Masteroppgave ved Hemil-senteret, Universitetet i Bergen. 2015.

Moe, Torill og Stein Jonny Valstad. «Lederutfordringer, lederansvar og en modell for barnevernledelse» i *Barnevernledelse*. Øyvind Kvello og Torill Moe (red.). Oslo: Gyldendal akademisk, 2014.

Nicolaysen, Suzanne Madeleine. «*Kompetanse og mestring i barneverntjenesten. En kartleggingsundersøkelse blant kommunale barnevernsarbeidere på Vestlandet*». Masteroppgave ved Hemil-senteret. Universitetet i Bergen. 2013.

NOU 2009:8 «*Kompetanseutvikling i barnevernet*». Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning, 2009.

NOU 2017:12 «*Svikt og Svik*». Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning, 2009.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). «Læringsmål». Hentet 4. april 2017 fra <https://www.ntnu.no/videre/barnevernledelse/laringsmal>

Riksrevisjonens undersøkelse om det kommunale barnevernet og bruken av statlige virkemidler (2012).

Røsdal, Trude, Kjersti Nesje, Per Olaf Aamodt, Even Larsen, Silje Maria Tellmann. «*Kompetanse i den kommunale barnevernstjenesten*». NIFU. Rapport 28/2017.

Skau, Greta Marie. *Gode fagfolk vokser*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2011.

Socialstyrelsen. «Grundbok i BBIC. Barns behov i centrum». 2015.

Sverdrup, Sissel, Kristin Briseid, Elisabeth Brodtkorb og Tor Slettebø. «*Forsvarlighet og internkontroll i barnevernet. Resultater fra en kvalitativ undersøkelse*». VID Vitenskapelige høgskole. 2017.

Vis, Svein Arild, Aina Storvold, Dag Tore Skilbred, Øivin Christiansen og Anne Andersen. «*Statusrapport om barnevernets undersøkelsesarbeid – høsten 2014*». Universitetet i Tromsø. 2015.

Vedlegg 1: Oversikt over instanser og aktører som har sendt inn innspill

Kommuner

- Barneverntjenesten i Nord-Østerdal
- Barne- og familieetaten, seksjon for kompetanseutvikling, Oslo kommune
- Byrådsavdelingen for eldre, helse og sosiale tjenester, Oslo kommune,
- Bergen kommune
- Drammen kommune
- Eid kommune
- Frogn kommune
- Halden kommune
- Haugesund kommune
- Hemnes kommune
- Holmestrand kommune
- Klæbu kommune
- Løten kommune
- Nes kommune
- Nittedal kommune
- Nøtterøy kommune
- Oppegård kommune
- Osen kommune
- Rana kommune
- Re kommune
- Sarpsborg kommune
- Skien kommune
- Stavanger kommune
- Sør-Odal kommune
- Tromsø kommune
- Trondheim kommune
- Tysvær kommune
- Valdres barneverntjeneste
- Øvre Eiker kommune

Fylkesmenn

- Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder
- Fylkesmannen i Buskerud
- Fylkesmannen i Hordaland
- Fylkesmannen i Møre og Romsdal
- Fylkesmannen i Oslo og Akershus
- Fylkesmannen i Rogaland
- Fylkesmannen i Sør-Trøndelag
- Fylkesmannen i Troms
- Fylkesmannen i Vestfold

Offentlige etater

- PP-Tjenesten for videregående skole og Østfold fylkeskommunale skole
- Justis og beredskapsdepartementet, Kriminalomsorgsavdelingen
- Justis og beredskapsdepartementet, Politiavdelingen

- Justis og beredskapsdepartementet, Sivilavdelingen
- Kunnskapsdepartementet
- Helse- og omsorgsdepartementet (ikke merknader i saken)
- Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet
- Helsedirektoratet
- Politidirektoratet
- Politidirektoratet, Kripos
- Politidirektoratet, Politiets Utlendingsenhet
- Utdanningsdirektoratet
- Utlendingsdirektoratet
- Barnesakkyndig kommisjon
- Domstolsadministrasjonen
- Helsetilsynet
- Sentralenheten for fylkesnemndene
- Sivilombudsmannen
- Statens barnehus Norge
- Statens Sivilrettsforvaltning
- Utlendingsnemnda

Universitets- og høgskolesektoren og kompetansemiljøer

- Høgskolen i Oslo og Akershus
- Høgskolen i Innlandet
- Høgskolen i Østfold
- Norges Tekniske Naturvitenskapelige Universitetet (NTNU)
- Universitetet i Agder og Kristiansand kommune
- Universitets- og høgskolerådet innen vernepleie
- VID/Diakonhjemmet
- RBUP Øst og Sør
- RKBU Midt-Norge
- RVTS Nord
- RVTS Sør
- RVTS Øst
- Kompetansesenter for kriminalitetsforebygging
- Krisesentersekretariatet
- Mira-senteret
- MST-konsulentene
- Nasjonal institusjon for menneskerettigheter
- NUBU

Helseforetak

- Helse Førde
- Helse Vest RHF
- Oslo Universitetssykehus HF
- RKT Helse Sør-Øst
- Sykehuset Telemark HF
- Sørlandet sykehus

Bruker-, fag- og interesseorganisasjoner

- Advokatforeningen
- Akademikerforbundet
- Den norske legeforeningen

- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- Forandringsfabrikken
- Foreningen for sosialt arbeid
- IKT-Norge
- Norsk ergoterapeutforbund
- Norsk psykologforening
- Norsk sykepleierforening
- Skolelederforbundet
- Unio
- Utdanningsforbundet
- KS
- ADHD Norge
- FRI og Skeiv ungdom
- Landsforeningen for barnevernsbarn
- NOBO
- Norsk Barnevernsamband
- Norsk fosterhjemforening
- Redd Barna
- SOS barnebyer
- Voksne for Barn

Vedlegg 2: Skjematisk oversikt over kompetansebehov

Denne matrisen systematiserer teksten i kapittel tre om kompetansebehovet i det kommunale barnevernet. Matrisen kan leses både vertikalt og horisontalt. Vertikalt er kompetansebehovet delt inn i kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse. Kunnskap er forståelse av teorier, fakta, begreper, prinsipper og prosedyrer innenfor fag, fagområder og/eller yrker. Kunnskap fra brukere, herunder barn, unge og foreldre, praksisfeltet og forskning.. Ferdigheter er evner til å anvende kunnskap for å løse problemer og oppgaver. Det er ulike typer ferdigheter: kognitive, praktiske, kreative og kommunikative. Generell kompetanse er å kunne anvende kunnskap og ferdigheter på selvstendig vis i ulike situasjoner i utdannings- og yrkessammenheng gjennom å vise samarbeidsevne, ansvarlighet, evne til refleksjon og kritisk tenkning. Horisontalt viser tabellen sammenhengen mellom kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse innenfor samme tema, fordelt på to ulike nivå; kompetansebehov hos alle medarbeidere med oppfølgingsansvar for barn og kompetansebehov i tjenesten samlet sett.

		Alle medarbeidere med oppfølgingsansvar for barn...			Tjenesten samlet sett..		
		Kunnskap	Ferdighet	Generell kompetanse	Kunnskap	Ferdighet	Generell kompetanse
Samarbeid, medvirkning og kommunikasjon	Samarbeid med barn og foreldre	...Har kunnskap om etikk og barnevernets hjelpe- og maktposisjon overfor foreldre og barn	...Kan møte barn og familier med anerkjennelse, empati og omsorg, og motivere barn og familier til tiltak og samarbeid	...Kan forvalte og tilrettelegge for et godt samarbeid med barn, familier og nettverk, og formidle barnevernets rolle og faglige vurderinger på egnet måte			
		...Har kunnskap om muligheter og gode fremgangsmåter i samarbeidet med barn	...Kan benytte faglig kunnskap for å forvalte et systematisk samarbeid med det enkelte barn, hvor barnets synspunkter trekkes inn i alle vurderinger som vedrører barnet				
		...Har kunnskap om samtaler med barn	...Kan benytte faglig kunnskap for å skape en trygg og god arena for samtale med barn og tilpasse samtalen til formålet				
		...Har kunnskap om bruk av tolk	...Kan gjennomføre samtaler ved bruk av tolk				
		...Har kunnskap om metoder og tilnærminger for å redusere konflikter i barnevernets arbeid	...Kan arbeide konfliktforebyggende og håndtere eventuelle konflikter				
		...Har kjennskap til ulike former for nettverksmobilisering	...Kan identifisere tidspunkter i arbeidet hvor barn og familiers nettverk bør trekkes inn.		...Har kunnskap om ulike former for nettverksmobilisering	...Kan mobilisere og tilrettelegge for samarbeid med nettverk	...Kan formidle kunnskap og vurderinger fra ulike

						gjennom bruk av ulike metodikker	verktøy og metoder til kolleger, barn, foreldre og andre samarbeidspartnere
						...Kan rekruttere og vurdere fosterhjem i barnets slekt og nettverk	
	Samarbeid med andre instanser	...Har kjennskap til tilgrensende tjenester og deres mandat	...Kan identifisere tidspunkter og problemstillinger i arbeidet hvor andre tjenester bør trekkes inn, og iverksette et forpliktende samarbeid.	...Kan kommunisere om faglige problemstillinger, analyser og konklusjoner med andre tjenester og lede et forpliktende samarbeid med ulike aktører			
Helhetlig perspektiv	Barn og barns utvikling	...Har kunnskap om hvordan samfunnet behandler og ivaretar barn, og hvordan det legges til rette for barns utvikling og synspunkter	...Kan handle i tråd med et barnesyn som anerkjenner barn som aktive, lærende og handlende individer, og som ivaretar deres rett til medvirkning og kjærlighet	...Kan reflektere over, og justere, sitt barnesyn, handle i tråd med dette og formidle sitt barnesyn til andre aktører			
		...Har kunnskap om barns hverdagsliv og betydningen av dette i barnets liv og utvikling	...Kan vurdere det enkelte barns hverdagsliv og nettverk i sammenheng med omsorgssituasjonen	...Kan kritisk anvende faglig kunnskap og ulike kilder, herunder kunnskap fra barn og unge, for å identifisere utfordringene, følge opp barn og families behov og tilrettelegge for nødvendig tiltak både fra tjenesten selv og fra andre instanser			
		...Har kunnskap om barn og unges emosjonelle, sosiale, kognitive, motoriske og atferdsmessige utvikling i ulike aldersspenn.	...Kan vurdere hvorvidt barn utvikler seg innenfor normalutvikling, samt behov for (del)utredninger og bistand fra andre instanser.				
		...Har kjennskap til ulike former for funksjonsnedsettelse	...Kan anvende faglig kunnskap for å identifisere barn som har behov for nærmere utredning og bistand fra andre instanser.				
	Foreldres omsorgskompetanse og -	...Har kjennskap til ulike metoder og verktøy for å innhente informasjon om	...Kan vurdere bruk av metoder og verktøy for å innhente informasjon om	...Kan forholde seg kritisk til informasjon fra ulike kilder i det faglige arbeidet	...Har kunnskap om metoder og verktøy for å innhente informasjon og	...Kan benytte metoder og verktøy for å innhente informasjon om	...Kan formidle kunnskap og vurderinger fra ulike

kapasitet	foreldres omsorgskompetanse- og kapasitet, herunder samtaleteknikker og observasjon	foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet		muligheter og begrensninger i hver metode	foreldres omsorgskompetanse- og kapasitet, herunder samtaleteknikker og observasjon	verktøy og metoder til kolleger, barn, foreldre og andre samarbeidspartnere
	...Har kunnskap om hva som utgjør god omsorg, tilknytningsmønstre og samspill mellom barn og foreldre	...Kan vurdere tilfeller hvor det er nødvendig med utredning av tilknytningsmønstre og samspill.	...Kan kritisk anvende faglig kunnskap og ulike kilder for å identifisere utfordringer, følge opp barn og families behov og igangsette nødvendige tiltak, i samarbeid med andre instanser ved behov	...Har kunnskap om metoder for å vurdere samspill og tilknytning mellom barn og foreldre	...Kan benytte metoder for å vurdere samspill og tilknytning mellom barn og foreldre	
	...Har kunnskap om foreldre med kognitive vansker og hvordan dette påvirker utøvelse av foreldrerollen.	...Kan vurdere tilfeller hvor det er nødvendig med utredning av foreldres kognitive vansker		...Har kunnskap om tiltak rettet mot foreldres kognitive vansker	...Kan benytte særskilte metodikker og tiltak rettet mot utfordringer hos det enkelte barn/ungdom eller familie	
	...Har kunnskap om vold, ulike former for vold og dets påvirkning på barn og unge og kjennskap til aktuelle tiltak	...Kan anvende faglig kunnskap for identifisere barn som er utsatt for vold og søke bistand og kontakt med andre instanser.		...Har kunnskap om tiltak rettet mot vold i familien		
	...Har kunnskap om traumer, omsorgssvikt og konsekvenser av omsorgssvikt og kjennskap til aktuelle tiltak	..Kan anvende faglig kunnskap for å identifisere barn som er utsatt for omsorgssvikt og søke bistand og kontakt med andre instanser og kan benytte en traumesensitiv tilnærming til barn og unge		...Har kunnskap om tiltak rettet mot barn og ungdom utsatt for omsorgssvikt		
	...Har kjennskap til psykisk helse og vansker som kan ramme foreldre, og kunnskap om dets påvirkning på foreldre, barn og unge og aktuelle tiltak	...Kan anvende faglig kunnskap for å identifisere barn som lever med foreldre med psykiske vansker		...Har kunnskap om tiltak rettet mot barn og ungdom med psykisk syke foreldre		
	...Har kjennskap til rusbruk og kunnskap om hvordan foreldres	...Har kan anvende faglig kunnskap for identifisere barn som lever med foreldre med		...Har kunnskap om tiltak rettet mot barn som lever med foreldre med		

	rusbruk påvirker foreldre, barn og unge og aktuelle tiltak	rusutfordringer.		rusavhengighet		
	...Har kjennskap til veiledningsmetodikk for å støtte opp om foreldres omsorgsutøvelse.	...Kan vurdere behov for veiledningsmetodikk		...Har kunnskap om veiledningsmetodikk for å støtte opp om foreldres omsorgsutøvelse.	...Kan benytte ulike metoder og tilnærminger i veiledning for foreldre.	
Sentrale perspektiver	...Har kunnskap om resiliens og risiko- og beskyttelsesfaktorer	...Kan vurdere i hvilke sammenhenger og på hvilken måte en analyse av risiko- og beskyttelsesfaktorer er hensiktsmessig	...Kan kritisk anvende faglig kunnskap og ulike kilder for å identifisere utfordringer, følge opp barn og families behov og igangsette nødvendige tiltak, i samarbeid med andre instanser ved behov	...Har kunnskap om ulike måter å gjennomføre analyser av risiko- og beskyttelsesfaktorer	..Kan gjennomføre en vurdering av risiko- og beskyttelsesfaktorer for det enkelte barn og benytte kombinasjon med annen kunnskap	...Kan formidle kunnskap og vurderinger fra ulike verktøy og metoder til kolleger, barn, foreldre og andre samarbeidspartnere
	...Har kunnskap om fattigdom og marginalisering og kjennskap til aktuelle tiltak	...Kan anvende faglig kunnskap for å identifisere barn og unge med utfordringer knyttet til fattigdom og marginalisering		...Har kunnskap om tiltak rettet mot barn som lever med fattigdom og opplever problemer knyttet til marginalisering	...Kan benytte særskilte metodikker og tiltak rettet mot utfordringer hos det enkelte barn/ungdom eller familie, herunder individual- og gruppebaserte intervensjoner	
	...Har kjennskap til psykisk helse og vansker som kan ramme barn og unge, og aktuelle tiltak	...Kan anvende faglig kunnskap for å identifisere barn med psykiske vansker, igangsette samarbeid med andre instanser og følge opp barnet videre				
	...Har kjennskap til ulike ungdomskulturer, overgang til voksenliv, identitet, skam, kjønn og seksualitet, og aktuelle tiltak	...Kan anvende faglig kunnskap til å identifisere barn og unge med utfordringer knyttet til overgangen til voksenlivet, identitet, skam, kjønn og seksualitet		...Har kunnskap om lokal ungdomskultur og nasjonale trender, og tiltak rettet særskilt mot ungdom		
	...Har kjennskap til ulike former for rusmidler og kunnskap om bruk av rusmidler blant ungdommer	...Kan benytte faglig kunnskap for å identifisere unge med rusavhengighet.		...Har kunnskap om tiltak rettet mot rus hos unge		

	...Har kunnskap om tiltaksarbeid, endringsrettet arbeid og de ulike tiltakene som kan tilbys, både i tjenesten og utenfor	...Kan etablere og tilrettelegge for egnet tiltak og følge opp og barn og familier i tråd med deres behov				
	...Kjennskap til menneskehandel	...Kan identifisere barn og unge utsatt for menneskehandel		...Har kunnskap om menneskehandel	...Kan følge opp barn og unge utsatt for menneskehandel og iverksette tiltak	
	...Har kunnskap til foreldreskap og omsorgsutøvelse i ulike kulturer	...Kan benytte en kultur- og mangfoldssensitiv tilnærming til barn og familier		...Har kunnskap om ulike verktøy og tiltaks egnethet overfor foreldre og barn med minoritetsbakgrunn		
	...Har kunnskap om migrasjon, flukt og integrering	...Kan benytte en kultursensitiv tilnærming og følge opp barn og foreldre i tråd med deres behov		...Kunnskap om enslige mindreårige asylsøkere/flyktninger og deres behov	...Kan benytte faglig kunnskap for å følge opp enslige mindreårige asylsøkere/flyktninger og deres behov	...Kan kritisk anvende faglig kunnskap og ulike kilder for å identifisere utfordringer, følge opp behov og igangsette nødvendige tiltak, i samarbeid med andre instanser ved behov
	...Har kunnskap til særskilte utfordringer knyttet til barn og fosterforeldre			...Har kunnskap om særskilte utfordringer knyttet til barn og fosterforeldre	...Kan benytte metodikk i veiledningen av fosterforeldre og faglig kunnskap om det enkelte barn og familie og godkjenne fosterhjem	...Kan formidle kunnskap og vurderinger fra ulike verktøy og metoder til kolleger, barn, foreldre og andre samarbeidspartnere
Kunnskap, forvaltning og juss	...Kunnskap om forskningsmetoder og kilder til kunnskap relevant for barnevernsarbeid	...Kan oppdatere seg på faglig utvikling og tilegne seg ny kunnskap på relevante temaer	...Kan inkorporere ny kunnskap i sitt arbeid og formidle kunnskap relevant for barnevernets arbeid til barn, familier og andre instanser			
	...Har kunnskap om informasjonshenting og beslutningstaking og mekanismer som	...Kan forholde seg kritisk til ulike informasjonskilder og benytte ulike teknikker for å unngå feilslutninger i				

påvirker beslutningstaking	vurderingene				
...Kjennskap til virksomme tiltak, utviklingsarbeid og implementering			...Kunnskap om virksomme tiltak, utviklingsarbeid og implementering	...Kunne vurdere behov for tiltak i tjenesten og implementere disse	
...Har kunnskap om fagutøvelse i barnevernet og hvordan dette påvirker en selv	...Kan søke og benytte seg av støtte og veiledning i arbeidshverdagenKan kritisk reflektere over egne synspunkter, holdninger, ståsted og verdier i møte med andre			
....Har kunnskap om barnevernet og dets rolle i velferds- og rettssystemetKan skriftliggjøre faglige vurderinger, og muntlig presentere disse, slik at det er tilpasset og forståelig for målgruppen	...Kan forvalte og formidle barnevernets rolle i møte med andre aktører			
...Har kunnskap om relevant lovverk for arbeid i barnevernstjenesten, herunder barnevernloven, forvaltningsloven og FNs barnekonvensjon	... Kan anvende lovverket i sine vurderinger og i konkrete saker, og kan ivareta barn og familiers rettssikkerhet.	Har kunnskap om bestilling og henvisninger til andre tjenester, samt kontraktsoppfølging med private leverandører	...Kan foreta bestillinger og henvisninger til andre tjenester og følge opp private aktører	
...Har kunnskap om sentrale forskrifter, rundskriv, retningslinjer, veiledere og faglige anbefalinger					
...Har kjennskap til andre relevante lovverk					
Barnevernledelse			...Har kunnskap om systematisk arbeid med fagutvikling og medvirkning i barnevernet	...Kan bruke relevante metoder for å løse barnevernets oppgaver og få barn og familiers tilbakemeldinger, kunnskap og stemme fram i barnevernets arbeid	... Kan planlegge, vurdere og utøve god ledelse med utgangspunkt i etisk forsvarlighet og forståelse for barnets beste
				...Kan sette i gang og lede	...Har evne til å analysere utfordringer

				<p>samhandlingsprosesser og tverrfaglige nettverk</p>	<p>og behov for endringer og til å samarbeide med alle aktuelle aktører for å oppnå ønskede resultat</p>
			<p>...Har kunnskap om barnevernets lærende organisasjon og utvikling gjennom kvalitetsforbedring og kompetanseheving</p>	<p>...Kan formulere faglige resonnementer knyttet til utvikling av barnevernet</p>	<p>...Har forståelse for systematisk og strategisk endrings- og utviklingsarbeid som grunnlag for å møte aktuelle utfordringer i fagfeltet og morgendagens barnevern</p>
			<p>...Har kunnskap om systematisk og strategisk endrings- og utviklingsarbeid</p>	<p>...Kan planlegge og å lede utvikling av egen organisasjon i samspill med medarbeidere og omgivelser</p>	
			<p>...Har kunnskap om organisasjons- og beslutningsteori, og ulike perspektiver på ledelse</p>	<p>...Kan anvende modeller og metoder for resultatorientert kommunikasjon, veiledning, konflikthåndtering og ivaretagelse av de ansatte</p>	
			<p>...Har kunnskap om økonomi, ressursstyring og forsvarlighet ut fra lovens krav, herunder internkontroll, og budsjettammer</p>	<p>...Ta i bruk metoder for personalledelse og god ressursstyring</p>	

