

Kompetansebehov i kommunalt barnevern

En kartlegging gjennomført høsten 2022, på oppdrag for Bufdir

Oslo Economics

Oslo Economics utreder økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, myndigheter og organisasjoner. Vi er et samfunnsøkonomisk rådgivningsmiljø med erfarne konsulenter med bakgrunn fra offentlig forvaltning og ulike forsknings- og analysemiljøer. Vi tilbyr innsikt og analyse basert på bransjeerfaring, sterk fagkompetanse og et omfattende nettverk av samarbeidspartnere.

Agenda Kaupang

Agenda Kaupang er blant landets fremste rådgivnings- og utredningsmiljø rettet mot omstilling og utvikling i offentlige virksomheter. Vi tilbyr analyse, utredning og rådgivning innen ledelse, HR, organisasjonsutvikling (inkludert digitalisering og prosessforbedring), strategi, styring og økonomi.

Fürst og Høverstad

Fürst og Høverstad har spisskompetanse på ledelse, planlegging og økonomistyring i offentlig sektor. Vi har lang erfaring med å hjelpe offentlig forvaltning med å tilpasse organisasjonen og ledelsen til nye utfordringer og analyserer og utvikler tjenester, effektiviserer ressursbruken og sikrer tilgang til styringsinformasjon.

Kompetansebehov i kommunalt barnevern/OE-rapport nr 2022/109

© Oslo Economics, 20. desember 2022

Kontaktperson:

Marit Svensgaard / Partner

msv@osloeconomics.no, Tel. 982 63 985

Foto/illustrasjon: iStock.com

Innhold

Sammendrag og konklusjoner	4
1. Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Oppdraget	7
1.3 Metode	8
1.4 Leseveiledning	8
2. Kommunenes bruk av kunnskaps- og kompetansesentrene	9
2.1 Kommunenes kjennskap til kompetansesentrene	10
2.2 Kommunenes kontakt med kompetansesentrene	11
2.3 Hvordan navigerer kommunene i det komplekse landskapet av tilbud og tiltak fra de ulike kompetansesentrene?	13
2.4 Hvilken bistand oppleves som nyttig for kommunene?	16
2.5 Hvordan kompetansesentrene best kan bidra til kompetanseutvikling i barneverntjenester	17
3. Kommunenes tilgang til kvalifisert personell	20
3.1 Sammensetning av utdanningsbakgrunn blant ansatte i kommunalt barnevern	20
3.2 Kommunenes vurdering	22
3.3 Statsforvalternes vurdering	24
3.4 Utdanningskapasitet i UH-sektoren	26
3.5 Vurdering av behov opp mot kapasitet i UH-sektoren	28
4. Kommunenes utfordringer og kompetansebehov	30
4.1 Utfordringer utenfor barneverntjenesten	31
4.2 Utfordringer internt i barneverntjenesten	34
4.3 Utfordringer og behov knyttet til tiltak og veiledning	39
4.4 Kompetansesentrenes og Statsforvalternes synspunkter	40
5. Innspill til kompetansestrategien	43
5.1 Kompetansestrategien som helhet	43
5.2 Videreutdanningene	44
5.3 Læringsnettverk	46
5.4 Tjenestestøtteprogrammet	48
5.5 Veiledningsteam	49
5.6 Dialogmøter	49
5.7 Andre behov for tiltak	50
5.8 Rollefordeling i kompetansestrategien	51

Sammendrag og konklusjoner

Denne rapporten beskriver resultatene fra en kartlegging av kompetansebehov i kommunalt barnevern. Kartleggingen er gjennomført høsten 2022, av Oslo Economics, Agenda Kaupang og Fürst og Høverstad, på oppdrag for Bufdir.

Kartleggingen er basert på innspill fra barnevernledere, Statsforvaltere og kompetansesentre. Vi har gjennomført seks heldags arbeidsmøter hvor vi har drøftet kommunenes kompetansebehov; ett møte med representanter fra Statsforvalterne og fem møter med barnevernledere, hvor vi i hvert møte har samlet barnevernledere fra kommuner i hver av Bufetats fem regioner. Barnevernledere fra 34 barneverntjenester har deltatt i arbeidsmøtene. I tillegg har vi intervjuet fem kompetansesentre (Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge (NUBU), RBUP og RKBV Vest, Midt og Nord), samt innhentet supplerende statistikk om kompetansesammensetning i kommunalt barnevern og utdanningsinstitusjonenes kapasitet.

Rapporten er strukturert etter fire overordnede tema: kommunenes bruk av kunnskaps- og kompetansesentrene, kommunenes tilgang til kvalifisert personell, kommunenes utfordringer og behov på kompetanseområdet, og fremtidig innretning av kompetansestrategien.

Kommunenes bruk av kunnskaps- og kompetansesentrene

Kunnskaps- og kompetansesentrene (heretter: kompetansesentrene) representerer sentrale miljøer som blant annet bistår norske kommuner med kompetanse på ulike fagområder innen barn og unges psykiske helse og barnevern.

Kommunale barnevernledere kjenner i hovedsak til de viktigste kompetansesentrene i sin region. Det varierer hvor mye de bruker sentrene. Totalt sett benyttes kompetansesentrene innenfor en rekke områder, fra mer generelle kurs, opplæringstiltak og foredrag, til mer tilpasset bistand til tjenester både på system- og individnivå. Kompetansesentrene benyttes også både i enkeltstående tiltak og de gir bistand i form av ulike former for tjenestestøtte over tid. Noen kommuner har lite erfaring med å bruke kompetansesentrene.

Kommunene opplever det som en utfordring å få oversikt over tilbudene og tjenestene de kan motta fra kompetansesentrene, og flere trekker frem at de ikke opplever at de har oversikt over bredden i tjenester de kan få. Videre fremstår også kompetansesentrene som lite koordinerte og samordnet overfor kommunene. Når kontakten med kompetansesentrene først er etablert, fremhever de fleste kommunene vi har snakket med at tjenestene de får er nyttig og relevant. Kommunene gir også uttrykk for at de opplever både bistand på systemnivå og i komplekse enkeltsaker som nyttig. Både barnevernledere, Statsforvaltere og kompetansesentrene peker på et behov for mer bistand fra sentrene til kommunene, særlig innen lederstøtte, metode for saksbehandling, evidensbaserte tiltak og implementeringsstøtte.

Kommunenes tilgang til kvalifisert personell

Fra 1. januar 2031 gjelder nye krav til kompetanse i kommunalt barnevern. Det nye kravet innebærer at ansatte som skal utføre kjerneoppgaver (barnevernfaglig oppfølging av barn og familier), i tillegg til leder og stedfortredende leder, skal ha masterutdanning innen barnevern eller andre relevante fag. Kompetansekravet er også oppfylt av personell som har relevant bachelorutdanning, og som innen 2031 har fire års arbeidserfaring fra barnevernet og har gjennomført relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

Statistikk og tall rapportert fra kommunene tilsier at omtrent 40 prosent av de ansatte som utfører oppgaver som utløser nye krav til kompetanse, ikke oppfyller kompetansekravene per høsten 2022. Det innebærer at ca 2 700 ansatte ikke oppfyller kravene og vil ha behov for videreutdanning innen 2031. En videreføring av dagens kapasitet i videreutdanningene, innebærer at det uteksamineres omtrent 2 000 kandidater fra disse videreutdanningene i perioden 2023-2030 (250 hvert år, over 8 år). Evalueringen av kompetansesatsingen har imidlertid tidligere påpekt at mange som tar videreutdanningene har enten masterutdanning eller annen barnevernfaglig videreutdanning fra før, og dermed oppfyller kravene i utgangspunktet. Kommunenes muligheter for å nå kompetansekravene vil avhenge av at ansatte som ikke allerede oppfyller kravene blir prioritert.

I tillegg vil det trolig være avgjørende for kommunene å redusere dagens turnover, slik at kompetansen i større grad beholdes over tid. I kommunalt barnevern samlet sett tilsier dagens turnover at langt flere slutter hvert år, enn det årlig uteksamineres kandidater med masterutdanning. Implementering av kravene vil derfor trolig kreve at tjenestene blir mer attraktive arbeidsplasser, både for å kunne beholde og tiltrekke seg nødvendig kompetanse.

Kommunenes egen oppfatning av status for implementering av de nye kompetansekravene varierer. Mange kommuner oppgir at de ligger godt an til å nå kravene, forutsatt at de ansatte som skal søke videreutdanning fremover får plass. Det oppleves imidlertid som en stor utfordring at ansatte ikke får plass på videreutdanninger de søker på. Andre kommuner tror ikke de vil nå kravene innen fristen. Dette er tjenester som sliter med å rekruttere relevant kompetanse i dagens situasjon. Dette synes primært å være kommuner i distriktene, med relativt lang avstand fra utdanningsinstitusjoner og med et lite arbeidsmarked. Disse har vanskelig for å se at de skal klare å tiltrekke seg ansatte med barnevernfaglig masterutdanning i fremtiden, når de ikke klarer å tiltrekke seg personer med barnevernfaglig bachelorutdanning i dag.

Kommunenes utfordringer og kompetansebehov

Figuren under oppsummerer de mest sentrale utfordringer og behov på kompetanseområdet for kommunalt barnevern, basert på innspill fra kommuner (oppe) og Statsforvaltere (nede). Kommunenes og Statsforvalteres syn på kompetansebehovene i kommunalt barnevern er i stor grad sammenfallende. Vi har skilt innspillene i tre underordnede deler; utfordringer og behov som har utgangspunkt utenfor tjenestene, utfordringer og behov som oppstår internt i tjenestene og utfordringer og behov knyttet spesifikt til tiltakstilbudet til barn og familier.

Oppsummering av identifiserte utfordringer og behov på kompetanseområdet i kommunalt barnevern, basert på innspill fra kommunene (oppe) og Statsforvaltere (nede)

	Utfordringer og behov utenfor tjenestene	Utfordringer og behov internt i tjenestene	Utfordringer og behov knyttet til tiltak
Innspill fra kommunene	<ul style="list-style-type: none"> Forankring i og forståelse fra kommuneledelse Barnevernets økonomiske og organisatoriske rammer Samarbeid og samordning med tilgrensende tjenester Stadig endring i krav og rammer Barnevernets omdømme 	<ul style="list-style-type: none"> Kapasitet til utviklingsarbeid Beholde og følge opp ansatte Rekruttering Lederkompetanse Juridisk kompetanse Forvaltningskompetanse Praksiskompetanse Manglende kompetanse på enkeltområder Fagsystem/digitale verktøy 	<ul style="list-style-type: none"> Tilgang til tiltak (inkl. fra Bufetat) Samarbeid med andre kommuner om utvikling av tiltak Metode for tildeling av tiltak Evidensbaserte hjelpetiltak Systematisk metode for råd og veiledning av familier Omfattende tiltak i forebygging av plasseringer Tiltak ved gjenforening
Innspill fra Statsforvaltere	<ul style="list-style-type: none"> Forankring av barnevernet og dets utfordringer i kommunens ledelse Sikre økonomi og kapasitet i barneverntjenestene Tverrfaglig samarbeid og koordinerte tjenester på tvers av tjenestetilbudene Organisering og drift av interkommunale tjenester 	<ul style="list-style-type: none"> Forvaltningskompetanse Juridisk kompetanse Kompetanse og kapasitet til internkontroll og systematisk forbedringsarbeid Systemer for opplæring og oppfølging av nyansatte Sårbarhet i små tjenester 	<ul style="list-style-type: none"> Tilgang til veiledningskompetanse Samarbeid om utvikling og drift av hjelpetiltak

Fremtidig innretning av kompetansestrategien

Kommunene er i hovedsak godt fornøyde med kompetansestrategien. Sammensetningen av tiltakene oppleves i hovedsak som god. Flere barnevernledere påpeker at det er et behov for ro til å kunne jobbe med de endringene og tiltakene som allerede er innført. Det er mye nytt som skal implementeres i tjenestene nå og i årene fremover, som tar mye ressurser. Det arbeides fortsatt med implementering av oppvekstreformen. I tillegg vil tjenestene bruke mye ressurser og kapasitet i årene fremover til å sende ansatte på videreutdanning og masterutdanning, for å kunne tilfredsstille de nye kompetansekravene som gjelder fra 2031. Det er begrenset hvor mye utvikling tjenestene kan jobbe med parallelt, samtidig som de også skal opprettholde driften. Mange barnevernledere ønsker derfor at det ikke gjøres betydelige endringer i kompetansestrategien, foruten mindre tilpasninger innad i tiltakene.

Veiledningsteam og dialogmøter trekkes frem som særlig nyttige tiltak for kommunene. Veiledningsteam løftes frem som et godt tiltak som har hjulpet kommunene å «rydde i eget hus». Samtidig oppleves tiltaket som nyttig i form av å koble på kommuneledelsen. Det fremheves som viktig at tiltaket har involvert kommuneledelsen i gjennomføringen, og at ledelsen dermed i større grad har blitt ansvarliggjort for fremdriften. Dialogmøtene oppleves som en nyttig arena, både for å involvere kommuneledelsen i barneverntjenestens arbeid og for å få en dialog med tilsynsmyndigheten. Mange barnevernledere opplever at barneverntjenesten står noe alene, og at

kommuneledelsen har delegert ansvaret til barnevernet uten å involvere seg eller vise interesse for utfordringene barnevernet står i.

Videreutdanningene og læringsnettverk oppleves også som svært nyttige for mange, men det er noen utfordringer som gjør at en del kommuner ikke klarer å nyttiggjøre seg tiltakene slik de ønsker og har behov for. Den viktigste utfordringen knyttet til videreutdanningene er at ansatte som søker ikke får plass. Barnverntjenestene har behov for at flere ansatte får delta i videreutdanningene, både for å kunne svare ut de kommende kompetansekravene i loven fra og med 2031, og for å kunne følge opp endringene i oppvekst-reformen. Mange opplever det som frustrerende at de ansatte gang på gang ikke får plass på videre-utdanningene de har søkt på, og også at de til tider plasseres langt ned på ventelistene.

Erfaringene med læringsnettverkene er mer variert. Mange barnevernledere opplever læringsnettverkene som svært nyttige, ved at de bidrar til utvikling i kommunen, kompetansetilførsel og kollegastøtte. Det er også en del som ikke har klart å nyttiggjøre seg læringsnettverkene i særlig stor grad, til tross for at de bruker tid på deltakelsen. Dette kan oppleves som frustrerende. Det er også enkelte som stiller spørsmål om det er riktig ressursbruk at kommunene selv, i mindre grupper, skal utvikle egne lokale løsninger på det som er nasjonale utfordringer. Det kan oppleves som unødvendig tidkrevende at alle «skal finne opp kruttet selv», og det er bekymring for at dette bidrar til større ulikhet mellom kommuner i barnevernets kvalitet.

Kartleggingen viser også at kommunene har behov som i liten grad møtes av de eksisterende tiltakene i kompetansestrategien. Dette gjelder utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde ansatte, samarbeid og avgrensninger opp mot andre kommunale tjenester, og mangel på hjelpetiltak, og særlig veiledningstiltak, og metode for å velge og gjennomdisse slike tiltak. En gjennomgående utfordring for kommunene er mangel på kapasitet og økonomi til å prioritere utviklingsarbeid og kompetanseheving, samtidig som de skal opprettholde god drift. Flere påpeker behov for mer enkeltstående, digitale kurs eller foredrag som de ansatte kan ta innimellom andre oppgaver, som gjør det mulig å kombinere kompetanseheving med daglig drift i tjenestene. Mange etterlyser også statlige føringer for hvordan de ulike prosessene i barneverntjenesten skal gjennomføres, både knyttet til undersøkelsesarbeid og generell forvaltning, men også når det gjelder tilgang til, valg av og gjennomføring av hjelpetiltak.

1. Innledning

Kompetansestrategien for kommunalt barnevern har virket siden 2018 og skal vare ut 2024. Siden kompetansestrategiens oppstart er det innført nye lovkrav og barnevernreform. Hensikten med kartleggingen har vært å innhente oppdatert kunnskap om kompetansebehovene i kommunalt barnevern, i lys av kompetansestrategiens virke og andre endringer som har påvirket barnevernet.

1.1 Bakgrunn

Kompetansestrategien for kommunalt barnevern ble igangsatt i 2018, med fem konkrete tiltak: Barnevernfaglige videreutdanninger, Tjenestestøtteprogrammet, Veiledningsteam, Læringsnettverk og Dialogmøter. Etter starten i 2018 er det, basert på Bufdirs *Utrekning av kompetansehevingstiltak i barnevernet*, innført supplerende tiltak som vil bidra til å heve kompetansen fremover. Det er innført lovkrav om kompetanse, veiledning og veiledet praksis. Til disse bestemmelsene gir fagdirektoratet faglige anbefalinger til forståelse og anvendelse av kravene. Videre vil barnevernfaglig kvalitetssystem, som gir faglig saksbehandlingsstøtte, innføres i flere tjenester fremover. Barnevernreformen er nå tredd i kraft, noe som kan kreve annen kompetanse fremover. Endringene på barnevernfeltet siden kompetansestrategiens oppstart innebærer at kommunalt barneverns behov for kompetansetiltak kan være endret og må vurderes i lys av nåtidige, oppdaterte og fremtidige behov for kompetanse i «(det nye barnevernet)».

1.2 Oppdraget

Formålet med dette oppdraget er å fremskaffe informasjon om hvordan relevante aktører vurderer tilgangen på kompetanse, kompetansemanglene og -behovene for kommunalt barnevern, og kompetansesentrenes funksjon på feltet. Bufdir trenger kunnskap om barneverntjenestenes fremtidige kompetansebehov og hva slags tiltak fra statlig hold som kan møte disse.

Oppdragets tre problemstillinger er illustrert i Figur 1-1. I tillegg har vi kartlagt kommunenes overordnede behov og utfordringer på kompetanseområdet, som grunnlag for å vurdere de tre problemstillingene i oppdraget. Rapporten presenterer resultatene fra hver av disse fire temaene i egne kapitler.

Figur 1-1: Oppdragets tre problemstillinger

Tema 1: Kommunenes bruk av kunnskaps- og kompetansesentrene	<ul style="list-style-type: none">Regionale kompetansesentre kan bistå kommunale barneverntjenester med barnevernfaglig kunnskap (RKBU Vest, Midt og Nord, RBUP). I tillegg har NUBU (nasjonalt utviklingscenter for barn og unge) nasjonalt ansvar for kompetanse heving i fagmiljøer som jobber med adferdsvansker hos barn og unge.Bufdir ønsker kunnskap om hvorvidt kunnskaps og kompetansesentrene på barnevernsområdet treffer kommunenes behov, inkl. kommunenes kjennskap til sentrene, hvordan sentrene benyttes og om støtten de har fått vurderes som nyttig.
Tema 2: Barnevernets tilgang på kvalifisert personell	<ul style="list-style-type: none">Nye krav til kompetanse i kommunale barneverntjenester fra og med 2031: Ansatte som gir barnevernfaglig oppfølging av barn og familier (oppgaver opplistet i bvl § 2-1 a), skal som hovedregel ha en relevant utdanning på masternivå eller, som en overgangsordning, ha relevant utdanning på bachelornivå i kombinasjon med en relevant videreutdanning tilsvarende minst 30 studiepoeng.Bufdir ønsker kunnskap om hvordan kommunene ligger an til å nå kravene og eventuelle behov for tiltak for å oppnå full implementering innen fristen.
Tema 3: Fremtidig innretning av kompetansestrategien	<ul style="list-style-type: none">Etter at kompetansesatsingen startet i 2018 er det innført supplerende tiltak, samt lovkrav om kompetanse, veiledning og veiledet praksis. Barnevern reformen trådte i kraft i 2022. Barnevernfaglig kvalitetssystem innføres nå i flere kommuner. Kompetansesatsingens virke og endringene som har tilkommet kan innebærer endrede kompetansebehov i kommunene.Bufdir har behov for oppdatert kunnskap om kompetansebehov i kommunalt barnevern, for å vurdere en eventuell videreføring av satsingen.

1.3 Metode

Kartleggingen er basert på seks heldags arbeidsmøter og fem intervjuer. Vi har gjennomført ett heldags arbeidsmøte med representanter for Statsforvalterne og fem heldags arbeidsmøter med barnevernledere fra utvalgte kommuner i hver av Bufetats fem regioner (nord, midt, vest, sør og øst). I tillegg har vi gjennomført fem intervjuer med representanter fra til sammen seks kunnskaps- og kompetansesentre (Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge (NUBU), RBUP¹, og RKBU Vest, Midt og Nord). Alle møter og intervjuer ble gjennomført digitalt, i oktober og november 2022.

I hvert av heldagsmøtene ble det avsatt én sesjon til å diskutere hvert av oppdragets tre temaer. Hensikten med møtene har vært å legge opp til felles refleksjon rundt disse temaene, slik at deltakerne kunne supplere og bygge på hverandre underveis i møtet. Vi har hatt som ambisjon å belyse variasjon i behov og ønsker mellom deltakerne, og samtidig få frem sammenfallende behov og ønsker, samt mulige tiltak som kan bidra til å møte behovene.

I arbeidsmøtet med Statsforvaltere ble alle embeter invitert, og representanter fra 7 av embetene deltok.

Til arbeidsmøtene med kommuner inviterte vi i utgangspunktet 10 kommuner fra den enkelte region til hvert møte. Kommunene ble plukket ut i samarbeid med Bufdir, for å reflektere forskjeller i størrelse, sentralitet og organisering (interkommunale versus ikke-interkommunale tjenester). Ikke alle de inviterte kommunene hadde anledning til å delta. Fra region midt, vest, øst og nord deltok barnevernledere fra syv kommuner. Fra region sør deltok barnevernledere fra seks kommuner. Fra region nord var det kun fire av kommunene som i utgangspunktet ble invitert som hadde mulighet til å delta, og i samråd med Bufdir inviterte vi derfor et større utvalg kommuner, basert på de opprinnelige kriteriene for utvalg. Samlet deltok barnevernledere fra 34 barneverntjenester i arbeidsmøtene. Fra enkelte tjenester deltok også andre ansatte. Totalt antall deltakere var derfor 36.

I forkant av møtene sendte vi ut en oversikt over spørsmålene vi ville diskutere i møtet, sammen med en forespørsel om å sende skriftlige svar i forkant av møtet på enkelte av spørsmålene. Syv Statsforvalterembeter og 30 kommuner sendte inn skriftlige svar i forkant. Som innledning til hvert av de tre temaene, oppsummerte vi de forhåndsinnsendte svarene fra deltakerne og ba om utdypende refleksjoner i møtet.

I arbeidsmøtene ble det videre stilt åpne spørsmål om kommunenes utfordringer, behov og forslag til tiltak som kan møte disse behovene. Deltagerne har dermed kunnet svare på behovene ut fra sitt eget ståsted.

Innspill som har kommet inn gjennom arbeidsmøtene og i forhåndsinnsendte svar, er dokumentert i denne rapporten.

1.4 Leseveiledning

Resten av rapporten er strukturert som følger:

- Kapittel 2 beskriver resultatene fra kartleggingen av kommunenes bruk av kunnskaps- og kompetansesentrene
- Kapittel 3 beskriver resultatene fra kartleggingen av kommunenes tilgang til kvalifisert personell
- Kapittel 4 beskriver de kommunale barneverntjenestenes samlede utfordringer og behov på kompetanseområdet
- Kapittel 5 beskriver resultatene fra kartleggingen av innspill til fremtidig innretning av kompetansestrategien

¹ I intervju med RBUP var også en person fra RVTS med som jobber på barnevernområdet.

2. Kommunenes bruk av kunnskaps- og kompetansesentrene

De fleste kommunale barnevernledere vi har vært i kontakt med i denne gjennomgangen, kjenner til kompetansesentrene på barnevernområdet. Det varierer likevel hvor mye de bruker sentrene. Det er en generell utfordring at kompetansesentrene er lite koordinerte, og at det er vanskelig for kommunene å få oversikt over hvilken kompetanse de har og hvordan de kan hjelpe kommunene. Både barnevernledere, Statsforvaltere og kompetansesentrene peker på et behov for mer bistand fra sentrene til kommunene, særlig innen lederstøtte, metoder for saksbehandling, evidensbaserte tiltak og implementeringsstøtte.

Kunnskaps- og kompetansesentrene (heretter: kompetansesentrene) representerer sentrale miljøer som blant annet bistår norske kommuner med kompetanse på ulike fagområder innen barn og unges psykiske helse og barnevern (se oversikt over de fem kompetansesentrene som kartleggingen omhandler i Figur 2-1).

En vesentlig betingelse for at kommunene og de kommunale barneverntjenestene skal kunne nyttiggjøre seg kompetansen fra de ulike kompetansesentrene, er at kommunene har kjennskap til sentrene og opplever kompetansen til sentrene som relevant for sine behov. Barneverntjenestene må også selv ha evne til å bruke kompetansen til sin nytte, og sentrene må ha anledning til å bidra.

I oppdraget har vi kartlagt kommunenes kjennskap til sentrene, hvordan kommunene bruker sentrene og hvilken form for bistand som oppleves mest nyttig for kommunene. Vi har også snakket med representanter fra kompetansesentrene og Statsforvalterne om hvordan de jobber for å gjøre sine tjenester kjent for kommunene, og hvilke områder de vurderer at de kan ha særlig gode bidrag innenfor med henblikk på kompetanseheving av kommunale barneverntjenester.

Mer konkret har vi kartlagt:

- hvilke kompetansesentre kommunene kjenner til og hva de vet om disse
- om kommunene har hatt kontakt med kompetansesentrene i løpet av kompetansestrategiperioden, og i så fall hvilken type kontakt og i hvilket omfang
- hvordan kommunene navigerer i det komplekse landskapet av tilbud og tiltak fra de ulike kompetansesentrene, og om kompetansesentrene oppleves som godt samordnet og koordinerte ut mot kommunene
- hvilken bistand som oppleves som nyttig
- hvordan kommunene oppfatter at kompetansesentrene best kan bidra til kompetanseutvikling i deres barneverntjenester

Figur 2-1: Kunnskaps- og kompetansesentre som er omfattet av oppdraget

Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge (NUBU)	<ul style="list-style-type: none">• NUBUs oppdrag er å styrke og støtte familiens, barnets og ungdommens utviklingsmuligheter. Dette innebærer å forebygge og redusere alvorlig problematferd hos barn og unge, og styrke deres psykososiale utvikling og sosiale kompetanse.• NUBU utvikler, implementerer, kvalitetssikrer og evaluerer evidensbaserte tiltak rettet mot barn og unge, foreldre, familier, barnehager og skoler. NUBUs aktiviteter er rettet mot mer enn 100 kommuner.
Regionsenter for barn og unges psykiske helse Øst og Sør (RBUP Øst og Sør)	<ul style="list-style-type: none">• De fire regionale kompetansesentrene driver forskning, fagutvikling og undervisning innen barnevern og psykisk helse for barn og unge.• De har som oppgave å øke kompetansen og kvaliteten i de offentlige tjenestene som jobber med barn og unges psykiske helse og barnevern. De er tjenester for tjenestene, det vil si at de bistår offentlige tjenester med forskningsbasert kunnskap, rådgivning og opplæring.• De regionale kompetansesentrene driver ikke individuell behandling.
RKBU Vest – Regionalt kunnskapssenter for barn og unge	
RKBU Midt-Norge – Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – psykisk helse og barnevern	
Regionalt kunnskapssenter for barn og unge, Nord (RKBU Nord)	

Kilde: NUBU (2021), RBUP (2022), RKBU (2022), NTNU (2022) og UiT, (2022)

2.1 Kommunenes kjennskap til kompetansesentrene

I vår kartlegging stilte vi samtlige barnevernledere som deltok i arbeidsmøtene et åpent spørsmål om hvilke kompetansesentre de kjenner til, og om hva de er kjent med at kompetansesentrene tilbyr. Til sammen 30 av deltakerne svarte på det åpne spørsmålet i forhåndsinnsendte innspill. Det tilsvarer i gjennomsnitt 6 kommuner per region.

Svarene viste at barnevernlederne ikke skiller tydelig mellom kompetansesentrene på barnevernområdet og kompetansemiljøer med bredere målgrupper som også kan være relevante for barnevernet. Åpne, skriftlige spørsmål har noen svakheter. Når kommuner blir bedt om å oppgi kompetansesentre i et åpent spørsmål, kan det være sentre de har hørt om, men ikke benyttet eller kjenner godt, som de ikke nevner fordi de ikke tenker på dem når de skal svare på spørsmålet. Det kan også være slik at kommuner og tjenester kan benytte seg av metodikk fra sentre uten at de nødvendigvis kjenner til selve senteret som er opphavet til metodikken.

Utvalget av kommuner i undersøkelsen er ikke representativt for alle landets kommuner. Det innebærer at tilbakemeldingene om kjennskap til kompetansesentre kan gi et omtrentlig bilde.

Svarene vi har mottatt gir uansett en indikasjon på hvilke sentre kommunene først og fremst tenker på når de blir spurt om kjennskap til kompetansesentre.

Vår gjennomgang viser at barnevernlederne, slik det fremgår av både forhåndsinnsendte svar og i arbeidsmøter, som hovedregel kjenner til de regionale kompetansesentrene på barnevernområdet; de fleste kjenner også Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge (NUBU). NUBU ser ut til å være noe mindre kjent og benyttet enn de regionale sentrene.

Vår gjennomgang viser også at barnevernlederne kjenner til og benytter en rekke andre kompetansemiljøer i utvikling og kompetanseheving av egen tjeneste. Blant disse er Regionale ressursentre om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) de som nevnes av flest. Miljøer som KoRus og ulike universitets- og høyskolemiljøer trekkes også frem.

For å oppsummere, viser gjennomgangen at barnevernlederne i all hovedsak er oppmerksomme på og kjenner til kompetansesentrene på barnevernområdet. Svarene viser også at barnevernlederne ikke nødvendigvis skiller mellom sentrene som er på barnevernområdet spesielt og andre kompetansesentre som kan være relevante for dem. Dette ble også tydelig gjennom arbeidsmøtene med kommunene, der barnevernlederne kunne beskrive og reflektere rundt erfaringer, også med andre kompetansemiljøer. Vi har samtidig konsentrert oss om å gjengi tilbakemeldingene som primært synes å handle om kompetansesentrene på barnevernområdet. Samtidig er også disse refleksjonene fra barnevernledere en indikasjon på at kommuner og tjenester søker etter områder der de har behov for bistand heller enn at de søker mot enkeltsentre, og at de ikke har en fullstendig oversikt over hvilke sentre som tilbyr hva. Dette blir også tydelig gjennom tilbakemeldingene vi presenterer i delkapittel 2.3

Vi spurte også kompetansesentrene om deres inntrykk av kommunenes kjennskap til dem. Vi gjorde dette i intervjuer med Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge (NUBU), RKBU Vest, RKBU Midt-Norge, RKBU Nord og RBUP. Ifølge kompetansesentrene er det ikke alle kommuner som kjenner til dem. Kommunene kjenner trolig ikke godt nok til hva kompetansesentrene kan hjelpe med. Flere av kompetansesentrene uttrykte at det var kommunene som allerede brukte dem, eller som de hadde et samarbeid med, som kjente dem best. De fryktet at det var kommuner med behov for bistand som ikke kjente til deres tilbud.

I gjennomgangen har vi også hatt et arbeidsmøte med Statsforvalterembetene, hvor vi undersøkte hvordan de oppfatter kommunenes kjennskap til kompetansesentrene. Embetene som deltok forklarte at de i strategiperioden har bidratt til å koble læringsnettverk eller enkelte barneverntjenester sammen med kompetansesentre. I tillegg til kompetansesentrene som RKBUene, NUBU, RBUP og RVTSene, nevner Statsforvalterne også andre fagmiljøer som KoRus, universitets- og høyskolemiljøer og barnehus som samarbeidspartnere i kompetansesatsingen, og som flere kommuner kjenner til og benytter.

I 2021 gjennomførte SINTEF en undersøkelse som blant annet kartla kommunenes erfaring med de ulike kompetanse- og ressursentrene for psykisk helse, rus, vold og selvmordsfeltet.² Rapporten er den syvende rapporten i en serie med årlige kartlegginger som SINTEF har utført på oppdrag fra Helsedirektoratet.

² Ose, Solveig Osborg og Silje L. Kaspersen (2021) *Kommunalt psykisk helse- og rusarbeid 2021: Årsverk, kompetanse og innhold i tjenestene* (SINTEF)

Kartleggingen ble gjennomført med en spørreundersøkelse til landets kommuner, der det var ansatte innen kommunenes psykisk helse- og rusarbeid som i hovedsak svarte på spørsmålene.

SINTEFs funn underbygger inntrykket vi sitter igjen med fra vår kartlegging. Resultatene om regionsenter for barn og unges psykiske helse (RBUP) og regionalt kunnskapssenter for barn og unge (RKBU) kan tjene som eksempler.

319 kommuner og bydeler svarte på SINTEFs spørsmål om RBUP/RKBU. Tre prosent av kommunene oppga at de ikke har hørt om tilbudet. 30 prosent har hørt om, men ikke vært i kontakt med eller brukt RBUP/RKBU. 66 prosent av kommunene og bydelene svarte at de har vært i kontakt med eller brukt RBUP/RKBU. Også her er det slik at jo mindre kommunene er, dess lavere andel kommuner har vært i kontakt med eller brukt RBUP/RKBU.

2.2 Kommunenes kontakt med kompetansesentrene

2.2.1 Hva kommunene fortalte

Vi spurte samtlige barnevernledere som deltok i arbeidsmøtene om de hadde hatt kontakt med kompetansesentrene i løpet av kompetansestrategiperioden. Til sammen 30 av deltakerne svarte på spørsmålet i forhåndsinnsendte innspill. Mange av kommunene hadde hatt noe kontakt med ett eller flere av kompetansesentrene på barnevernområdet, men kommunene skiller i liten grad mellom kompetansesentrene spesifikt på barnevernområdet, og andre kompetansesentre eller-miljøer som også kan være relevant for barneverntjenestene. Slik sett vil innspillene fra barnevernlederne som nevnt gjelde bredere enn kun for kompetansesentrene på barnevernområdet, men de er relevante også for kompetansesentrene på barnevernområdet.

Blant barnevernlederne som svarte at de hadde hatt noe kontakt, varierte det betydelig hvor omfattende kontakten hadde vært og hva kontakten besto i. For å trekke frem to ytterpunkter: Enkelte barnevernledere fortalte at de hadde deltatt i et møte eller mottatt noe veiledning, mens andre barnevernledere fortalte at de hadde inngått formelle samarbeid med ulike kompetansesentre som resulterte i kontakt og oppfølging over tid. Mellom disse to ytterpunktene var det flere som hadde hatt kontakt med to eller flere kompetansesentre og fått hjelp på ulike måter.

Barnevernlederne fortalte om ulike typer hjelp som tjenesten hadde fått fra kompetansesentrene, inkludert

- kurs og seminarer
- drøfting av komplekse enkeltsaker
- innføring i verktøy og nye metoder
- veiledning
- utvikling av tiltak
- drift av tiltak
- implementeringsstøtte av ulik art

De fleste kommunene vi har snakket med, vurderer også at de har mer kontakt med kompetansesentrene nå enn før strategiperioden, men her er det variasjon. Det er imidlertid flere som trekker frem at de har etablert gode kontakter i kompetansesentrene gjennom tiltak som tjenestestøtteprogram og læringsnettverk og at det er kontakter som de også har benyttet etter at tiltakene er avsluttet. De barnevernlederne som beskriver at de benytter sentrene relativt mye, viser til gode erfaringer, gode relasjoner etablert over tid og nyttig bistand fra sentrene.

Enkelte tjenester i distriktene peker på at geografiske avstander påvirker kontakten. Det er beskrivelser av at det er langt til de nærmeste sentrene, så når det skal være kontakt med dem, blir det i hovedsak på felles arenaer. I noen tilfeller har det også vært felles samlinger i regi av Statsforvalteren. Det blir påpekt tilsvarende fra andre at det er enklere å ha mer kontakt med sentrene for dem som er lokalisert nærmere.

Andre årsaker til at kommunene ikke benytter sentrene i særlig grad, inkluderer at de ikke har tilstrekkelig god oversikt over tilbudene til sentrene og hvilken bistand de kan få, at de ikke opplever at hjelpen er relevant, at de har hatt noen dårlige erfaringer, og at de ikke har kapasitet til å jobbe med utviklingsarbeid i en krevende hverdag.

2.2.2 Kompetansesentrenes erfaring

Alle kompetansesentrene vi har intervjuet forteller om kontakt med barneverntjenestene i ulike kommuner. Samlet sett, forteller kompetansesentrene om tilsvarende bistand til kommunene som kommunene oppgir å ha mottatt. Intervjuene viser at det varierer mellom kompetansesentrene hva kontakten består i.

Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge (NUBU) har som hovedmål å styrke og støtte barns, ungdoms og familiers utviklingsmuligheter. Det fremgår av NUBUs rapportering for 2021 at NUBU har et nasjonalt ansvar for tjenestestøtte i form av spesialiserte tiltak, for å gjøre kunnskap tilgjengelig for praksisfeltet og for forsknings- og utviklingsarbeid. Dette innebærer omfattende implementeringsvirksomhet, herunder kvalitetssikring, opplæring, veiledning og rådgivning.³

Innen tjenestestøtte og implementering skal NUBU utvikle, implementere, spre og videreføre virksomme intervensjoner i henhold til kravene om kvalitetssikring. Dette er et arbeid som når kommunene. Vi nevner to eksempler: Ifølge NUBUs rapportering for 2021, er metoden PMTO (Parent Management Training – Oregon) tilgjengelig i 105 kommuner og bydelers. Flere kommunale barneverntjenester har ønsket å utdanne PMTO-terapeuter, blant annet som følge av barnevernreformen. De 105 kommunene og bydelene har også et samarbeid med NUBU om TIBIR (Tidlig innsats for barn i risiko). Målsettingen med TIBIR er å forebygge og avhjelpe atferdsproblemer på et tidlig tidspunkt samt bidra til å utvikle barns positive og prososiale atferd. Av 1186 utøvere med TIBIR-kompetanse i kommunene tilhører 15 prosent det kommunale barnevernet.⁴ NUBU formidler også andre forskningsbaserte tiltak.

NUBU har opplevd økt etterspørsel fra kommunene etter sin faglige bistand som følge av barnevernreformen, særlig til bistand rettet mot barn.

Ifølge flere av de regionale kompetansesentrene (RKBU og RBUP), prioriteres faglig bistand til kommuner relativt høyt. Flere mener det er en konsekvens av kompetansesatsingen i kommunalt barnevern.

Flere sentre nevner at kontakten med kommunene gjerne er knyttet til læringsnettverk eller samarbeidsavtaler med enkeltkommuner. Sentrene kommer også i kontakt med kommunene via tjenestestøtteprogrammet, barnevernlederutdanninger og andre videreutdanninger.

Det vanlige er at kommunene tar kontakt med de regionale sentrene. Det er ikke vanlig at sentrene selv kontakter kommuner for å inngå samarbeid. Det å ha hatt en første kontakt er gjerne nøkkelen til mer samarbeid. Når kommunene først har tatt kontakt, er sentrene gjerne på tilbudssiden. Bistand avler mer bistand.

Ifølge ett senter, er det gjerne de største og de minste tjenestene de får færrest henvendelser fra.

De regionale kompetansesentrene forteller om ulike typer bistand som de gir kommunene. De gir veiledning etter gjennomførte kurs, der hensikten er å bidra til implementering i kommunene. Generelt sett, gir de opplæring av ulike slag. Noen sentre gir støtte til ledergrupper med prosjektarbeid og utviklingsarbeid. De bistår med å styrke kommunene innen veiledning av fosterhjem og traumebevisst omsorg. Ett senter nevner også at kommuner av og til etterspør kunnskapsoppsummeringer, som de kan levere.

Når sentrene har kontakt med barneverntjenestene, er det først og fremst barnevernlederne de har kontakt med. Sentrene er opptatt av involvering fra lederne, gjerne også ledere på nivået over barnevernlederne, for å bidra til det tverrfaglige samarbeidet. Et senter understreker betydningen av forankring i kommunal ledelse for at utviklingsarbeidet skal kunne ha varige effekter.

2.2.3 Statsforvalternes perspektiv

Når vi har spurt Statsforvalteren hvordan de mener kompetansesentrene blir brukt av kommunene, og har blitt benyttet i strategiperioden fra 2018 beskrives det også fra dem at innholdet i bistanden fra kompetansemiljøene viser et bredt spekter – fra deltakelse i ressursgrupper for læringsnettverkene, samlinger med veilednings-/opplæringsformål, til deltakelse i arbeidet med konkrete utviklingsprosjekter i form av prosessledelse, støtte til prosjektleder, kunnskapsoppsummeringer og implementeringskunnskap.

I løpet av strategiperioden fra 2018 til i dag beskriver flere Statsforvaltere at de har jobbet med å gjøre kompetansesentrene kjent i kommunene og etablert felles møtepunkter. Dette har ført til at det har blitt tydeligere for kommunene hva de kan be kompetansesentrene om bistand til. Noen av representantene

³ Rapport 2021 – Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge – NUBU AS.

⁴ Rapport 2021 – Nasjonalt utviklingscenter for barn og unge – NUBU AS.

kommenterer at dette har ført til at barneverntjenestene nå bruker kompetansesentrene også utenom læringsnettverkene i flere og bredere sammenhenger enn tidligere. Det nevnes blant annet bistand til økt tverrfaglig arbeid og konkrete utviklingsprosjekter i den enkelte tjenesten/kommunen. I noen fylker er Statsforvalteren imidlertid ikke sikker på at bruken av kompetansesentrene har blitt vesentlig endret i strategiperioden. De påpeker at det er stor variasjon både mellom kommunene og mellom læringsnettverkene med hensyn til hvordan de evner å bruke kompetansesentrene. Noen har klart å utvikle prosjekter og gjøre seg nytte av kompetansesentrene, mens andre sliter med å utvikle og få bistand til relevante utviklingsprosjekter.

2.3 Hvordan navigerer kommunene i det komplekse landskapet av tilbud og tiltak fra de ulike kompetansesentrene?

Når vi i møter med kommunene spør om de opplever at det er enkelt å få oversikt over tilbud og tiltak ved kompetansesentrene, og hvordan de går frem for å undersøke dette, er det variasjon i svarene.

De fleste opplever at dette landskapet er uoversiktlig, og at det ikke er enkelt å få oversikt over hva sentrene kan bistå med eller tilby. Det er også mange som fremhever at de opplever at det kommer en stor mengde tilbud, informasjon og andre henvendelser til kommunene, som gjør at totalbildet av muligheter fremstår som uoversiktlig. Som en barnevernleder beskrev det; «det er jo en jungel der ute.» Det blir samtidig påpekt at totalmengden av tilbud og muligheter ikke er noe som begrenser seg til kompetansesentrene, men kompetansesentrenes tilbud kan være en del av dette bildet. En annen barnevernleder beskriver på liknende vis:

«Vi får enormt mange kursinvitasjoner og invitasjoner til seminarer, så jeg mister fullstendig oversikt.»

Av de som beskriver et uoversiktlig og vanskelig navigerbart landskap, er det noen erfaringer og beskrivelser som går igjen.

For det første opplever de ikke at de har god nok kjennskap til hva kompetansesentrene kan tilby. Flere trekker frem at de rett og slett er usikre på hva de kan benytte kompetansesentrene til, og hvordan de skal gå frem for å få en helhetlig oversikt. De opplever også at når de gjør en innsats for eventuelt å få oversikt, for eksempel gjennom generell søking på nett, eller på konkrete nettsider, fremstår det fortsatt ikke fullt ut tydelig hva sentrene kan bistå med.

For det andre, og i forlengelsen av punktet over, er det flere som fremhever at sentrene ikke oppleves som tydelige nok i sin kommunikasjon rundt egne tilbud og tjenester. Enkelte viser til at de ser at sentrene profilerer seg i sosiale medier for eksempel, men at det ikke kommer tydelig frem hvordan de kan benyttes likevel. Noen etterlyser tydeligere markedsføring fra sentrene, men dette spørsmålet er kommunene delt i oppfattelsen av. Enkelte understreker, som nevnt over, at det er i overkant mye informasjon om ulike tilbud og muligheter som kommer til kommunen. Det enkelte trekker frem at kunne hjulpet, er mer samlede initiativ fra sentrene, ut til kommunene med hva de kan tilby. Det argumenteres for at mer samlet informasjon, formidlet sjeldnere, kunne gitt bedre oversikt.

Det er noen som fremhever at i den perioden de deltok på tjenestestøtteprogrammet opplevde de å være tettere koplet på og ha en bedre oversikt over «hva som rørte seg hos kompetansesenteret».

Men det er også en betydelig andel kommuner i våre møter, som mener de har rimelig god oversikt over hva sentrene kan tilby. De som gir tilbakemelding om dette, har i hovedsak fått oversikt på to måter:

Flere viser til at Statsforvalteren har tatt en aktiv rolle i å frembringe slik oversikt og formidle kontakt, ved at de har samlet kompetansesentre og kommuner, eller invitert kompetansesentre inn i regionale barnevernledersamlinger eller andre fora, slik at de kan få oversikt over tilbud og muligheter. Det er også noen som trekker frem at læringsnettverk har blitt benyttet til å skaffe oversikt over og få kontakt med kompetansesentre.

Den andre hovedårsaken til at kommuner opplever å ha rimelig god oversikt, handler om at det er etablert noen gode relasjoner mellom kommunene og ett eller flere sentre. Gjennom disse relasjonene opplever kommunen at de har fått en god oversikt, men denne kan begrense seg til sentre de har etablert kontakt med. Det kan se ut til at det er en liten overvekt av større tjenester i den gruppen av kommuner som mener det greit å navigere blant tilbudene til kompetansesentrene. Noen av disse fremhever at tjenestene gjør eget kartleggingsarbeid av kompetansebehov og initiativ, og at de med det som utgangspunkt finner de tilbudene de trenger eksternt rimelig greit. Blant enkelte mindre kommuner blir det påpekt at de ikke har ressurser til å jobbe like systematisk med

egne behov, og at det også kan få noen konsekvenser for hvor god oversikt de har selv over hva de har behov for, hvor systematisk de får til å søke etter det de trenger, og hvor målrettede de får til å være i eventuelle undersøkelser av muligheter eksternt.

Det er mange kommuner som gir uttrykk for et ønske om en mer samlet oversikt over tilbud, tjenester og samarbeidsmuligheter med kompetansesentrene. Flere mener en slik oversikt for eksempel kunne ligge tilgjengelig via Bufdir sine nettsider. Noen har også forhåpninger til det nye Digi barnevern, og tenker at det kan være et mulig sted å samle en oversikt.

Kompetansesentrene vi har intervjuet i denne gjennomgangen, er gjennomgående opptatt av å nå ut til kommunene og de kommunale barneverntjenestene med sine tjenester og tilbud.

De bekrefter også langt på vei kommunenes opplevelse av at det kan være vanskelig å få oversikt over alle tilbudene. Sitatet over fra en kommune om at «det er en jungel der ute», ble også uttrykt i et intervju med et kompetansesenter.

Ikke alle kompetansesentrene vi har intervjuet tror at alle kommuner kjenner til dem eller hva de kan bistå med. Men samtidig opplever de også at mange kommuner kjenner til dem, og etterspør tydelig det de har behov for. Det fremstår totalt sett som det er relativt stor variasjon på dette området.

Flere av sentrene vi har snakket med forteller at de jobber med å være synlige i sosiale medier og har økt vektleggingen av det den siste tiden. Enkelte av sentrene sender også ut nyhetsbrev til kommuner, og informasjon til personer og tjenester som har deltatt på kurs eller annet i senterets regi tidligere. Noen har også informasjonsmaterieell som de har med seg ut på kurs eller samlinger de gjennomfører. Sentrene benytter også egne nettsider til å informere.

Samtidig beskriver de at de har utviklingsmuligheter når det gjelder å jobbe aktivt og utadrettet mot de kommunale tjenestene med informasjon om hva de kan bistå med. Noen av sentrene beskriver at de har planer for å jobbe med å bli mer synlige, mens andre sier at de ikke har kapasitet til å jobbe med kampanjer eller annet, men at de ville gjort det hvis de hadde hatt bedre kapasitet.

Representanter fra Statsforvalterne kommenterer i møtet vi har hatt med dem, at også de har opplevd at det har tatt tid og vært utfordrende å få en oversikt over kompetansesentrenes tilbud. De påpeker imidlertid at det er viktig at Statsforvalteren har denne oversikten, slik at de kan bidra til at barneverntjenestene kobles til miljøer som kan hjelpe til med ulike problemstillinger. Flere Statsforvaltere viser til, som kommunene, at de har noen tiltak, som for eksempel frokostmøter eller at de inviterer kompetansesentrenes til samlinger for barnevernlederne, eller andre nettverkssamlinger for å gjøre kompetansesentrene og deres tilbud til kommunene bedre kjent i barneverntjenestene.

Flere kommenterer i møtet med Statsforvalteren at mangfoldet av satsinger og tiltak som eksempelvis bedre tverrfaglig innsats for barn og unge (BTI), tidlig innsats for barn i risiko (TIBIR) og forebyggende plan, er en utfordring for tjenester som har mer enn nok med å klare sin daglige drift. De påpeker at spesielt de sårbare kommunale tjenestene lett kan bli overveldet og etterlyser en mer helhetlig tilnærming der kommuner og tjenester får tilbud ut fra en felles risikovurdering.

Hvordan går kommunene frem for å få oversikt?

Når kommunale tjenester har behov for kompetanseheving eller andre kompetansetiltak, beskriver de i møtene med oss at de enten går bredt ut og søker på internett med utgangspunkt i de behovene de har, eller de tar mer direkte kontakt med kompetansesentre eller andre kompetansemiljøer. Direkte kontakt kan opprettes via kontakter de har fra tidligere samarbeid, kolleger eller andre tjenester som har noen erfaringer, via kontakter de har fått gjennom tjenestetøtteprogram eller veiledningsnettverk, via deltakelser på kurs/opplæring i regi av sentrene eller via andre kontakter de har gjennom en lang arbeidskarriere.

Tjenestene vi har snakket med opplever, som beskrevet over, at det i hovedsak er de som tar kontakt med kompetansesentrene heller enn omvendt. Men det er også flere som kommer i kontakt gjennom læringsnettverk og tjenestetøtteprogrammet. De opplever at denne kontakten har hjulpet dem til å få bedre oversikt over tilbudene, men i hovedsak tilbudene til de sentrene de er i kontakt med.

Overordnet gir arbeidsmøtene inntrykk av at kan være litt tilfeldig hvordan kommunene går frem for å få oversikt over hvem som kan bistå dem med det de har behov for. Noen har hatt én kontakt og benytter den på nytt. Personlige erfaringer og relasjoner har mye å si. Flere, både mindre tjenester og mellomstore tjenester,

forklarer at de ikke har egne funksjoner med ansvar for fagutvikling, eller som sitter på noen mer oppdaterte oversikter over mulige tilbud og tjenester. Da blir kompetanseheving via kompetansesentre avhengig av enkeltressurser og deres relasjoner eller leder og leders relasjoner, slik det er organisert i dag.

Opplevd tilgjengelighet ved kompetansesentrene

Kommunene gir inntrykk av at kompetansesentrene i hovedsak oppleves som tilgjengelige når de tar kontakt. De oppleves også som velvillige. Likevel varierer det i hvilken grad sentrene oppleves som fleksible og tilpasningsdyktige.

Det er noen som påpeker at de opplever at kompetansesentrene er tilgjengelige, men at det også henger sammen med at de har en tett og god relasjon. De er ikke sikre på om det er noe som er gjennomgående for relasjonen mellom sentre og andre kommuner.

Det er også noen som trekker frem praktiske utfordringer knyttet til tilgjengelighet. Det handler i all hovedsak om avstander mellom den kommunale tjenesten og et kompetansesenter. En ting er hva en kunne ønske av bistand, en annen ting er hva som er reelt mulig når det er store avstander og små tjenester. Flere peker i forbindelse med det på at de skulle ønske seg forbedrede og flere digitale tilbud.

Flere kommuner refererer til at de har erfart å få forespørsler til kompetansesentre avvist fordi det de etterspør ikke er innenfor det senteret har som satsing i den perioden. Andre har opplevd at de har blitt avvist med begrunnelse om at det de etterspør er tjenester senteret ikke tilbyr eller kompetanse de ikke har. Kommunene opplever ikke gjennomgående at det i de tilfellene er slik at de veiledes i retning av noen som kan ha den typen kompetanse de etterspør.

Det er også ulikt om sentrene oppleves å tilpasse bistanden til forespørslene kommunene kommer med, og er opptatt av skreddersøm, eller om de har mer ferdige løsninger de tilbyr kommunene.

Men flertallet har opplevd at når de har tatt kontakt med et behov, og ønsker tilpasning, bruker sentre tid på å forstå og forsøker å møte tjenestene der de er.

Det er også ulikt hvordan sentrene vi har snakket med tar imot henvendelser. Noen har inntaksteam eller felles kontaktpunkter for eksterne, mens ved andre sentre blir enkeltpersoner kontaktet direkte i større grad. Uavhengig av kontaktformen, er alle kompetansesentrene opptatt av at de prioriterer å være tilgjengelige for kommunale barneverntjenester som tar kontakt, og at aktiviteter rettet mot kommuner generelt, men også barneverntjenester spesielt, er høyt prioritert.

Men de har også erfaringer med at de har for begrenset kapasitet til å kunne bistå alle som tar kontakt.

Oppleves kompetansesentrene som samordnete og godt koordinerte?

Kompetansesentrene oppleves fra kommunene i hovedsak ikke å være godt samordnet eller koordinert seg imellom. Sentrene oppleves som ulike og med ulik fagkompetanse i all hovedsak, og slik sett er det flere som ikke nødvendigvis mener eller forventer at de skal være godt koordinert. Samtidig er det også noen som opplever at sentrene overlapper i noen grad, uten at de nødvendigvis er spesifikke på hvilke områder.

Det er samtidig flere som understreker at når det er snakk om konkrete samarbeid på tvers av sentrene, som for eksempel i tjenestestøtteprogram eller andre kurs eller arrangementer de har sammen, oppleves de som godt samordnet.

Uavhengig av om sentrene oppleves som faglig overlappende eller ikke, trekker de fleste frem at sentrene kunne vært bedre samordnet i den forstand at de kunne hatt en bedre oversikt over hva andre sentre jobber med, og eventuelt veiledet kommunene eller tjenestene mer mellom sentrene, og peilet dem i retning av det de har behov for dersom det gitte senteret ikke kan bistå på området selv. Det opplever kommunene at sentrene gjør i liten eller ingen grad.

Sentrene oppleves heller ikke som koordinerte i informasjon eller tilbud de sender til kommunene. Det blir vist til eksempler på at kommunene kan få liknende tilbud fra ulike sentre med kort mellomrom. Det kan bidra til noe forvirring, og fremstår uoversiktlig, blir det påpekt.

Noen ønsker seg faste kontaktpersoner ved sentrene som kunne hatt en oversikt, både over hva eget senter, men også andre kompetansesentre kan tilby. Noen, men et fåtall i vårt utvalg, har også slike faste kontaktpersoner ved et kompetansesenter.

Enkeltkommuner viser til at det har vært eksempler på at sentre har utarbeidet noen oversikter over egne fokusområder. Men de har ikke tilsvarende oversikt over andre sentres fokusområder. Flere kommuner som trekker frem at de ikke opplever sentrene som koordinerte gir også uttrykk for at de kunne ønsket seg en oversikt over tilbud tidlig på året, med tanke på forutsigbarhet. Om en slik oversikt i tillegg kunne vært koordinert på tvers av aktuelle kompetansesentre, mener flere at det hadde vært veldig hensiktsmessig for dem.

Blant de større kommunene i utvalget vårt, der barnevernet kan være på bydelsnivå eller i store avdelinger, er det noen som beskriver at sentrene ikke fremstår koordinert overfor tjenestene. Dette kan gjelde både internt i et kompetansesenter og på tvers. Kommunene erkjenner at dette i så fall er en tosidig utfordring og at en koordinering også vil være avhengig av kommunene. Kommunene forsøker å være koordinerte, men medgir at det kan være krevende å få til i praksis. Det er også flere som påpeker at det kan være krevende for dem som tjenester å ta imot kompetanse, og slik sett er det egentlig enda viktigere med koordinerte sentre slik at det blir enklere å navigere og få oversikt (ref. forrige delkapittel).

Kompetansesentrene beskriver i intervjuer at de forsøker å henvise til andre kompetansemiljøer dersom kommunale tjenester tar kontakt for å få bistand, og de ikke kan gi den. Men det blir samtidig gitt uttrykk for at dette ikke er noe som gjøres systematisk eller rutinemessig, og at det antageligvis kan være avhengig av den personen på senteret den kommunale tjenesten er i kontakt med.

Det blir også erkjent fra flere kompetansesentre at selv om de kan ha en del samarbeid på tvers av sentre, har de forbedringspotensial når det gjelder bedre systematisk og overordnet samordning, inkludert det å kjenne godt til hverandres kompetanse for både å kunne utnytte den bedre på tvers, men også for å henvise kommuner videre til riktige instanser ved behov.

2.4 Hvilken bistand oppleves som nyttig for kommunene?

Et hovedinntrykk fra møtene med kommuner, er at bistanden de får fra kompetansesentrene er nyttig. Flere beskriver at de opplever å bli møtt og forstått, og at bistanden de får er til god hjelp og på et tilpasset nivå og omfang.

Det blir også understreket fra flere kommuner at den bistanden de får oppleves som nyttig, men at de ikke har full oversikt over hvilken bistand de kan få, og at de slik sett antageligvis også går glipp av relevant bistand også. De har ikke oversikt over bredden (se tidligere i kapitlet).

Bistanden kommunene mottar er både varige tiltak på systemnivå, altså som kompetansehevingstiltak over noe tid, utviklingsstøtte, implementeringsstøtte eller annen tjenestestøtte til hele eller deler av tjenesten, og de mottar bistand i komplekse enkeltsaker. Begge deler oppleves som nyttig av kommunene.

På systemnivå trekkes særlig bistand til metodeutvikling og bistand til utvikling av tiltak frem som nyttig. Men flere påpeker også generelt at uavhengig av hvilket område tjenesten skal forbedre seg på eller metoder som skal innføres, oppleves det nyttig med bistand til implementering fra kompetansesentre.

Ledere trekker også frem at det er nyttig med lederstøtte, og flere fremhever for eksempel at ledersamlingene i tjenestestøtteprogrammet har vært nyttig. Det blir også trukket frem at kompetansesentrene som enten har bistått tjenestene gjennom tjenestestøtteprogrammet, eller også ved andre anledninger, gjennomgående er tilgjengelige for oppfølging, og bistår med nyttig oppfølging når det er behov for det.

Mer enkeltstående kompetansetiltak som kurs og foredrag blir også pekt på som potensielt nyttige, og interessante, men at det selvsagt krever mer oppfølging fra egen tjeneste for å hente ut varig nytte. Det er også enkelte som trekker frem at de opplever at det har vært en økning i digitale kurs fra kompetansesentre. Det oppleves som både nyttig og muliggjør deltakelse for flere tjenester. Særlig der avstandene er store, blir det krevende å prioritere tid til å reise på kurs eller andre kompetansehevingstiltak. Både digitale, interaktive kurs som gjennomføres i realtid, og mer forhåndsinnspilte kurs som man kan se når det passer, oppleves som nyttig.

Men det er særlig mange som trekker frem nytteverdien av å få bistand i komplekse enkeltsaker. Det kan være saker som medfører behov for spisskompetanse som tjenestene ikke besitter selv. Eksempler som går igjen er innenfor områder som vold, traumer, overgrep og alvorlig skolevegring. I de tilfellene har personer fra tjenestene gjerne veiledende samtaler med noen fra et kompetansesenter, hvor de får faglige råd, og de avtaler også gjerne oppfølgende samtale(r).

Det blir i hovedsak beskrevet fra kommunene at sentrene fremstår som kompetente og bistanden fra dem er nyttig. Men flere kommuner peker på at de opplever at kompetansesentrene ikke alltid forstår kommunens behov. Det kan bli litt for mye pakkøløsninger med utgangspunkt i det kompetansesenteret vurderer er viktig. I forlengelsen av det, blir det også trukket frem fra flere at sentrene kunne vært enda bedre til å tilpasse løsningene sine gjennom mer skreddersydde løsninger. Her er det en variasjon i tilbakemeldingene, for flere peker også nettopp på at kompetansesentrene er gode på denne typen tilpasning.

Noen peker også på at de opplever at kompetansesentrene ikke er helt klar over kompetansen ute i kommunene, og kan gjennomføre bistand i tjenesten som er på et for lavt nivå. Men igjen trekkes det også frem at kommunene har et ansvar selv for å være gode bestillere av tjenester og kompetanseheving. De må være tydelige på sine behov slik at det blir enklere for kompetansesentrene å forstå og tilpasse.

Det er også noen kommuner som sier at de som regel ikke kontakter kompetansesentrene fordi de har noen dårlige erfaringer, og ikke har opplevd å få den bistanden de har etterspurt.

Kompetansesentrene beskriver at de får mange henvendelser fra enkeltpersoner eller enkeltledere på bistand både på enkeltsaker og på bistand mer på systemnivå. Kompetansesentrene får en del tilbakemeldinger på at kommunene er fornøyde, men de gjør i liten grad systematiske evalueringer av bistanden de gir med tanke på å kartlegge nytteverdien der ute.

Kompetansesentrene kartlegger heller ikke i særlig grad hvilke typer bistand som etterspørres i størst grad. Men det er noe variasjon mellom sentrene på dette området, og enkeltsentre har startet opp et mer systematisk kartleggingsarbeid av denne typen.

Kompetansesentrene opplever at kommuner har behov for noe kurs, generell kompetanseheving og annet, men at det er et relativt stort behov for implementeringsstøtte av tiltak i tjenestene. Noen sentre mener de kan bistå enda mer enn i dag med relevant tjenestestøtte og det å bidra til praksisendringer i tjenestene. Dette etterspørres i noen grad, men flere peker på at dette kunne de hjulpet mer med og kommunene etterspurt i enda større grad.

2.5 Hvordan kompetansesentrene best kan bidra til kompetanseutvikling i barneverntjenester

2.5.1 Kommunenes perspektiv

I arbeidsmøtene med barnevernlederne tok vi opp spørsmålet om hvordan kompetansesentrene best kan bidra til kompetanseutvikling i deres barneverntjenester. I løpet av de fem arbeidsmøtene, nevnte barnevernlederne følgende temaer som de mente kompetansesentrene gjerne kunne bidra innen:

Analyse og dokumentasjon

Flere av barnevernlederne mener at det er behov for kompetanseutvikling innen analyse og dokumentasjon. De viser til at analyse og dokumentasjon innebærer ulike krevende aktiviteter. Det innebærer å gjøre barnevernfaglige vurderinger for å evaluere om tiltak har hatt ønsket effekt. Det innebærer å vurdere alternative tiltak og begrunne hvilke tiltak som blir valgt. Det innebærer å skrive ned begrunnelsen på en måte som dokumenterer vurderingene. Ifølge en av deltakerne er dette ikke noe man lærer nok om i løpet av utdanningen. Kommunene har behov for bistand til å vurdere og dokumentere virkningene de iverksatte tiltakene har.

En felles inngangsdør

Flere av barnevernlederne mener det vil være et viktig bidrag hvis de ulike kompetansesentrene kan nås gjennom en felles digital inngangsdør. Noen brukte ordet «portal». Barnevernlederne pekte på ulike behov som en slik portal kunne dekke. En ønsket muligheten til å beskrive faglige problemstillinger i en portal, hvorpå kompetansesentre med ekspertise på problemstillingen kunne melde interesse for å bistå. Andre ønsket muligheten til å bruke portalen til å søke etter relevante tjenester med utgangspunkt i et definert behov. Som en barnevernleder sa: «Det viktigste er å få oversikten».

Samordnet, nasjonalt tilbud

Noen barnevernledere tar opp behovet for løsninger som gjør at kommuner kan få bistand til de samme faglige problemstillingene, uansett hvor i landet de ligger. Løsningen er ikke nødvendigvis at alle kompetansesentre har lik faglig profil. Løsningen er snarere at kommunene har reell mulighet til å få bistand fra alle kompetansesentre,

uavhengig av hvilken region senteret tilhører. Ved å ta opp dette behovet, viser barnevernlederne til noe av det samme hensynet som ligger bak innspillene ovenfor om en felles inngangsdør.

Lederutvikling og lederstøtte

Flere av barnevernlederne ønsker kompetanseutvikling og støtte til barnevernledelse. At det er et behov for dette, var det flere som uttrykte. En peker på at ledernes oppmerksomhet ofte rettes mot sakene som barneverntjenesten følger opp, mens det ledelsesfaglige gjerne kommer i andre rekke. En annen viser til at lederne står i en kompleks hverdag og at det er mange krav som skal ivaretas. Et kompetansesenter som barnevernlederne kan ta kontakt med ved behov er et savn. Andre viser til verdien av å ha et forum for barnevernlederne der de kan drøfte problemstillinger og motta veiledning. Dette var en spesielt nyttig del av tjenestestøtteprogrammet blir det sagt. Det er et ønske at kompetansesentrene tilbyr systematisk veiledning av barnevernlederne over tid.

Tettere, vedvarende opplæring

Noen av barnevernledernes innspill handlet om verdien av vedvarende oppfølging fremfor enkeltstående kurs. En barnevernleder resonerte at det å tilby mer veiledning og oppfølging ute i barneverntjenestene bidrar til bedre integrering av kunnskap enn for eksempel gjennomføring av dagskurs. En annen viste til sin erfaring med tjenestestøtteprogrammet for å understreke verdien av mer vedvarende opplæring: Denne barnevernlederen viste til en arbeidsform som kombinerte samlinger med praksis på en måte som gjorde at deltakerne fikk veksle mellom faglig påfyll, egen praksis og videre veiledning. En slik type opplæring, vil være nyttig også i fremtiden, konkluderte en tredje barnevernleder. Flere nevnte et ønske om bistand til implementering av kompetanse og gjennomføring av prosesser, heller en ren kunnskapsformidling.

Juridisk bistand

I ett av arbeidsmøtene ble behovet for mer juridisk bistand enn i dag tatt opp. Noen barnevernledere ønsker muligheten til å søke råd og få kompetanseheving i juridiske spørsmål, og erfarer at kommunens egne ressurser innen juss ikke strekker til. Å ha tilgang til en ressurs på nasjonalt nivå ville være nyttig ifølge disse barnevernlederne.

Sertifisering

En barnevernleder ønsker at kompetansesentrene skal kunne sertifisere barnevernansatte i ulike metoder.

System og samordning

En barnevernleder uttrykte at kompetanse i systemisk tenkning var et savn. Med systemisk tenkning mentes det spørsmål rundt samarbeid mellom barnevern og helse, spørsmål rundt barn med behov for bistand fra ulike tjenester, særlig ulike kommunale tjenester.

2.5.2 Kompetansesentrenes synspunkter

I intervjuene med kompetansesentrene stilte vi ulike spørsmål om hva de vurderte var barneverntjenestenes videre behov for kompetanseutvikling. Kompetansesentrene tok opp flere forhold som kommunene selv tok opp, inkludert analyse og dokumentasjon, lederutvikling og lederstøtte, og tettere, vedvarende opplæring. Kompetansesentrene tok også opp enkelte forhold som kommunene ikke nevnte spesielt. Det gjelder spesielt implementering av evidensbaserte tiltak, og problemstillinger rundt skjønnsutøvelse i barneverntjenestene.

Analyse, dokumentasjon og skjønnsutøvelse

Flere kompetansesentre mente kommunene har behov for kompetanseutvikling innen analyse og dokumentasjon.

Ett kompetansesenter tok opp en relatert problemstilling som handler om barneverntjenestenes utøvelse av faglig skjønn i barnevernsaker. Det ble sagt at barnevernet trenger mye mer fokus på hva som påvirker egen skjønnsutøvelse. For eksempel kan kultur på arbeidsplassene ha større betydning for skjønnsutøvelsen enn forskjeller mellom enkeltpersoner på den samme arbeidsplassen. Grunnleggende antakelser om barn som gruppe kan variere mellom barneverntjenester og ha betydning for skjønnsutøvelsen, ifølge dette synspunktet. Kompetanseutvikling innen analyse vil kunne være et relevant tiltak.

Lederutvikling og lederstøtte

Betydningen av lederutvikling og lederstøtte var blant temaene som kompetansesentrene viet mest oppmerksomhet. Det ble beskrevet som en stor utfordring for barnevernlederne å ivareta både driftsoppgaver og utviklingsarbeid. Et av kompetansesentrene så det slik at drift gjerne trumfer andre aktiviteter i barneverntjenestene, og at det kan være vanskelig å finne tid til utvikling og ledelse. Å finne den rette balansen

er ferdigheter som ledere kan videreutvikle, og der kompetansesentrene kan bidra. Et kompetansesenter nevner at de får veldig gode tilbakemeldinger i tilfellene der de bidrar med lederutvikling og lederstøtte.

Tettere, vedvarende opplæring

Et kompetansesenter beskriver det som en utfordring at kommuner primært ønsker et og annet kurs. Det synes som om dette kompetansesenteret har et annet samlet inntrykk av hva kommunene etterspør, enn kommunene som i arbeidsmøtene etterspurte tettere, mer vedvarende opplæring. Kompetansesenteret mener at det bør tilby mer omfattende opplæring for at kommunene skal få et godt utbytte. Tiltakene som kompetansesenteret tilbyr, bør følges av implementeringsstøtte og lederstøtte. Sentrene må hjelpe kommunene slik at bistanden de får blir reelt nyttig og skaper endring og utvikling i tjenesten.

Evidensbaserte tiltak

Et kompetansebehov som kommunene ikke nevnte spesielt, er kompetanse om evidensbaserte tiltak. Ifølge NUBU tilbys kommunene flere tiltak, modeller og metoder som ikke har vært evaluert på en måte som kan gi sikkerhet for at de har de ønskede virkningene og ikke er skadelige. Ifølge NUBU er kun en liten andel av tiltakene som kommunene iverksetter evidensbaserte.

2.5.3 Statsforvalternes synspunkter

I møtet med Statsforvalteren blir flere forhold ved bistanden kompetansesentrene yter til kommunene, trukket frem som potensielt gode bidrag til tjenestene også fremover.

Flere kommenterer at kompetansesentrenes bidrag som prosjektledere og deres støtte til prosjektledere i læringsnettverkene har vært viktig. Dette er en kompetanse som de kommunale tjenestene ofte mangler og som også vil være viktig fremover.

Representanter for Statsforvaltere kommenterer også at det er viktig at kompetansesentrene er tilgjengelige som diskusjonspartnere for tjenestene som ønsker bistand. Noen kommenterer at det ikke er tilstrekkelig at et kompetansesenter svarer på en henvendelse med «send oss en bestilling». Utfordringen er ofte at de kommunale tjenestene trenger hjelp til nettopp å formulere en slik bestilling – og de trenger hjelp til å etablere og drive et utviklingsprosjekt samtidig som de må holde den daglige driften i gang.

Det påpekes også at større tilgjengelighet og tidlig kontakt med de kommunale tjenestene styrker kompetansesentrene: De blir bedre kjent med utfordringene i tjenestene og kan dermed bli mer relevante i tilbudene som de kan utforme for å svare på disse utfordringene. Flere Statsforvaltere omtaler dette som en «vinn-vinn-situasjon».

Endelig forventer også Statsforvalterne at kompetansesentrenes bistand i forbindelse med implementeringskunnskap fortsatt blir viktig og etterspurt fra kommunale tjenester. I tillegg mener de også at kompetansesentrene fremover bør satse på å bidra med utvikling og evaluering av nye barneverntiltak i kommunene.

3. Kommunenes tilgang til kvalifisert personell

Statistikk og tall rapportert fra kommunene tilsier at ca. 2 700 av dagens ansatte i kommunalt barnevern vil ha behov for videreutdanning for å tilfredsstille de nye kompetansekravene innen 2031. Mange kommuner oppgir at de ligger godt an til å nå kravene, forutsatt tilstrekkelig kapasitet i videreutdanningstilbudet fremover. Andre kommuner tror ikke de vil nå kravene innen fristen, grunnet høy turnover og rekrutteringsutfordringer. I kommunalt barnevern samlet sett tilsier dagens turnover at langt flere slutter hvert år, enn det årlig uteksamineres kandidater med masterutdanning. Implementering av kravene vil derfor trolig kreve at tjenestene blir mer attraktive arbeidsplasser, både for å kunne beholde og tiltrekke seg nødvendig kompetanse.

Barnevernreformen og endret lovgivning stiller nye krav til kompetanse i både i kommunalt og statlig barnevern. For kommunalt barnevern innebærer kravet at ansatte i barneverntjenesten som skal utføre kjerneoppgaver, i tillegg til leder og stedfortredende leder, skal ha master i barnevern. Kompetansekravene gjelder fra 1. januar 2031. Kompetansekravet er også oppfylt av personell som har relevant bachelorutdanning, og som innen 2031 har fire års arbeidserfaring fra barnevernet og har gjennomført relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng. Kommunene gis mulighet for unntak fra disse kravene dersom de ikke får tilgang til kvalifisert personell, med gitte vilkår for slikt unntak.

I forkant av arbeidsmøtene har vi bedt kommunene rapportere inn tall for kompetansesammensetningen blant nåværende ansatte i kommunen, samt en vurdering av hvorvidt det oppleves som realistisk for kommunen å innfri kravene innen 2031. I møtene har vi i tillegg drøftet følgende spørsmål med kommuner og Statsforvaltere:

- Hvilke utfordringer møter barneverntjenesten ved rekruttering, når det gjelder å rekruttere og beholde folk med relevant kompetanse?
- Hva har barneverntjenesten gjort, og hva kan barneverntjenesten gjøre, for å tiltrekke seg og beholde nødvendig kompetanse?
- Kan det tenkes tiltak på nasjonalt eller regionalt nivå som kan bidra til å bedre rekrutteringssituasjonen til den kommunale barneverntjenesten?

I dette kapittelet beskriver vi resultater fra kartleggingen som belyser hvordan kommunale barneverntjenester ligger an til å nå hovedkravene innen 2031. Kapittelet beskriver kompetansesammensetningen i kommunalt barnevern basert på tilgjengelig statistikk og rapportering fra kommunene til denne kartleggingen (Kapittel 3.1), innspill fra kommuner om status for implementering av kompetansekravene (Kapittel 3.2), innspill fra Statsforvaltere om status for implementering av kompetansekravene (Kapittel 3.3), og kommunenes kompetansebehov sett i forhold til utdanningskapasiteten i UH-sektoren (Kapittel 3.4).

3.1 Sammensetning av utdanningsbakgrunn blant ansatte i kommunalt barnevern

I 2021 var det 7 200 ansatte i kommunale barneverntjenester, ifølge statistikk fra KS.⁵ Disse utgjorde til sammen 6 500 årsverk, med en gjennomsnittlig stillingsprosent på 90 prosent. 12 prosent av de ansatte er i stillinger uten krav til høyere utdanning.⁶ Disse 12 prosentene er trolig i stillinger som ikke innebærer barnevernfaglig oppfølging av barn og familier, og som dermed ikke er underlagt de nye kompetansekravene. Dersom de resterende 6 400 ansatte i kommunale barneverntjenester jobber i stillinger med barnevernfaglig oppfølging av barn og familier, er dette det totale antall ansatte i kommunale barneverntjenester som er underlagt de nye kompetansekravene.

Data fra SSBs mikrodattatjeneste viser sammensetningen av ansatte i næringen «barneverntjenester» etter høyeste fullførte utdanning, fordelt på ulike sektorer, fra 2019 (se Figur 3-1). Denne statistikken viser at det i 2019 var 8 700 personer som var sysselsatt i kommunale barneverntjenester, altså noe mer enn statistikken fra KS viser. Vi vet ikke hva som er årsaken til at det er flere ansatte i SSB-statistikken, eller hvilke ansatte dette

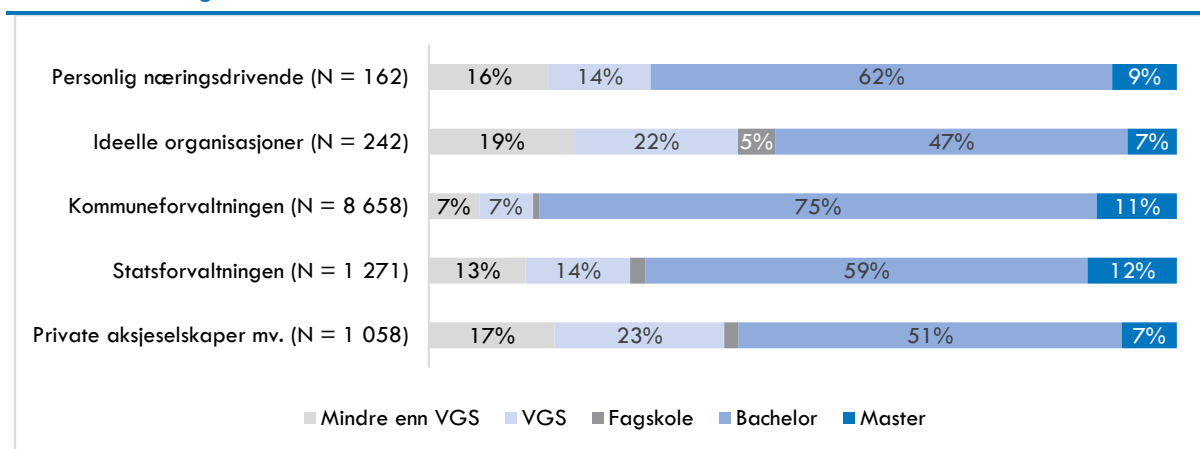
⁵ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/statistikk-om-barnevernstjenesten/>

⁶ 3,3 prosent av ansatte er i stillinger uten krav til utdanning og 8,2 prosent er i stillinger med krav om fagarbeider eller tilsvarende. Resterende er lederstillinger eller stillinger med krav om høyere utdanning, tilsvarende 3, 4 eller 5-årig utdanning.

gjelder, men det kan bety at SSB-statistikken inkluderer enkelte medarbeidere som ikke jobber i barneverntjenesten slik kommunene selv definerer det. Det må derfor tas høyde for at tallene ikke nødvendigvis er helt presise for den gruppen ansatte som er sysselsatt i kommunale barneverntjenester. Videre gjør vi oppmerksom på at tallene er fra siste kvartal 2019, da SSB ikke tilgjengeliggjør tall på dette detaljnivået for senere år.

SSB-statistikken viser at 11 prosent av ansatte i kommunal barneverntjeneste har mastergrad, 75 prosent har bachelorgrad, 1 prosent har fagskoleutdanning og 7 prosent har videregående utdanning som høyeste fullførte utdanningsnivå. De resterende 7 prosentene er registrert uten utdanning eller med barneskole, ungdomsskole eller videregående grunnutdanning som høyeste fullførte utdanningsnivå. I alt 15 prosent av ansatte har ikke utdanning på bachelornivå eller høyere. Det er grunn til å tro at mange av disse enten jobber utenfor den kommunale barneverntjenesten (i og med at samlet antall ansatte i SSB-tallene er høyere enn i tallene fra KS) eller at de jobber i kommunal barneverntjeneste, men uten barnevernfaglig oppfølging av barn og familier.

Figur 3-1: Prosentvis fordeling av sysselsatte innen næringen 'barneverntjenester', etter sektor og høyeste fullførte utdanning. Per 4. kvartal 2019



Kilde: Tall hentet fra microdata.no (Sikt/SSB). SSB mangler utdanningsdata på et fåtall sysselsatte, disse er tatt ut av statistikken. I denne figuren gjelder det 28 ansatte i kommuneforvaltningen, som heller ikke inngår i N.

Merknad: Dataetiketten for alternativer med under 5% er utlatt fra figuren

3.1.1 Rapportering fra utvalgte kommuner

Som en del av denne kartleggingen ble 50 utvalgte kommuner invitert til å delta på et heldags, digitalt arbeidsmøte, med hensikt å drøfte kommunenes behov for kompetanse fremover, samt tiltak som kan møte disse behovene. I forkant av arbeidsmøtet har 29 av de utvalgte kommunene rapportert inn hvor mange ansatte i barneverntjenesten (som utfører oppgavene opplistet i barnevernloven § 2-1 a) som har henholdsvis:

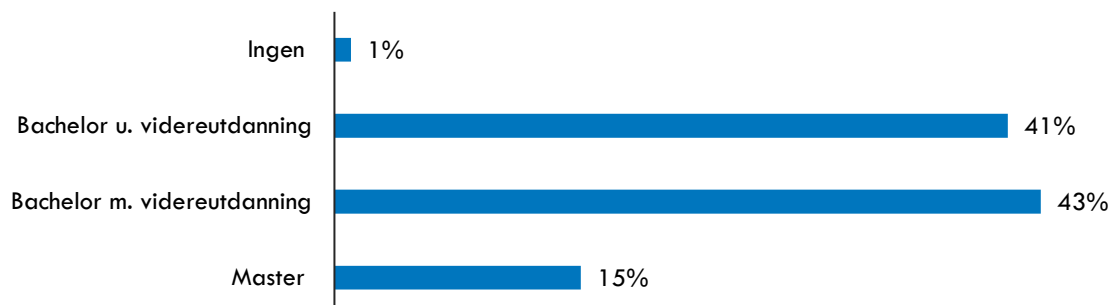
- barnevernfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå
- relevant bachelorutdanning og gjennomført en barnevernfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng
- relevant bachelorutdanning, men har ikke gjennomført en barnevernfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng
- ingen relevant utdanning

De innrapporterte dataene dekker omtrent 20 prosent av samlet antall ansatte i kommunalt barnevern. Resultatene er vist i Figur 3-2 og indikerer at litt over halvparten av de ansatte per september 2022 oppfyller de nye kravene til formell kompetanse i barnevernet. I tillegg oppgir også flere kommuner at enkelte ansatte har påbegynt en mastergrad på tidspunkt for innrapportering (om lag 115 av rett under 450 ansatte i disse kommunene som ikke allerede oppfyller kravene).

Den innrapporterte kompetansesammensetningen synes å være relativt lik på tvers av de ulike regionene, med unntak av nord, som har en lavere andel ansatte med master og en høyere andel ansatte med bachelor uten relevant videreutdanning, sammenlignet med de andre kommunene. Fordelingen av kompetanse er også relativt lik på tvers av større og mindre kommuner.

Det faktum at kommunene som har rapportert inn data kun dekker rundt åtte prosent av alle landets kommuner, mens dataene dekker 20 prosent av ansatte i kommunalt barnevern, indikerer en forholdsmessig overvekt av store kommuner i utvalget. Dette kan bety at den presenterte kompetansesammensetningen ikke nødvendigvis er helt representativ på landsbasis.

Figur 3-2: Prosentvis fordeling av ansatte, etter høyeste fullførte utdanning, i 29 kommuner som har rapportert til kartleggingen. N=1 375



Kilde: Tall innrapportert fra 29 kommuner, hvorav åtte i Øst-Norge, seks i Sør-Norge, fire i Nord-Norge, seks i Vest-Norge og fem i Midt-Norge. N representerer antall ansatte.

3.2 Kommunenes vurdering

Kommunenes vurdering av status

Barnevernledere som har deltatt i arbeidsmøtene fremstår noe delt i sin oppfatning av om det vil være realistisk for tjenesten å nå kompetansekravene innen 2031.

De fleste opplever at de vil klare å oppfylle kravene innen fristen, med det forbehold om at de ansatte som søker får plass i videreutdanningene. Mange har erfart at ansatte stadig ikke kommer inn på videreutdanning de søker på, og at de får beskjed om at de er langt bak på venteliste. Dette gjør det vanskelig for barneverntjenestene å planlegge kompetanseheving frem mot fristen.

Enkelte barnevernledere oppgir at de allerede nå ser at de ikke vil kunne klare å innfri de nye kompetansekravene i 2031. Dette er primært tjenester som sliter med å rekruttere relevant kompetanse i dagens situasjon. Dette synes hovedsakelig å være kommuner i distriktene, med relativt lang avstand fra utdanningsinstitusjoner og med et lite arbeidsmarked. Disse har vanskelig for å se at de skal klare å tiltrekke seg ansatte med barnevernfaglig masterutdanning i fremtiden, når de ikke klarer å tiltrekke seg personer med barnevernfaglig bachelorutdanning i dag. Disse synes allerede å belage seg på muligheten for å søke unntak fra kompetansekravene i 2031.

Det er også flere barnevernledere som opplever at de foreløpig ligger godt i rute til å nå de nye kompetansekravene innen 2031, men at de samtidig ikke har noen kontroll på dette så lenge de ikke har kontroll på turnover. Høsten 2022 er det fortsatt langt frem til 2031, og med svært høy turnover i mange kommunale barneverntjenester vil en stor andel av dagens ansatte i tjenestene kunne ha sluttet innen den tid.

Enkelte kommuner nevner at implementering av kompetansekravene i stor grad vil avhenge av hvilke ansatte i tjenesten som de nye kravene vil gjelde for. Flere kommuner har ikke avklart hvorvidt kompetansekravene vil gjelde for ansatte som jobber med tiltak. Det er en pågående diskusjon i disse kommunene om hvorvidt ansatte som jobber med tiltak vil bli lønnapstapere dersom kravene ikke vil gjelde for dem.

Kommunenes mulighet for å oppfylle kompetansekravene innen fristen vil altså både avhenge av om de klarer å prioritere videreutdanning til dagens ansatte, at de ansatte som søker får plass i ønsket videreutdanning, at tjenestene klarer å beholde disse ansatte frem til 2031, og at tjenestene samtidig klarer å rekruttere nyansatte med master, særlig etter 2027.⁷ Mange kommuner ligger godt an til å klare dette, gitt tilstrekkelig kapasitet i videreutdanningstilbudet. Det er trolig kommunene som allerede nå har utfordringer med å rekruttere relevant

⁷ Fra og med 2027 må nyansatte uten tidligere barnevernerfaring i utgangspunktet ha masterutdanning, da de ikke vil rekke å opparbeide seg fire års erfaring fra barneverntjenesten innen 1. januar 2031.

kompetanse, som også vil ha størst utfordringer med å nå kompetansekravene, nettopp fordi de av ulike årsaker fremstår mindre attraktive enn andre kommuner.

Nærmere om utfordringer knyttet til å nå kompetansekravene

Nå og i årene fremover må kommunene bruke tid og ressurser på å implementere de nye kompetansekravene som gjelder fra 2031. Dette gjøres ved å sende ansatte på videreutdanning, og til dels også ved å tilby masterløp til enkelte som ønsker dette. Dette krever ressurser, primært ved tapt arbeidstid for de ansatte som gjennomfører utdanningen, men også i form av planlegging og innsøking til utdanningsforløp.

Det påpekes blant annet at det er begrenset hvor mange ansatte en tjeneste kan tåle å ha i utdanning dersom tjenesten samtidig skal klare å ivareta sine lovpålagte oppgaver. Det er ikke nødvendigvis slik at ansatte lett kan erstattes av vikarer, da det er vanskelig å rekruttere personer med relevant kompetanse til slike midlertidige stillinger. Tilgjengelige vikarer vil som regel ha behov for opplæring og oppfølging, noe som krever ressurser av tjenesten heller enn tilførsel av midler. En mindre kommune forteller at de, av overnevnte årsak, har gitt ansatte beskjed om at tjenesten ikke har kapasitet til å la ansatte ta masterutdanning. Konsekvensen har vært at enkelte ansatte har valgt å ta permisjon uten lønn, mens andre har valgt å ta en masterutdanning parallelt med full jobb.

De fleste kommunene vi har snakket med oppgir at en sentral forutsetning for at kommunene skal kunne nå kompetansekravene innen 2031, er at det er tilstrekkelig med studieplasser slik at ansatte som har behov får plass på videreutdanningene. Det vil være utfordrende å innfri kompetansekravene så lenge et utvalg ansatte ikke kommer inn på de relevante videreutdanningene som Bufdir har lagt opp til. Det trekkes blant annet frem at ansatte som har lite relevant utdanning og/eller erfaring gjerne havner langt ned på ventelistene, mens ansatte som allerede oppfyller kravene til kompetanse får plass på utdanningene. Dette skaper en form for selvmotsigelse, og flere mener at utvalget av ansatte som blir tatt opp til videreutdanning er lite hensiktsmessig, gitt målet med kompetansesatsingen.

Lange ventelister gjør det også utfordrende for kommunene å legge en samlet plan for implementering av kompetansekravene. Det er flere kommuner som forteller at de har ansatte som har søkt på flere utdanninger i flere år, uten å få innvilget plass. En konsekvens av dette er at kommunene først og fremst prioriterer å få ansatte inn på en utdanning, uavhengig av innhold, for å sikre at ansatte oppfyller kravene. Dette reduserer muligheten for at tjenesten får tilført den kompetansen som tjenesten selv har behov for.

Økonomi har også avgjørende betydning for barneverntjenestenes muligheter for å implementere de nye kompetansekravene. Det er mulig for tjenestene å søke om økonomisk støtte til gjennomføring av videreutdanninger gjennom tilskuddsordningen, men det trekkes frem at fristen for å søke støtte er før kommunen får vite om ansatte kommer inn på utdanningsprogrammet de har søkt. Kommunene opplever derfor at de bruker unødvendig mye ressurser på å søke om støtte til ansatte som kanskje ikke kommer inn.

Det er også enkelte barnevernledere som gir uttrykk for at sannsynligheten for at kommunene skal nå kravene er større dersom tilskudd til barnevernfaglig videreutdanning opprettholdes og utvides til også å omfatte masterløp. Det problematiseres at det per i dag ikke finnes noen økonomiske støtteordninger for master- eller lederutdanningene. Gitt den økonomiske situasjonen som mange kommuner er i, er det en bekymring at flere kommuner ikke har midler til å la ansatte gjennomføre disse utdanningene.

Flere kommuner påpeker også at kompetansekravene gir opphav til dilemmaer knyttet til avlønning av personell. Kommunene opplever at nyutdannede med masterutdanning gjerne forventer høyere lønn, særlig når det er krav om masterutdanning i stillingen. Dette er en økonomisk utfordring for kommunene, og barnevernleder må forhandle med kommuneledelsen for å få forståelse for behovet for lønnsøkning.

Videre er det en relatert utfordring at nyutdannede med masterutdanning vil kunne komme til å få høyere lønn enn ansatte som har jobbet lenge i tjenesten, som ikke har masterutdanning. En kommune påpeker at de opplever at det er en uforholdsmessig stor forskjell i lønn mellom det å ha master og det å ha opparbeidet seg kompetanse og erfaring. Det uttrykkes bekymring knyttet til om kompetente og flinke ansatte av denne grunnen vil velge å slutte. Flere trekker blant annet frem at det oppleves som «vanskelig» å sette erfarne ansatte til å lære opp nyansatte, når de selv vet at de tjener mindre. Som et tiltak for å utjevne forskjeller mellom de ulike ansatte forteller en barnevernleder at kommunen har valgt å sette inn et ekstra trinn i lønnsstigen. Det poengteres samtidig at det for mange kommuner, med stram økonomi, kan bli utfordrende å tette lønnsgapet mellom nyansatte og mer erfarne ansatte.

Turnover er en stor utfordring i mange kommunale barneverntjenester, og flere barnevernledere påpeker at nivået på turnover i årene fremover vil avgjøre om de klarer å implementere kompetansekravene innen fristen. Flere barnevernledere oppgir også at kompetanseheving i noen tilfeller gjør ansatte mer attraktive for andre jobber, enten i barnevernet i andre kommuner, andre deler av barnevernet eller i andre deler av kommunen. Med oppvekstreformen er det også flere deler av kommunen som etterspør barnevernfaglig kompetanse, og som følge av dette har flere opplevd at ansatte bytter jobb til andre deler av kommunen.

Videre er det nevnt som en utfordring at enkeltkurs, som er dokumentert gode og som oppleves som nyttig, ikke gir studiepoeng. PMTO-sertifisering trekkes frem av et stort flertall av kommunene som eksempel. Dette er et tiltak som flere ledere kunne tenke seg at ansatte fikk kompetanse på. Det kan imidlertid være utfordrende å få ansatte til å gjennomføre sertifisering, fordi det ikke gir godkjente studiepoeng. Når kursene ikke gir studiepoeng, hjelper det heller ikke tjenestene i å tilfredsstille de nye kompetansekravene.

Det bemerkes at det innen helsesektoren er utviklet en rekke digitale kurs som gir studiepoeng. Norsk Helseinformatikk (NHI) tilbyr eksempelvis en rekke mindre kurs som er meritterende for godkjenning til klinisk spesialist i sykepleie eller spesialsykepleie. På denne måten kan ansatte innen helsesektoren bygge opp kompetanse som er dokumentert og godkjent.

Som et tiltak for å sikre forutsigbart for de ansatte forteller en barnevernleder at vedkommende, som en del av de ansattes medarbeidersamtale, utarbeider en karriereplan for den ansatte. Den samme barnevernlederen forteller at det ikke nødvendigvis er slik at det legges opp til at den ansatte skal ta videreutdanning med en gang. Formålet er å motivere den ansatte til å bli i tjenesten over tid, gjennom å vise at det finnes en plan for kompetanseheving.

I kapittel 4 beskriver vi mer om utfordringer knyttet til å beholde og rekruttere ansatte med relevant kompetanse i kommunale barneverntjenester, samt hvilke grep kommunene har gjort og kan tenkes å gjøre for å møte disse utfordringene.

Forslag til tiltak som kan bidra til å sikre implementering

Barnevernledere trekker frem følgende forslag til tiltak på nasjonalt nivå som kan bidra til implementering av kompetansekravene:

- Tilstrekkelig kapasitet i barnevernfaglige videreutdanninger, og/eller prioritet for ansatte i kommunalt barneverns som ikke oppfyller kompetansekravene på forhånd
- Økt bruk av digitale videreutdanninger, eller økt bruk av digital undervisning i de eksisterende videreutdanningene, slik at det blir mindre tidkrevende for ansatte å delta
- Økt tilskudd til videreutdanning, særlig knyttet til reise og opphold
- Utvidelse av tilskudd til videreutdanningene til også å gjelde videreutdanning i barnevernledelse og masterutdanningene
- Innføring av studiepoeng også for gjennomføring av barnevernfaglige kurs og sertifiseringer
- Øremerkede midler fra Staten til kommunene, som sikrer tilførsel av nye lønnsmidler i kommunale barneverntjenester tilsvarende kravene til kompetanseheving

3.3 Statsforvalternes vurdering

Statsforvalternes vurdering av status

Svarene fra Statsforvaltere på spørsmål om tjenestene vil kunne innfri de nye kompetansekravene er rimelig entydige: Statsforvalterne ser at mange tjenester i dag er svært langt fra å innfri kompetansekravene som skal gjelde fra 2031. I ett av fylkene kommenteres at det er prosesser på gang for å slå sammen tjenester i større interkommunale enheter. Dette kan bidra til større fagmiljø og lettere rekruttering.

Det kreves en langsiktig strategisk innsats i kommunene med sikte på rekruttering og reduksjon av turnover i mange tjenester. Tjenestene er klar over kravene og flere prioriterer videreutdanning. Økonomisk støtte til videreutdanning er nødvendig. Mange opplever imidlertid at ansatte som har tatt videreutdanning blir mer attraktive på arbeidsmarkedet og slutter.

Ikke alle statsforvaltere er trygge på at kommunene har en strategi for å beholde og rekruttere medarbeidere for å sikre kompetansekravene, og ikke alle er trygge på at kapasiteten for videreutdanning er tilstrekkelig. Noen har allerede i dag en formening om tjenester som ikke vil klare å innfri kravene og som de antar vil søke om fritak.

Hva er de viktigste utfordringene i tjenestene for å beholde og rekruttere medarbeidere med relevant kompetanse?

Turnover og sykefravær er en viktig utfordring i mange tjenester. Tilført kompetanse forblir ikke i tjenestene. Tjenester som ligger usentralt, og som har lang avstand til utdanningssteder, får færre søkere med ønsket fagbakgrunn/kompetanse. Disse tjenestene har ofte en høyere andel ansatte med helsefaglig og pedagogisk bakgrunn.

Mange ansatte opplever høyt arbeidspress, følelse av å sitte alene med krevende saker og for lite lederoppfølging og saksveiledning. Noen tjenester har mer enn nok med å klare å håndtere den daglige driften av tjenesten med de ressursene de har. Forventninger om kompetanseheving og utvikling oppleves som en ekstra byrde som de ikke klarer å takle. I noen kommuner er det manglende forståelse hos politisk og administrativ ledelse for hvilke rammevilkår og ressurser som er nødvendig for at barnevernet skal lykkes med varige forbedringer i sitt arbeid.

Flere Statsforvaltere kommenterer at lønn og barnevernets status er lav. En Statsforvalter kommenterer at lønnsvilkårene er en viktig faktor for å rekruttere og beholde kompetanse i tjenesten. Når medarbeidere får mastergrad, kan de bli mer attraktive, få bedre lønnsvilkår og bli en del av et bredere fagmiljø i andre tjenester. Flere kommuner har fått tilslutning fra kommuneledelsen om å lyse ut stillinger med krav om master og en lønn som «belønner» kompetansen.

Negativ medieomtale og manglende støtte fra barnevernledelse og politisk og administrativ kommuneledelse svekker motivasjonen for å bli værende i barneverntjenesten.

Styrking av barnevernledelsen – med rammer som gjør det mulig å være leder – er det flere som mener er nødvendig i mange tjenester for å redusere sykefravær og turnover. Når barnevernledere ikke har tid til oppfølging av medarbeidere, men fungerer som brannslukkere i saksbehandling, svekkes arbeidsmiljø og muligheter for veiledning og oppfølging av medarbeiderne.

Det kommenteres også at dagens tilbud om videreutdanning tapper tjenestene for mye ressurser og at tilbudet er lite tilpasset en del av målgruppen. Tilbudene bør gi mulighet for å ta mastergrad på deltid og digitale løsninger. Dette er viktig for å «skjerme» små og sårbare tjenester, og gjøre det mulig for medarbeidere i en livssituasjon som gjør det vanskelig å være borte fra familien i lengre tid til å ta videreutdanning.

En annen generell utfordring er at mange søkere på de barnevernfaglige videreutdanningene ikke får plass. Medarbeidere med høy grunnutdanning blir prioritert inn i videreutdanningene, på bekostning av medarbeidere med lav grunnutdanning som har behov for videreutdanningen for å nå kompetansekravene. Mange med lav utdanning, men med mye god praksis, blir utelukket fra å få tilbudet. Det kommenteres også at videreutdanningene er for forskningsbasert, og i for liten grad tar utgangspunkt i utfordringene som studentene møter i barnevernets praksis. Det etterlyses en mer praksisorientert tilnærming fra studiestedene.

Er det forskjeller mellom tjenestene i fylket – og hva skyldes disse?

De største utfordringene har tjenester som er små og som ligger langt fra utdanningsstedene. Større tjenester har bedre mulighet til å rekruttere personell med barnevern- eller sosialfaglig kompetanse.

To Statsforvaltere kommenterer imidlertid at det ikke er en entydig sammenheng mellom tjenestenes størrelse og turnover. Noen viser til små tjenester som har stabil og godt utdannet bemanning, og store tjenester som har store utfordringer med høyt sykefravær og turnover. I større tjenester kan ansatte ha flere muligheter for andre jobber i nærområdet. Geografisk beliggenhet (nærhet til en større by) kan være av større betydning enn tjenestens størrelse.

Nærhet til studiesteder, omdømme, arbeidsmiljø, reiseavstander og størrelsen på fagmiljø har betydning for utfordringene i den enkelte tjenesten.

Etter å ha drøftet de tre spørsmålene som Statsforvalterne hadde sendt inn svar i forkant av arbeidsmøtet, ble det en åpen drøfting av to spørsmål:

Hva kan gjøres for å beholde og rekruttere medarbeidere med ønsket kompetanse i barnevernet?

Flere av representantene fra Statsforvalterne kommenterer at spørsmålet om avlønning av medarbeidere i barnevernet er avhengig av både kommunenes handlingsrammer og prioriteringer. Det er ikke sikkert at barnevernet «vinner» i en situasjon der kommunene har utfordringer og stilles overfor krav på mange områder.

Å satse på tiltak som styrker ledelse, opplæring av nyansatte og veiledning, kollegastøtte på tvers av tjenester m.m., altså mer systemrettede tiltak kan være vel så viktige som tiltak som øker lønnsnivå og status til barnevernet.

Utover det kommunene selv kan gjøre, mener flere av representantene fra Statsforvalterne at det er viktig at utdanningsinstitusjonene har praksisnære utdanningsløp. Å bruke medarbeidere i barnevernet som veiledere for masterstudenter og problemstillinger fra det kommunale barnevernet som utgangspunkt for masteroppgaver kan styrke både utdanningsinstitusjonene og det kommunale barnevernet. Og en problemstilling som vi ikke vet hvor representativ den er: Noen representanter fra Statsforvalterne har opplevd at utdanningsinstitusjonene «snakker ned» det kommunale barnevernet. Å presentere arbeidet i den kommunale barneverntjenesten som en utakknelig og vanskelig jobb hjelper i hvert fall ikke når det må være et poeng å sikre tjenestene et godt omdømme.

3.4 Utdanningskapasitet i UH-sektoren

Utstrømming av kandidater med relevant utdanning fra UH-sektoren

Det er en rekke utdanningsinstitusjoner som tilbyr relevant utdanning for barnevernet. Tabell 3-1 gir en oversikt over dagens antall plasser på barnevernfaglige masterutdanninger, samt plasser med planlagt oppstart høsten 2023. I tillegg er det også andre masterutdanninger som kan innfri kompetansekravene i kommunalt barnevern. De barnevernfaglige masterutdanningene som er listet opp i tabellen antas imidlertid å være de mest relevante utdanningene for kommunalt barnevern.

De fleste masterstudiene som er listet opp i Tabell 3-1 må gjennomføres på heltid, og har en varighet på 2 år. Noen kan også gjennomføres på deltid, med en varighet på 4 år.

Dagens plasser tilsier at det fra og med 2024 vil være omtrent 300 (271+35) nyutdannede med mastergrad i barnevern, når vi inkluderer det femårige studieprogrammet i barnevern ved Universitetet i Agder og ser bort fra at noen kan studere på deltid og dermed være ferdig noe senere (over tid vil imidlertid denne deltidseffekten jevnes ut over årene). Fra og med 2025 vil det være 440 kandidater som kan gå ut hvert år med barnevernfaglig master, med de nye masterprogrammene som starter opp i 2023. Hvis vi antar en fullføringsgrad på 70 prosent (se under for fullføringsgrad i barnevernfaglige videreutdanninger), tilsier det omtrent 300 nyutdannede kandidater hvert år.

Tabell 3-2 viser antall studieplasser på barnevernfaglige videreutdanninger som er finansiert av Bufdir. På samme måte som for masterutdanningene, finnes det også andre videreutdanninger som er relevante for kommunalt barnevern og som vil kunne brukes til å innfri kompetansekravene. Vi har ikke innhentet tall for antall studieplasser i alle disse. Antall studieplasser på videreutdanningene som finansieres av Bufdir er noe utvidet de siste årene. Det er totalt 358 slike studieplasser, hvorav de fleste har opptak en gang i året og varighet i ett år.

Andre statusmåling i følgeevalueringen av kompetansesatsingen, som Oslo Economics, Agenda Kaupang og Fürst og Høverstad gjennomfører på oppdrag for Bufdir, viste at det i studieåret 2019/2020 ble tatt opp 302 søkere, hvorav nesten alle var fra kommunalt barnevern (disse blir prioritert i opptaket). Av disse var det 197 som fullførte og besto eksamen på normert tid (68 prosent).⁸ Hvis det tas opp 358 studenter til disse videreutdanningene hvert år, og 70 prosent fullfører studiet i løpet av ett år, tilsier det at det hvert år vil utdannes 250 nye personer med barnevernfaglig videreutdanning blant ansatte i kommunale barneverntjenester.

Evalueringen viser samtidig at mange av de som gjennomfører videreutdanningene har tatt en eller flere videreutdanninger også tidligere. I 2019/2020-kullet har 44 prosent tatt en eller flere videreutdanninger fra før av. Av de 250 som årlig uteksamineres med barnevernfaglig videreutdanning kan vi derfor anta at en del av dem vil ha en barnevernfaglig videreutdanning fra før av, eller også masterutdanning fra før, dersom ikke føringene for opptak til videreutdanninger endres.

⁸ Oslo Economics, Agenda Kaupang og Fürst og Høverstad (2022), Følgeevaluering av kompetansesatsingen for det kommunale barnevernet 2018-2024 - andre statusmåling, september 2022. OE-rapport 2021-39.

Tabell 3-1: Studieplasser på barnevernfaglige masterutdanninger med oppstart i hhv 2022 og 2023

Stuedsted	Studietilbud	Studieplasser tildelt fra KD	Antall studenter meldt inn til nasjonal deleksamen i juss
Oppstartsår 2022			
Universitetet i Sørøst-Norge	Barnevernsarbeid, deltid (4 år)	40	40
Høgskolen på Vestlandet	Barnevernsarbeid, heltid (2 år)	20	30
NTNU	Barnevernsarbeid, heltid (2 år)	10	40
Universitetet i Stavanger	Barnevernsarbeid, heltid (2 år)	25	31
VID vitenskapelige høgskole	Barnevernsarbeid, heltid (2 år) el. deltid (4 år)	40	30
	Barnevern, heltid (2 år) el. deltid (4 år)		30
Universitetet i Bergen	Barnevern, heltid (2 år)	25	70
Totalt 2022		160	271*
Oppstartsår 2023			
OsloMet	Barnevernsarbeid og barnevern, heltid (2 år)	60	
Høgskolen i Østfold	Barnevern (antatt)	30	
Høgskolen i Volda	Barnevernsarbeid	20	
Universitetet i Tromsø	Barnevernsarbeid, heltid (2 år)	10	
Høgskolen i Innlandet	Barnevernsarbeid	20	
Totalt 2023		140	

*I tillegg kommer 35 studieplasser fra det eksisterende studietilbudet ved Universitetet i Agder. Kilde: Bufdir/BFD

Tabell 3-2: Studieplasser på barnevernfaglige videreutdanninger, finansiert av Bufdir

Stuedsted	Studietilbud	Studiepoeng	Studieplasser
Oslo Met / HVL	Vurdering av barnets beste, 2 semestre	30	96
Oslo Met / UiS	Juss i barnevernfaglig arbeid, 2 semestre	30	64
VID	Relasjonskompetanse i barnevernet, 2 semestre	30	64
RKBU Nord (UiT), i samarbeid med tre andre regionale kompetansesentre	Barnevernfaglig veiledning, 2 semestre	30	70
VID / UiS	Minoritetskompetanse i barnevernet, 2 semestre	30	32
RKBU Midt (NTNU)	Barnevernledelse, 3 semestre	30	32
Totalt			358

Kilde: Bufdir

3.5 Vurdering av behov opp mot kapasitet i UH-sektoren

Vurdering av behovet for videreutdanning i forhold til dagens utdanningskapasitet

SSB-statistikken tilsier at kun 11 prosent av dagens ansatte i barnevernet har masterutdanning, noe som tilsvarer i underkant av 1 000 ansatte. De resterende 89 prosentene, tilsvarende 7 700 ansatte, tilfredsstillers foreløpig ikke hovedkravet om masterutdanning, ifølge SSB-statistikk. Det er imidlertid grunn til å tro at SSB-tallene også dekker en del ansatte som ikke utfører barnevernfaglige oppfølging av barn og familier.

Vi legger til grunn at antall ansatte som utfører barnevernfaglige oppfølging av barn og familier, ligger nærmere KS sine tall for ansatte i stillinger med krav til høyere utdanning. Også i disse tallene kan det være noen som ikke utfører barnevernfaglige oppfølging av barn og familier, som enten har mer administrative stillinger eller som jobber på mer avgrensede områder, for eksempel innenfor tiltak, men det er usikkert hvor mange dette gjelder. Vi tar derfor utgangspunkt i alle ansatte fra KS-tallene som jobber i stillinger med krav til høyere utdanning (6 400). Dersom 1 000 av disse har masterutdanning (basert på SSB sine tall), tilsier det at 5 400 ansatte som utfører barnevernfaglige oppfølging av barn og familier har bachelorutdanning eller mindre.

SSB-tallene, samt de innrapporterte tallene fra kommunene til denne kartleggingen, indikerer at de aller fleste av disse har bachelorutdanning. De innrapporterte tallene indikerer at omtrent halvparten av de ansatte med bachelorutdanning også har minst én relevant videreutdanning, og at de dermed vil oppfylle kompetansekravene innen 2031, gitt at de fortsetter å jobbe i barneverntjenesten frem til da. Det innebærer at 2 700 ansatte har bachelorutdanning, uten å ha relevant videreutdanning. Vi estimerer dermed at det i dag er 2 700 ansatte i kommunalt barnevern som ikke tilfredsstillers kompetansekravene per i dag, og som har behov for en barnevernfaglig videreutdanning innen 2031 for å tilfredsstille kravene.

Vi har anslått at det vil uteksamineres omtrent 250 studenter fra de barnevernfaglige videreutdanningene hvert år. Studentene som er tatt opp i barnevernfaglige videreutdanninger høsten 2022 vil i hovedsak være ferdige sommeren 2023. Med en videreføring av dagens kapasitet på videreutdanningene, vil det uteksamineres omtrent 2 000 kandidater (250 hvert år, over 8 år) fra disse videreutdanningene i perioden 2023-2030. Dersom alle disse kandidatene ikke har videreutdanning fra før av, vil det dekke en stor andel av de estimert 2 700 av dagens ansatte som kun har bachelorgrad. Dersom halvparten av kandidatene har videreutdanning fra før av, slik det har vært i tidligere kull, vil det kun dekke 1 000 av de 2 700 ansatte som er estimert å kun ha bachelorgrad uten videreutdanning i dag. Behovet for tilleggskapasitet i videreutdanningene avhenger dermed av hvorvidt ansatte som ikke tilfredsstillers kompetansekravene prioriteres inn i videreutdanningene, fremfor ansatte som allerede tilfredsstillers kravene, samt av om personer som har/oppnår mastergrad forblir og jobber innenfor den kommunale barneverntjenesten. I tillegg til videreutdanningene som finansieres av Bufdir, finnes det også andre relevante videreutdanninger som kan innfri kompetansekravene. Vi har imidlertid ikke innhentet en samlet oversikt over kapasiteten i disse.

Vurdering av behov for rekruttering i forhold til turnover og utdanningskapasitet

For å nå kompetansekravene i 2031 vil det ikke være tilstrekkelig å tilføre videreutdanning til alle dagens ansatte som kun har bachelorgrad. Mange ansatte må forventes å slutte i kommunalt barnevern før 2031, også blant de som har fått kompetansetilførsel. Fra om med 2027 må de som slutter erstattes med ansatte med barnevernfaglig masterutdanning, for å kunne tilfredsstille kravene i 2031.

Ifølge tall fra KS slutter 20 prosent av de ansatte i kommunalt barnevern i løpet av ett enkelt år.⁹ Hvis vi igjen legger til grunn 6 400 ansatte i kommunalt barnevern som utfører barnevernfaglige oppfølging av barn og familie, vil det si at 1 280 ansatte slutter og må erstattes hvert år. Med dagens planlagte utdanningskapasitet på barnevernfaglige masterprogram, har vi estimert at det gir 300 nyutdannede med relevant master hvert år. De kommunale barneverntjenestene må konkurrere med andre kommuner, andre deler av barnevernet og andre deler av kommunen om disse kandidatene.

Det kan også tenkes at barneverntjenestene vil kunne rekruttere kandidater med masterutdanning fra tidligere år, som jobber utenfor kommunalt barnevern (for eksempel de som tidligere har sluttet). Barneverntjenestene kan

⁹ Dette er andelen ansatte som slutter i kommunalt barnevern samlet sett, hvert år. Ifølge tall fra SSB slutter hvert år 30 prosent av ansatte i kommunalt barnevern i den kommunen de var ansatt i. Utfordringen for kommunalt barnevern er altså i praksis enda større enn tallene fra KS indikerer. Tallene er hentet fra Bufdirs rapport «Turnover blant ansatte i barnevernet – Hvorfor slutter så mange?», 2022.

også rekruttere ansatte med master i andre relevante fag, utover de barnevernfaglige masterutdanningene som er nevnt i denne rapporten. Det er likevel disse masterutdanningene som vil være mest relevante for tjenestene.

Det store avviket mellom antall nyutdannede kandidater med relevant master hvert år (300), og antall masterutdannede kommunene hvert år må rekruttere på sikt (1280), tilsier at kommunalt barnevern både må redusere turnover og klare å hente tilbake kvalifiserte ansatte som tidligere har sluttet, for at kommunene samlet sett skal kunne tilfredsstille kompetansekravene på sikt.

4. Kommunenes utfordringer og kompetansebehov

Innspillene til kartleggingen peker på kompetansebehov i kommunale barneverntjenester som knytter seg til tre sentrale områder. Tjenestene har noen utfordringer med utgangspunkt utenfor tjenestene, som særlig handler om manglende forankring i kommuneledelsen, utfordringer i samhandling og avgrensninger opp mot andre kommunale tjenester, og dårlig omdømme. Tjenestene har også interne kompetanse-utfordringer, som utfordringer med å rekruttere og beholde ansatte og manglende kompetanse innen jus, forvaltning og ledelse. I tillegg har tjenestene behov for økt kompetanse på og tilgang til tiltak for barn og familier, særlig når det gjelder hjelpetiltak generelt og veiledningstiltak spesielt.

Som bakgrunn for å drøfte tema 3 i arbeidsmøtene, fremtidig innretning av kompetansestrategien (dette belyses i kapittel 5), stilte vi spørsmål om hva som oppleves som de viktigste utfordringene og behov i kommunalt barnevern på kompetanseområdet, slik aktørene ser det i dag og noen år fremover i tid. Vi fikk noen skriftlige innspill på dette spørsmålet i forkant av arbeidsmøtene, fra både kommuner og Statsforvaltere, og vi brukte dette som grunnlag for å drøfte kommunenes kompetansebehov videre i møtet.

I det følgende kapittelet beskriver vi de identifiserte utfordringene og behovene som har fremkommet i kartleggingen, både behov som ble rapportert inn i forkant og behov som ble tatt opp i arbeidsmøtene. Innspillene som presenteres her har i hovedsak kommet opp under diskusjon av dette spesifikke spørsmålet innledningsvis i tema 3, men vi har også inkludert relevante innspill som har kommet i diskusjonen av tema 1 og tema 2.

I resten av kapittelet beskriver vi først hvordan de kommunale barnevernlederne beskriver sine utfordringer og behov, sortert etter utfordringer og behov som oppstår utenfor tjenestene (Kapittel 4.1), internt i tjenestene (Kapittel 4.2) og utfordringer og behov knyttet til tiltak rettet mot barn og familier (Kapittel 4.3). Deretter beskriver vi hva Statsforvalterne oppfatter som de viktigste utfordringene og behovene for kommunene på kompetanseområdet, sortert i tilsvarende tre områder (Kapittel 4.4).

Figur 4-1 oppsummerer innspillene som har kommet inn på hver av disse tre områdene, både i arbeidsmøtene med kommuner (oppe i figuren) og i arbeidsmøtet med Statsforvaltere (nede i figuren).

Figur 4-1: Oppsummering av identifiserte utfordringer og behov på kompetanseområdet i kommunalt barnevern, basert på innspill fra kommunene (oppe) og Statsforvaltere (nede)

	Utfordringer og behov utenfor tjenestene	Utfordringer og behov internt i tjenestene	Utfordringer og behov knyttet til tiltak
Innspill fra kommunene	<ul style="list-style-type: none"> Forankring i og forståelse fra kommuneledelse Barnevernets økonomiske og organisatoriske rammer Samarbeid og samordning med tilgrensende tjenester Stadig endring i krav og rammer Barnevernets omdømme 	<ul style="list-style-type: none"> Kapasitet til utviklingsarbeid Beholde og følge opp ansatte Rekruttering Lederkompetanse Juridisk kompetanse Forvaltningskompetanse Praksiskompetanse Manglende kompetanse på enkeltområder Fagsystem/digitale verktøy 	<ul style="list-style-type: none"> Tilgang til tiltak (inkl. fra Bufetat) Samarbeid med andre kommuner om utvikling av tiltak Metode for tildeling av tiltak Evidensbaserte hjelpetiltak Systematisk metode for råd og veiledning av familier Omfattende tiltak i forebygging av plasseringer Tiltak ved gjenforening
Innspill fra Statsforvaltere	<ul style="list-style-type: none"> Forankring av barnevernet og dets utfordringer i kommunens ledelse Sikre økonomi og kapasitet i barneverntjenestene Tverrfaglig samarbeid og koordinerte tjenester på tvers av tjenestetilbudene Organisering og drift av interkommunale tjenester 	<ul style="list-style-type: none"> Forvaltningskompetanse Juridisk kompetanse Kompetanse og kapasitet til internkontroll og systematisk forbedringsarbeid Systemer for opplæring og oppfølging av nyansatte Sårbarhet i små tjenester 	<ul style="list-style-type: none"> Tilgang til veiledningskompetanse Samarbeid om utvikling og drift av hjelpetiltak

4.1 utfordringer utenfor barneverntjenesten

Barnevernet skal bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår. Helst hjemme med familien, men også utenfor hjemmet dersom det ikke er mulig å bo hjemme. For at barnevernet skal oppnå dette er det viktig at andre relevante aktører og tjenester har en forståelse for hva som er barnevernets ansvarsområder, samt å forankre og skape forståelse for det arbeidet og de vurderingene barnevernet gjør.

Forståelse og forankring i kommuneledelsen

Kommunene som har deltatt på arbeidsmøter oppgir at de i varierende grad opplever interesse og forståelse fra kommuneledelsen knyttet til hvordan barnevernet jobber og hva som er barnevernets ansvarsområder. En kommune påpeker blant annet at barneverntjenesten sliter med å få en forståelse for at det er behov for en forebyggende plan i kommunen, samt at en slik plan ikke kun berører ansatte og prosesser i barnevernet, men også andre deler av kommunens tjenesteapparat rettet mot barn og unge.

God kommunikasjon med kommuneledelsen oppleves blant annet som viktig i tjenestens arbeid med å rekruttere nye ansatte og beholde eksisterende ansatte. Dårlig kommuneøkonomi i kombinasjon med ressursmangel i mange ulike deler av det kommunale tjenesteapparatet, kan gjøre det vanskelig for barneverntjenesten å overbevise ledelsen i kommunen om at det er behov for mer penger og ressurser, for eksempel for at tjenesten skal kunne nå kompetansekravene innen 2031.

Enkelte kommuner trekker frem at kravet om årlig rapporteringer om barnevernet til kommunestyret er nyttig for å «(koble på)» kommuneledelsen, i og med at dette gir både politisk og administrativ ledelse en årlig oversikt over hva som er status for tjenesten. En kommune påpeker at den årlige rapporteringen også gir barneverntjenesten en mulighet til å rette litt fokus på noen av «(de gode historiene)». En annen kommune påpeker at kommuneledelsens holdning til, og omtale av barnevernet, blant annet knyttet til hvordan ledelsen uttaler seg om tjenesten i media, kan ha betydning for turnover og rekruttering til tjenesten. Mange kommuner trekker også frem dialogmøtene som en god arena for å ansvarliggjøre kommuneledelsen, og mange tjenester har god erfaring med disse møtene.

Barnevernets økonomiske og organisatoriske rammer

Kommuneledelsen avgjør også de økonomiske rammene for barneverntjenesten, som avgjør hvor mange ansatte tjenestene kan ha og også i hvilken grad tjenestene kan bruke lønn som virkemiddel til å rekruttere og beholde ansatte.

Mange barnevernledere peker på at dårlige økonomiske rammebetingelser utgjør en av de største utfordringene for tjenestene, også på kompetanseområdet. Begrenset økonomi gjør det vanskelig for kommunene å finansiere kompetanseheving i form av videreutdanning og masterutdanning. Flere barnevernledere melder om at de ikke klarer å skape forståelse i kommuneledelsen for disse behovene som er knyttet til implementering av nye kompetansekrav. Det er også mange som oppgir at de har begrensede muligheter til å gi høyere lønn til ansatte som har eller ønsker å ta masterutdanning, til tross for krav om dette.

Flere barnevernledere, både store og små, har uttrykt bekymring for at kommunen har innført ansettelsesstopp grunnet dårlig kommuneøkonomi. Barneverntjenesten vet dermed ikke om de vil få mulighet til å erstatte ansatte som slutter. Dette går både ut over bemanning generelt i tjenesten, men det går også ut over mulighetene til at ansatte som blir igjen får muligheten til å delta på kompetansehevede tiltak.

Flere, og særlig barnevernledere fra små kommuner, peker på behov for nasjonale retningslinjer når det gjelder organisering og bemanning av barnevernet. Særlig de aller minste tjenestene påpeker dette, fordi de opplever at de ikke har mulighet for å drifte tjenesten forsvarlig med svært få ansatte. Disse peker på behov for bemanningsnorm, for å sikre at barnevernet har tilstrekkelig antall ansatte til å kunne inneha den samlede kompetansen som tjenesten har behov for, samt tydeligere retningslinjer for hvilke funksjoner tjenesten må ha for å kunne utføre oppgavene de er pålagt. For tjenester med svært få ansatte er det ikke praktisk mulig å inneha den kompetansen de har behov for internt, og de må i større grad trekke på ekstern kompetanse. Samtidig har de ikke nødvendigvis økonomiske rammer til å kunne hente inn kompetanse utenfra når de trenger det.

Et tankekors som en kommune trekker frem i ett møte, og som et flertall av kommunene i det samme møtet stiller seg bak, er at kompetanseheving og -krav er viktig, men at det også er behov for noen føringer knyttet til hvordan arbeidet i tjenesten skal utføres. Med dette menes for eksempel at Bufdir bør komme med føringer for hvor mange saker hver saksbehandler skal eller bør ha. Den samme kommunen begrunner dette med at systemet,

slik det er i dag, er sårbart, fordi det i stor grad er opp til hver enkelt tjeneste å bestemme hvor mange saker den enkelte saksbehandler skal ha. Dette fører til at kommuneøkonomi ofte blir avgjørende i vurderingene som tas, for eksempel fremfor kvalitet i tjenesten. Dette kan bidra til at kvaliteten på tjenestene varierer fra kommune til kommune, og kan i ytterste konsekvens ha følger for rettsikkerheten til barn og foreldre i møte med barnevernet. Dette blir også understøttet av en annen kommune, som tilførte at en mastergrad ikke hjelper dersom den ansatte har for mange saker og et for høyt arbeidspress.

En foreslått løsning er øremerkede midler til barneverntjenesten, for å sikre at det er tilstrekkelig med ansatte som har tid til å følge opp saker på en god og tett måte, også mens ansatte er på kurs og lignende. Lærernormen trekkes av flere kommuner frem som et relevant eksempel, som bør vurderes også for barnevernet. Ved innføring av lærernormen i 2018, fulgte det også med øremerkede midler til dette. Flere påpeker at det samme burde bli vurdert ved innføring av kompetansekrav i kommunalt barnevern.

Samarbeid og samordning med tilgrensende tjenester

Det pekes på som en utfordring at mange barneverntjenester i dag har saker som ansatte i barnevernet selv opplever at ikke burde være en del av barnevernets saker, men som for eksempel heller faller innunder helsetjenestens ansvarsområde. Dette oppleves som en særlig utfordring for barn som har rettigheter etter flere lovverk og/eller der det er flere kommuner som er involvert i oppfølgingen av barnet. Flere uttrykker frustrasjon over manglende forståelse knyttet til at oppvekstreformen og ansvaret for å arbeide med forebyggende innsats også berører andre tjenester.

Flere barnevernledere påpeker også at barnevernet har saker som grunner i at barn og unge med helseutfordringer ikke får den hjelpen de har behov for, fra andre tjenester. Sakene ender til slutt i barnevernet, grunnet manglende hjelp fra andre deler av hjelpeapparatet. Plan for forebyggende arbeid trekkes frem som viktig når det gjelder å organisere samarbeid med andre tjenester. En kommune ønsker seg en form for veiledende mal for hva en slik plan bør inneholde (for eksempel fra Bufdir), om blant annet hvilke instanser er det forventet at skal samarbeide og så videre. En presisering kan også gjøre ansvarsfordelingen mellom barnevern og andre tjenester mer tydelig, samt gjøre det lettere å prioritere innimellom andre tiltak som skjer parallelt.

Det er særlig i saker hvor barn og unge har psykiske helseplager at ansvarsfordelingen mellom barnevern og helsetjenesten kan bli utydelig. At et barn har psykiske helseplager, er ikke i seg selv tilstrekkelig grunnlag for å iverksette tiltak i barnevernet. Psykiske vansker kan imidlertid være et uttrykk for at barnet lever i en utfordrende omsorgssituasjon. Dette gjør at vurderinger om hvilke tjenester som skal følge opp barnet kan være utfordrende. Det trekkes eksempelvis frem at tiltak fra barnevernet i enkelte saker kunne vært unngått, dersom helsetjenesten hadde vært tidligere inne. Manglende oppfølging fra helsetjenesten kan føre til at kompleksiteten og omfanget av situasjonen rundt og med barnet eskaleres, og at barnevernet likevel blir nødt til å gripe inn.

En kommune understreker at det er viktig med en felles forståelse for dette problemet, slik at ikke barnevernet alene sitter med ansvaret for behandling av barn og unge med psykiske lidelser. Et eksempel som trekkes frem av en kommune er barn og unge med spiseforstyrrelser eller som er suicidale. Det understrekes at det for foresatte kan være en krevende oppgave å være forelder til et barn med disse diagnosene, og at det i enkelte tilfeller kan være slik at andre hjelpetjenester vurderer det dithen at foreldrene ikke har tilstrekkelig kapasitet til å følge opp barnet. I slike tilfeller kan det forekomme at andre hjelpetjenester i kommunen kobler inn barnevernet. Den samme kommunen understreker at dette ikke nødvendigvis er en sak hvor barnevernet burde eller kan bidra, da det ikke er omsorgsevnen til foreldrene som er hovedutfordringen, men heller barnets psykiske helse.

Flere barnevernledere opplever at det har vært en økning av barn og unge med autisme, hvor barnevernet har måttet gå inn i sakene til tross for normal omsorgsevne hos foreldre. Saker knyttet til barn med funksjonshemninger eller autisme kan havne i barnevernet fordi barnet ikke får de helsetjenestene eller oppfølgingstjenestene det har behov for. Dermed klarer ikke foreldrene å håndtere omsorgen alene, og saken havner til slutt hos barnevernet.

Manglende (tett) samhandling med andre tjenester i kommunen gjør at barnevernet opplever at de ofte blir sittende med veldig mange saker som egentlig tilhører andre tjenester. «Alt blir barnevern til slutt». Det trekkes frem at dette kanskje særlig er problem i mindre kommuner, fordi hjelpeapparatet rundt barnevernet er mindre. Det kan med andre ord være store forskjeller på hva barna og foreldre får at oppfølging, tilbud og veiledning, avhengig av bosted.

BTI trekkes av flere frem som et lovende verktøy for samhandling med andre deler av det kommunale tjenesteapparatet, som er under innføring i flere kommuner.

Samarbeid med andre kommuner

De kommunene som har deltatt i arbeidsmøtene oppgir at det er lite samarbeid som foregår på tvers av og sammen med andre barneverntjenester. Det er noen kommuner som samarbeider/har samarbeidet om tiltak, men dette gjelder et mindretall. Det påpekes at det innen flere områder er vanskelig å samarbeide, blant annet om rekruttering, fordi «alle» mangler folk. Manglende samarbeid kan igjen føre til en «kamp» om få søkere, som kan føre til en (ufrivillig) «lønnkamp» for å få disse søkerne. Lønnen forhandles da opp mellom kommuner, og den med størst ansettelsesbudsjett stikker av med den ansatte, men til en høyere lønn enn det som i utgangspunktet var ønskelig fra kommunens side.

En liten kommune forteller imidlertid at barneverntjenesten har dannet et fagsamarbeid med nabokommunen. Formålet er å danne et fagmiljø der de ansatte i de ulike tjenestene kan møtes for å diskutere saker, utfordringer og lignende.

Barnevernets omdømme

Barnevernet er en offentlig tjeneste som kan erfare negativ eksponering i media, ved at det settes et negativt søkelys på enkeltsaker, ansatte og/eller generell håndtering av saker. Dette kan oppleves som en stor belastning for de ansatte i tjenestene dette gjelder. Dette er spesielt krevende i saker hvor konkrete ansatte blir hengt ut, direkte eller indirekte, slik at vedkommende kan gjenkjennes i sakene omtalt i media.

Flere av kommunene som har deltatt på arbeidsmøter understreker at de opplever at medias beskrivelse av «tilstanden» i kommunalt barnevern kan være ensidig og svartmalende. Ansatte i barnevernet fremstilles som om de mangler tilstrekkelig med kompetanse og erfaring til å håndtere barnevernsakene, og det er lite fokus på hvor komplekse sakene er. Det er flere kommuner som har opplevd at historier som har nådd media ikke er riktige og/eller gir et skeivt bilde på situasjonen. Frykten for å henges ut, enten det er fordi den ansatte har gjort en menneskelig feil eller fordi en historie blir fremstilt skjevt i media, er en stor belastning for mange ansatte. Negativ omtale av barnevernet, både i lokale- og nasjonale medier kan i tilfeller føre til at flere ikke orker å stå i jobben over tid. Det kan også skape utfordringer knyttet til rekruttering av nye ansatte, da de som ikke har kjennskap til arbeidshverdagen i barnevernet fra før blir skremt fra å søke seg til dette yrket.

Flere kommuner understreker at de opplever at både kommuneledelse, politikere og media kan gjøre en jobb med å sørge for å også dekke positive historier fra barnevernet. For å sikre dette forteller en barnevernleder i en mindre kommune at vedkommende selv har tatt initiativ til et samarbeid med lokalmedia, for å informere om gode historier. Kommunen har god erfaring med dette, og har fått til flere fine historier. En annen kommune etterlyser en nasjonal reklamekampanje, som for eksempel den Forsvaret har hatt på TV og i sosiale medier.

Enkelte kommuner etterlyser også at Bufdir i større grad går ut aktivt med støtte til tjenestene, for å påpeke at det skjer mye godt arbeid i kommunalt barnevern. En kommune trekker frem at det å initiere nye kompetansekrav kan bidra til å understøtte offentlighetens oppfatning av at det er manglende kompetanse blant de ansatte i barnevernet. Kommunen er ikke negativ til kompetansekravene, men opplever at det signalet stadig nye krav sender ut, gjerne også kan oppveies med en omtale av alt det gode arbeidet som faktisk gjøres.

Det påpekes også at det til tider kan oppleves som nedslående at utvalg, ekspertgrupper og lignende, sjeldent opprettes med medlemmer med kompetanse på og erfaring fra kommunalt barnevern. Dette oppleves uheldig og sender et signal om at de som arbeider i det kommunale barnevernet ikke har noe nyttig å si om hvordan arbeidet i kommunalt barnevern er og bør være. I tillegg fører dette til at nyttige innspill fra de som kjenner tjenestene best går tapt.

En kommune understreker imidlertid også at det kan være bra at det blir stilt nye og økte kompetansekrav til barnevernet, slik at kritikken i fremtiden ikke kan gå på at barnevernet ikke har nok kompetanse til å håndtere saker som oppstår.

En barnevernleder påpekte hvordan ansatte kan oppleve at arbeidet de gjør blir undervurdert og tilsidesatt også av rettsapparatet. For eksempel har barnevernansatte opplevd at barn som blir systematisk utsatt for vold hjemme blir sendt hjem av retten, foreldre som har traumatisert barna får økt omsorgsrett eller samvær, og at høyesterett bestemmer at barn må tåle opp til smertegrensen, uten at de har faglig grunnlag for å vite hvor denne smertegrensen går. Dette gjør at mange ansatte mister troen på samfunnets evne til å ivareta barn, og det oppleves som en stor belastning for de ansatte.

Geografisk avstand til opplæringsinstitusjoner

Geografisk avstand til utdanningsinstitusjoner og kompetansesentre er påpekt av flere barnevernledere som en utfordring for kompetanseutvikling i tjenestene. Dette gjelder utdanningsinstitusjonene som leverer videreutdanning og masterløp. Lang reisevei gjør at ansatte må ta mer fri fra sitt daglige arbeid for å fullføre kurs og utdanning, og det påløper også økte kostnader for tjenesten knyttet til reise og opphold.

Geografisk avstand er også en utfordring for bruken av kompetansesentrene, av samme årsaker som nevnt over (ref. kap. 2). Lang reiseavstand gjør det mer kostbart og mer tidkrevende å gjennomføre kurs og å motta generell bistand fra sentrene.

Utfordringer knyttet til reiseavstand løftes særlig frem av kommuner i Nord-Norge og andre kommuner med desentralisert beliggenhet. Samtidig er det også relativt store kommuner som påpeker denne utfordringen, fordi de opplever at de mangler det kurstilbudet de har behov for i tilstrekkelig nærhet til tjenestene. Kurs og utdanning som bare er tilgjengelig en eller to steder i landet, vil innebære lang reisevei for de fleste kommuner.

4.2 Utfordringer internt i barneverntjenesten

Kapasitet til å drive utviklingsarbeid

Mange av barnevernledere trekker frem utfordringer med å få prioritert utviklingsarbeid, samtidig som tjenesten skal opprettholde ordinær drift. Dette oppleves som særlig krevende i en periode hvor det stadig kommer nye reformer, lovendringer og krav til tjenestene. Det meste oppleves som nødvendig og riktig, men det er utfordrende for tjenestene å prioritere utviklingsarbeid på mange områder parallelt, uten at de tilføres egne midler til dette. Dette gjelder særlig arbeid knyttet til å implementere endringene i barnevernreformen, prioritering av videreutdanning og masterløp for ansatte for å tilfredsstille nye kompetansekrav, nye lovkrav for veiledet praksis, samt deltakelse i tiltakene i kompetansestrategien.

Flere mindre kommuner, uavhengig av geografisk lokalisering, har trukket frem at det særlig er ressurskrevende å sende ansatte på kurs, videreutdanning og masterløp. De ansatte må i hovedsak bruke arbeidstiden til dette, og dermed spiser kompetanseheving tid fra ordinær drift. Dette oppleves som særlig utfordrende i små tjenester, som i utgangspunktet er mer sårbare for redusert bemanning. Det å sende ansatte på videreutdanning skaper følgelig en uforholdsmessig høy arbeidsbelastning for de andre ansatte. Det pekes også her på at bruk av vikarer ikke nødvendigvis løser problemet, fordi disse gjerne krever opplæring og/eller er vanskelige å rekruttere.

Det trekkes videre frem at det kan være kostbart å sende ansatte på kurs og videreutdanning, særlig for tjenester i kommuner i mindre sentrale deler av landet. For disse tjenestene innebærer kursing gjerne også at ansatte må reise, for eksempel med fly, samt få dekket overnatting i kursperioden. En barnevernleder bemerker at det kan oppleves som vanskelig å forsvare at tjenesten, som allerede er presset, bruker mye penger på kurs fremfor arbeid som er nærmere knyttet til tjenestens formål.

For at det skal være lettere å kunne prioritere kompetanseheving, er det foreslått at det blant annet kunne blitt utarbeidet kompetansehevingspakker. Pakkene kunne inneholdt mindre faglige «blokker», både med grunnkurs og oppfriskningskurs, som ansatte kan gjennomføre innimellom. Hver blokk bør ikke kreve mer enn maks noen timer fra start til slutt. Blokkene bør være digitale, slik at opplegget blir tilgjengelig for ansatte i hele landet.

Turnover og sykefravær

Barneverntjenesten er i svært mange kommuner preget av relativt høy turnover og høyt sykefravær. Høy turnover gjør det utfordrende for kommunene å nå de nye kompetansekravene, og utgjør i tillegg en belastning på tjenesten som stadig må bruke tid på å rekruttere og lære opp nye ansatte. Tilbakemeldingene fra barnevernledere tilsier at utfordringer med turnover særlig er knyttet til nyansatte, fordi disse ofte opplever arbeidshverdagen som krevende og utdanningen i liten grad ruster dem til dette (se eget punkt lenger ned).

En utfordring som trekkes frem av flere er at ansatte som tar videreutdanning ofte ender opp med å bytte jobb kort tid etter at utdanningen er gjennomført. Mindre kommuner forteller at de gjerne opplever at ansatte bytter til større kommuner, som kan tilby høyere lønn. Problemet virker imidlertid ikke kun å gjelde de mindre kommunene, da større kommuner forteller at de også opplever at ansatte slutter til fordel for jobber i Bufetat, Bufdir, utdanningssektoren eller lignende. Som et tiltak for å holde på nyansatte forteller én kommune at de ved ansettelse gir nyansatte mulighet til å inngå en avtale om bindingstid – den nyansatte forplikter seg til å jobbe

for arbeidsgiver i en bestemt periode, i dette tilfellet to år, mot at ansatte får utbetalt en pengesum det første året og andre året etter ansettelse.

Det poengteres imidlertid også av en barnevernleder i en kommune at det i tillegg kan være nødvendig å erkjenne at det å arbeide i barnevernet ikke nødvendigvis er noe som passer for alle. Det er derfor til dels naturlig at noen også velger å slutte.

Arbeidsbelastning og stress

Flere kommuner trekker frem at høyt press i tjenesten gjerne er en medvirkende årsak til at ansatte blir sykmeldt eller velger å slutte. Det påpekes at det gjerne er høyere slitasje på ansatte i små tjenester, blant annet som følge av mye reising fordi fosterhjem eller institusjon er plassert i andre deler av landet. Sykefravær og turnover har gjerne også større konsekvenser for mindre kommuner, med få ansatte. En kommune påpeker blant annet på at hvis én ansatt i tjenesten blir borte, vil bemanningen i tjenesten reduseres med 50 prosent. Det at ansatte slutter skaper dermed også svært høyt press på de ansatte som er igjen. I arbeidsmøter har det av overnevnte årsaker blitt påpekt at det av enkelte ikke oppleves som forsvarlig med altfor små tjenester. Det er viktig at det jobbes for å sikre større tjenester, som er mindre sårbare (dette drøftes også under overskriften «Barnevernets økonomiske rammer og organisering», i Kapittel 4.1).

Det bemerkes til gjengjeld at det kan være enklere for ledere i mindre kommuner å jobbe tett på og følge opp ansatte, noe som oppleves som positivt. En barnevernleder i en mindre kommune forteller eksempelvis at tjenesten har opplevd å miste ansatte til større kommuner, hvor de betaler høyere lønn, men at disse i ettertid gir inntrykk av at det også er mer utfordrende å jobbe i større tjenester fordi de får mindre lederstøtte i det daglige arbeidet.

Flere barnevernledere forteller om igangsatte tiltak for å redusere arbeidspress og følge opp ansatte bedre, for å forebygge turnover og sykefravær. Dette inkluderer blant annet ulike systemer for veiledning av ansatte. Noen kommuner har eksempelvis valgt å etablere fadder- og mentorordninger, samt veiledning fra kommunepsykolog og/eller i grupper. Gruppeveiledning trekkes frem som positivt fordi det gir ansatte mulighet til å dele erfaringer, samt diskutere utfordringer og frustrasjoner. En kommune har også hentet inn en ekstern veileder, som følger opp og veileder ansatte knyttet til tematikk som stress- og konflikthåndtering, krysspress og lignende. Barnevernleder forteller at dette er et tiltak som ansatte har vært veldig fornøyde med.

Flere understreker også viktigheten av at de ansatte føler at de får utviklet seg, slik at de holder motivasjonen oppe. Det kan for eksempel også skje gjennom at ansatte har fokus på eller ansvar for hver sine «plussoppgaver» eller et område hvor de har ekstra ansvar. Dette er ment å gi mestring og glede, ikke følelsen av merarbeid.

Flere trekker frem at det særlig er mange nyansatte som opplever stress og psykisk press i arbeidet. Mange ansatte, og særlig ansatte med mindre erfaring, kan ta det svært tungt dersom de ikke lykkes i en sak på jobb. Grunnen til at saken ikke lykkes trenger ikke å ha noe barnevernets innsats å gjøre, men mange ansatte klandrer likevel seg selv når sakene ikke utvikler seg i ønsket retning. Dette kan gjøre at jobben blir mer krevende enn den hadde trengt å være. En barnevernleder forteller om et kurs hun har deltatt i om psykisk helse, som opplevdes som svært relevant også for de ansatte, for å forstå og bearbeide egne reaksjoner på arbeidet og bli rustet til å håndtere den psykiske belastningen arbeidet medfører.

For å lette på arbeidspresset for nyansatte, er det flere kommuner som har utviklet egne rutiner for å ta imot nyansatte. De fleste kommuner mener det er viktig med oppfølging, for eksempel i form av jevnlig samtaler i den første perioden etter ansettelse, og opplæring, for eksempel egne opplæringsprogram. Det påpekes som et suksesskriterium at de ansatte får tett oppfølging i starten og deretter gradvis økt ansvar og krav til selvstendighet, slik at de gradvis kan bli mer trygge i arbeidet. Flere kommuner oppgir også at de har en fadderordning for nyansatte.

Noe som også kan gi et ekstra stort arbeidspress på den nyansatte er at mange av de ansatte med lengst fartstid ønsker å jobbe med tiltak, som oppleves mindre belastende over tid. Det innebærer at undersøkelsesarbeidet ofte faller på de nyansatte, som også er mer krevende, og gjør at disse oftere blir utslitt.

Utfordringer med rekruttering

Flere barnevernledere peker på at vanskeligheter med å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, er en av de største utfordringene i tjenestene. Disse forteller om et lavt antall eller ingen relevante søkere på utlyste stillinger. Andre kommuner opplever få eller ingen problemer med rekruttering av riktig og relevant kompetanse. Det er

derfor store variasjoner mellom ulike tjenester knyttet til hvor utfordrende rekruttering kan være. Flere små kommuner enn store kommuner oppgir at rekruttering er en utfordring. Det er likevel slik at ikke alle små kommuner har utfordringer, samtidig som det er store kommuner som også opplever utfordringer.

Det er flere tjenester som opplever at det er særlig vanskelig å rekruttere folk med relevant utdanning og kompetanse. Mange søkere har bakgrunn fra andre yrker, som for eksempel lærer, sykepleier, barnehagepedagog og lignende. Flere har relevant grunnutdanning og arbeidserfaring, men gjerne ikke fra barnevernet. Enkelte kommuner trekker frem at de har god erfaring med å rekruttere disse.

På grunn av utfordrende rekruttering har tjenestene begynt å rekruttere fra andre yrkesgrupper som familie-veiledning, vernepleier, jurister og så videre. Det trekkes frem av flere kommuner at vernepleiere blant annet har god kompetanse på kartlegging, mens jurister og personer med tidligere erfaring fra NAV har god kompetanse på saksbehandling. Mye av arbeidet barnevernet gjør er dokumentasjon, analyse og vurderinger, slik at disse ansatte bidrar godt inn i tjenestene.

En kommune ønsker seg at utdanning som barnevernpedagog har en autorisasjonsordning. Med dette menes at du må sertifiseres/autoriseres for å jobbe som barnevernansatt. Dette vil kunne skape større status blant de som arbeider med det, og kanskje gjøre at det er mer interessant for de ansatte å stå i førstelinjene. Dette vil også automatisk sette et krav om hvilken kompetanse en ansatt må ha for å kunne jobbe i barnevernet.

En utfordring som enkelte kommuner møter, er at nyutdannede ofte forventer og ønsker en fast stilling med en gang. Enkelte kommuner ønsker primært å tilby vikariat, for å se om den nyutdannede er passende i stillingen og har tilstrekkelig med kompetanse, før kommunen tilbyr fast stilling. En kommune trekker frem at de opplever at mange nyutdannede får et «praksissjokk» når de kommer i jobb. Dette mener kommunen skyldes at de ikke er forberedt på arbeidsmengde, antall saker og den tøffe hverdagen de møter ute i arbeidet. Sammen med usikkerhet om de nyutdannede vil takle arbeidshverdagen, og dermed om de vil bli værende i tjenesten over tid, har de som kommer rett fra studiet ofte høye forventninger til lønn, noe som kan være utfordrende for kommunene å møte.

En kommune har blant annet innført kompetansetillegg, hvor den ansatte får lønnstillegg ut fra relevant kompetanse. Kommunen har blant annet begynt å lyse ut flere av stillingene med annonsetekst som ber om at master er ønskelig, men ikke et krav. Dersom det ansattes en kandidat med master så vil vedkommende få økonomisk kompensasjon for dette gjennom et lønnsnivå som er høyere enn dersom kommunene hadde ansatt noen med bachelor.

Manglende ledelseskompetanse

Flere kommuner etterlyser fokus og tilgang på kompetansehevede tiltak for barnevernlederne. Det uttrykkes at det kan være svært komplekst å være barnevernleder og at det også kan oppleves som en relativt ensom rolle. Flere peker på at leder i tjenesten har viktige oppgaver for å sikre at tjenesten ligger i forkant, tar de riktige sakene, er attraktive som arbeidsplass og tar de riktige beslutningene på overordnet nivå. Dette krever lederkompetanse, som mange barnevernledere opplever at de mangler.

Mange av utfordringene som er beskrevet tidligere i dette kapittelet peker behov for økt kompetanse til å håndtere disse utfordringene i barneverntjenestens ledelse. Det gjelder både utfordringer som treffer utenfor tjenesten (forankring i kommuneledelsen, skape økonomiske og organisatoriske rammer for barnevernets arbeid, samhandle med andre kommunale tjenester og andre kommuner) og flere av utfordringene som treffer internt i tjenesten (rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere).

Flere av barnevernledere peker på behov for lederstøtte. Tidligere deltakere i veiledningsteam løfter frem dette tiltaket som et svært nyttig tiltak for å imøtekomme en del av behovene for lederstøtte i tjenestene. Enkelte peker også på læringsnettverkene som en nyttig arena for barnevernledere, hvor de kan drøfte erfaringer om ledelse på tvers av tjenester. Også i omtalen av kompetansesentrene bistand til kommunene er det enkelte som løfter frem lederstøtte som en særlig nyttig form for bistand fra sentrene, og flere peker på et behov for prosessbistand og implementeringsstøtte fra kompetansesentrene, som også kan ligge tett opp til behov for lederstøtte.

Enkelte kommuner foreslår at det skal tas initiativ til et ledernetverk, der barnevernledere kan møtes for å utveksle kompetanse og erfaringer, samt diskutere lederutfordringer.

Mangel på interne systemer og rutiner

Enkelte barnevernledere som påpeker at de har manglende systemer og rutiner for internkontroll og oppfølging av kvalitet. Dette ser ut til å være tett knyttet til mangel på ledelseskompetanse, som nevnt over, men også til manglende tid og ressurser for leder å være leder. Flere barnevernledere oppgir at de må bruke mye tid på saksbehandling, grunnet manglende kapasitet i tjenesten eller høyt sykefravær, som gjør at de i liten grad har tid til å utvikle og følge opp rutiner for internkontroll, og også veiledning og støtte av ansatte i saksbehandlingen.

Enkelte fremhever behov for rutinehåndbok, men at det samtidig er krevende å få denne til å fungere effektivt i praksis. Det kan være utfordrende å etablere rutiner som ansatte kan støtte seg til, samtidig som tjenesten ikke bruker for mye ressurser på å oppdatere og vedlikeholde en rutinehåndbok.

Manglende forvaltningskompetanse

Mange av kommunene som har deltatt på arbeidsmøtene peker på manglende forvaltningskompetanse i tjenestene. Med forvaltningskompetanse menes særlig kompetanse på metode, analyse og dokumentasjon av vurderinger som gjøres. Ansatte må, på en faglig god måte, kunne følge en systematisk metode for å innhente informasjon i en sak, vurdere denne opp mot ulike hensyn, begrunne beslutninger om tiltak og plasseringer, samt å dokumentere fremgangsmåte, vurderinger og begrunnelse for vurderinger og beslutninger som er gjort.

Kompetanse på dokumentasjon, analyse og vurdering trekkes også frem som viktig for å identifisere og iverksette relevante tiltak i ulike saker. Enkelte etterspør flere statlige føringer for hvordan de ulike prosessene skal gjennomføres i barneverntjenesten, hvilke verktøy som skal brukes osv. Dette gjelder både undersøkelsesarbeid og tiltaksarbeid. Dette området blir også pekt på i intervjuer med kompetansesentrene som et felt hvor de erfarer at kommunene har behov for mer kompetanse.

Flere av kommunene har diskutert utfordringer knyttet til dokumentasjon av vurderinger og avgjørelser som blir tatt. Det er stor enighet blant kommunene om at de ansatte ofte gjør gode refleksjoner og vurderinger før avgjørelser tas, men at disse ikke alltid dokumenteres på en tilstrekkelig måte. Dette er særlig problematisk der avgjørelser påklages eller det stilles spørsmål ved vedtak som er gjort. Det er viktig at dialog med foreldre, og ikke minst avgjørelser, bygger på at faglige begrunnelser, samt at dette i ettertid også kan dokumenteres.

En kommune understreket at dokumentasjon i stor grad handler om skriftliggjøring av arbeidet som de ansatte gjør hele tiden. Utfordringen er at det ofte gjennomføres muntlige drøftinger og vurderinger, som ikke senere dokumenteres tilstrekkelig.

En (større) kommune trekker blant annet frem at det kan være særlig vanskelig å rekruttere ansatte til kjerneoppgaver som undersøkelsesarbeid, samt at det ofte er relativt nyutdannede som dominerer søkerlisten til disse stillingene. De erfarne søker seg til tiltaksavdelingen. Mange ansatte som jobber med kjerneoppgavene slutter i tjenesten når de får mer erfaring, så det er vanskelig å jobbe opp en tilstrekkelig base av erfarne ansatte som kan drive undersøkelsesarbeidet.

Det oppleves av mange barnevernledere som en vanskelig avveining mellom det å la de ansatte få utdanning (master) som gir/øker kompetanse på analyse og dokumentasjon, og det at de ansatte skal ha tid til å være ute blant familier og få til den nære kontakten med brukerne som trengs for å gjøre gode vurderinger og følge opp på en god måte i saker.

Mulige årsaker til manglende forvaltningskompetanse er delvis manglende formell barnevernfaglig kompetanse blant de ansatte. Flere påpeker at kravet om master til dels bør imøtekomme behovet for tilførsel av metode og systematikk i arbeidet. Samtidig er det ikke slik at masterutdanningen i seg selv løser dette behovet. Videre er mangelen på forvaltningskompetanse også knyttet til utfordringer knyttet til å rekruttere personell som har barnevernfaglig utdanning eller erfaring i det hele tatt. Enkelte barnevernledere melder om at de får søkere som er utdannet og/eller har erfaring som barnehagelærere, og at disse ikke har tilstrekkelig forvaltningskompetanse når de kommer til arbeidet i barneverntjenesten.

Manglende juridisk kompetanse

I de skriftlige svarene som er innmeldt i forkant av arbeidsmøtene er det flere barnevernledere som peker på behov for tilførsel av juridisk kompetanse i tjenestene. Det er ikke nærmere spesifisert i hvilke deler av tjenestens arbeid dette knytter seg til, men i diskusjonen synes dette å være tett knyttet til behovet på forvaltningskompetanse i undersøkelses- og tiltaksarbeidet, herunder kompetanse til å vurdere, drøfte og dokumentere forhold i saker opp mot gjeldende lovverk, for å sikre at beslutningene som fattes er i tråd med lovverket og at dette dokumenteres på en god måte.

Manglende barnevernfaglig kompetanse

Enkelte barnevernledere påpeker også mangel på generell barnevernfaglig kompetanse i tjenestene. Under dette punktet forstår vi at det til dels ligger manglende forvaltningskompetanse som nevnt over blant ansatte med barnevernfaglig utdanning, herunder kompetanse i metode, analyse og dokumentasjon. I tillegg er innebærer dette punktet at det også er mangel på ansatte med barnevernfaglig utdanning eller tilsvarende erfaring, sett i lys av utfordringer kommunene har med å rekruttere denne kompetansen, som også er nevnt over.

Det er også spesifikt nevnt av noen barnevernledere at tjenesten har manglende kompetanse på å identifisere omsorgssvikt, herunder identifisere og vurdere risiko- og beskyttelsesfaktorer, samt kompetanse til observasjon, kritisk analyse og barnevernfaglige vurderinger.

Manglende praksiskompetanse

Som tidligere nevnt er det flere barnevernledere som trekker frem at de ofte opplever at barnevernstudenter møter et "praksissjokk" når de er ferdig utdannet og skal ut i arbeidslivet – nyutdannede opplever etter få dager i tjenesten at de sliter med å henge med på arbeidsoppgaver og -tempo. Flere kommuner har trukket frem at de opplever at nyutdannede ikke har forståelse for, og ikke er forberedt på, hvor krevende arbeidet kan være. En kommune trekker frem at uavhengig av størrelse på kommune, geografisk plassering og antall ansatte i tjenesten, så er arbeidshverdagen å høre på og forholde seg til mange vanskelige og krevende historier, hvor den ansatte kommer tett på mennesker som kan være på en vond plass i livet. Mange nyutdannede kan føle at lønnen ikke svarer til arbeidet og velger å slutte etter kort tid i tjenesten. Flere kommuner etterlyser derfor at bachelor- og masterutdanningene bør ha mer praksis og større fokus på anvendbar lærdom.

En kommune eksemplifiserer med hvordan det er fordeler og ulemper med nyutdannede: de har gjerne formell kompetanse, men mangler erfaring. Mange av de bor kanskje hjemme/har nettopp flyttet for seg selv, og skal gjennom jobben inn og veilede (i noen tilfeller godt) etablerte familier. Manglende relevans og forberedelser gjennom studiet kan derfor være krevende. Flere barnevernledere er bekymret for at de nye kompetansekravene vil tvinge tjenestene til å prioritere ansettelse av nyutdannede som har master, men ingen erfaring, til fordel for kandidater uten master, men som har praksiskompetanse gjennom erfaring. Selv om barnevernledere ser verdien av masterutdanningen, i form av kompetanse innen metode, analyse og dokumentasjon, så påpeker de fleste at erfaring fra barnevernfaglig arbeid trolig er viktigere enn master for å få den daglige driften til å gå rundt med tilstrekkelig kvalitet i tjenesten.

Flere barnevernledere stiller seg bak påstanden om at utdanningene i for liten grad er praksisnære. Barnevernledere erfarer at utdanningene er for teoretiske, og at de ikke i tilstrekkelig grad forbereder studentene på hverdagen i barnevernet. Flere påpeker det er behov for en nærmere vurdering av hva grunnutdanningen skal inneholde, i lys av hva «en barnevernarbeider trenger å ha med i bagasjen når de kommer ut».

Manglende relasjonell kompetanse

Barnevernets arbeid innebærer i stor grad behov for relasjonell kompetanse, i form av kompetanse til å snakke med barn og familier på en god måte. Enkelte påpeker at tjenestene til dels kan mangle relasjonell kompetanse, og at det krever tid til å utvikle denne kompetansen også, på samme måte som det krever tid å utvikle kompetansen på andre områder. Enkelte barnevernledere opplever det som utfordrende å få prioritert utvikling av denne typen kompetanse, samtidig som de skal utvikle seg på alle de andre kompetanseområdene.

Behov for kompetanse innen enkelte tema

Flere kommuner innhenter bistand fra kompetansesentrene for å få støtte og veiledning i komplekse enkeltsaker som omhandler vold, og særlig vold i nære relasjoner og æresrelatert vold. Flere påpeker et behov for økt kompetanse på disse områdene. Mange kommuner påpeker også at ansatte som jobber i førstelinja kan ha behov for kompetanse på vold og overgrep. En kommune stiller spørsmål ved om det gis tilstrekkelig opplæring i denne problemstillingen gjennom grunnutdanningen.

Det er også flere kommuner som trekker frem at det kan være behov for økt kompetanse på rus og psykiatri. Kompetanse på psykisk helse trekkes frem som viktig for at barnevernet selv skal kunne navigere i det som oppleves som en vanskelig grenseovergang mellom barnevern og psykiatri. Økt kompetanse på psykisk uhelse blant ansatte i barnevernet kan gjøre det lettere for barnevernet å sikre at barn ikke faller mellom flere stoler og at de får tjenestene de har krav på.

Flere kommuner har snakket om at de savner, både fra utdanningsinstitusjonene i utdanningsløpet, men også i videreutdanning for ansatte, å få opplæring i det å gjennomføre vanskelige samtaler. Teknikker, øving og utvikling i det å være tydelig, ærlig og respektfull, samtidig som en snakker om sårbare tema med mennesker i en vanskelig situasjon.

Enkelte nevner også mangel på kulturkompetanse, i form av kjennskap til ulike kulturer, hvordan disse kan forstås og hvordan barnevernfaglig arbeid bør utføres i møte med andre kulturer.

Behov for fagsystem

Enkelte barnevernledere oppgir behov for nytt fagsystem som kan ivareta statistikk og rapportering på en bedre måte enn dagens systemer. Noen nevner også behov for digitale verktøy som kan sikre effektivitet, kvalitet, kontroll og innbyggerdialog.

4.3 utfordringer og behov knyttet til tiltak

Manglende tilgang til tiltak

Mange kommuner opplever at de mangler tilgang til relevante og særlig evidensbaserte hjelpetiltak. Det er utfordrende for tjenestene å skaffe og opprettholde oppdatert kompetanse om hjelpetiltak, samt å ha en bred nok vifte av hjelpetiltak som kan imøtekomme behovene hos de enkelte barn og familier. utfordringer med manglende tilgang til hjelpetiltak gjelder særlig de mindre tjenestene, men også en del av de større.

For de mindre tjenestene ser utfordringene primært ut til å være knyttet til at de ikke har nok ansatte til å kunne inneha kompetanse internt som gir tilgang til en tilstrekkelig bredde av tiltak. For de større tjenestene kan det være utfordrende å koordinere kompetansen om tiltak internt i tjenesten.

I mangel av tilgang på hjelpetiltak er det mange mindre tjenester som kjøper hjelpetiltak eksternt, enten privat eller fra andre tilgrensende kommuner. Kjøp av tiltak fra andre større kommuner trekkes av enkelte frem som kostbart, mens andre opplever at dette fungerer greit. Det blir imidlertid påpekt av enkelte kommuner at det gjerne kan være lettere for tjenesten å følge opp familiene i etterkant av tiltaket, hvis det også er tjenestens egne ansatte som gjennomfører tiltaket. Kjøp av tiltak fra eksterne aktører kan følgelig føre til at familiene opplever oppfølgingen som mindre helhetlig.

Flere kommuner peker også på en utfordring knyttet til begrenset tilgang til tiltakene som tilbys fra Bufetat. Dette gjelder særlig for små kommuner, hvor det er vanskelig å utvikle og opprettholde en stor tiltaksvifte i egen regi. En kommune, som i tillegg til å være liten ligger avsidesliggende til, trekker frem at hjelpetiltakene som tilbys av Bufetat blir dyrere fordi kommunen selv må betale merkostnader knyttet til reise. Flere kommuner mener at dette i praksis innebærer ulik tilgang til de statlige tiltakene. Ulik tilgang på tiltak, for eksempel MST og FFT, skaper et skille mellom kommunene, ved at enkelte kommuner i større grad enn andre blir nødt til å utarbeide sitt eget tiltaksapparat. Det uttrykkes at det hadde vært en fordel om Bufetat kunne tilby flere tiltak, som barneverntjenestene i distriktene kunne kjøpe ved behov.

Flere kommuner oppgir at de savner en form for ressurs- eller tiltaksgruppe, som kommunene kan kjøpe tiltak av. For å få tilgang til riktig type tiltak ønsker mange av kommunene muligheten til å komme med innspill til ulike typer tiltak som det kan være behov for. Dette vil kunne sikre at tilbudet er i samsvar med behovene som kommunene har.

Samarbeid med andre tjenester om tiltak

Flere løfter frem at det er behov for å samarbeide med andre tjenester om tilgang til hjelpetiltak, for å kunne tilby en tilstrekkelig bred vifte av tiltak. Det er imidlertid usikkert hvordan slike samarbeid kan løses i praksis. Det er spørsmål knyttet til utvikling av tiltak og organisering av samarbeidet. Barnevernledere opplever at de trenger støtte til å utforme disse samarbeidene på en god måte.

Spesifikke tiltak og verktøy som etterlyses

Barnevernledere etterspør flere hjelpetiltak rettet mot ulike behov.

Mange etterspør økt kompetanse innen tiltaket råd og veiledning, med hensikt å forebygge omsorgsovertakelse. Flere påpeker at det er behov for mer systematikk og metodikk i veiledning av familier, samt mer kunnskap om hvilken form for veiledning som virker.

Mange oppgir manglende kompetanse om evidensbaserte tiltak i hjemmet. Vi forstår dette som en kombinasjon av manglende tilgang på tiltak og manglende kunnskap om hvilke tiltak som fungerer. Enkelte påpeker også at det er behov for kunnskapsbaserte tiltak i hjemmet, som kan anvendes av kontaktpersoner/saksbehandlere i barnevernet og som ikke avhenger av spesialiserte miljøterapeut-stillinger.

Videre er det flere som påpeker behov for mer omfattende og systematiske hjelpetiltak som kan forebygge plasseringer, for eksempel for barn og unge som har utfordringer innen rus, atferdsproblematikk eller også autisme.

Enkelte påpeker også behov for utvikling av hjelpetiltak i forbindelse med gjenforening av plasserte barn. Det er også pekt på behov for kompetanse og struktur på å jobbe systematisk med foreldre etter en omsorgsovertakelse, med tanke på senere gjenforening.

Andre påpeker et behov for utvikling av tiltak til ungdommer, både generelt til ungdommer og tiltak innen ettervern.

Enkelte barnevernledere nevner at de også har behov for flere verktøy i samtaler med barn. Under dette punktet nevnes eksempelvis DCM, ADAD og andre kartleggingsverktøy.

Metode for tildeling av tiltak

Flere barnevernledere påpeker også manglende kompetanse i tjenestene til å vurdere og begrunne bruk av ulike hjelpetiltak. Flere etterspør også nasjonale retningslinjer eller felles metodikk når det gjelder å kartlegge og vurdere behovet for hjelpetiltak, å beslutte hvilke hjelpetiltak som fungerer best for ulike barn og familier gitt deres behov, samt gjennomføre evalueringer av tiltakenes virkning i etterkant.

Relatert til dette innspillet er det flere barnevernledere som etterspør mer kunnskap om hvilke tiltak som virker, for hvem. Tjenestene opplever, som nevnt over, generelt å ha lite tilgang til og kompetanse på evidensbaserte tiltak. Dette kan både forstås som et behov for flere tiltak, men kanskje aller mest som et behov for kunnskap om hvorvidt tiltakene fungerer etter hensikten og når det er grunnlag for å iverksette et gitt tiltak fremfor et annet.

Tilgang til institusjonsplasser

Enkelte problematiserer også at Bufetatens bistandsplikt på institusjonsområdet utfordres, og at dette reiser spørsmål om kommunene selv må etablere tilgang til relevante institusjonsplasser og dermed tilhørende kompetanse på området. Vi forstår dette som en bekymring for at nedgangen i bruk av institusjonsplasseringer vil tvinge Bufetat til å nedskalere eller på andre måter begrense institusjonstilbudet, slik at kommunene må vurdere egne tiltak for å møte behovene til denne målgruppen.

4.4 Kompetansesentrene og Statsforvalternes synspunkter

Kompetansesentrene understreker i intervjuer at de ikke nødvendigvis kjenner inngående til bredden i kompetansebehovene hos kommunale barneverntjenester. De beskriver også at de opplever at kompetansebehovene kan være veldig ulike på tvers av kommuner. Men samtidig erfarer de også at det er noen områder som går igjen og hvor flere kommuner har behov for økt kompetanse. Som nevnt over handler dette blant annet om dokumentasjon og analyse.

Men kompetansesentrene ser også at kompetanse på enkeltområder, faglig, kan være krevende for kommunene ha tilstrekkelig kompetanse på. Skolevegring, spiseforstyrrelser, æresrelatert vold og traumer er blant områdene som trekkes frem. Samtidig blir det også beskrevet at det er krevende for kommunale tjenester, og særlig de mindre, å sikre god og oppdatert fagkompetanse på alle områder. Og at det er blant annet her kompetansesentrene kan benyttes.

Kompetansesentrene trekker også frem behovet for å jobbe med og forbedre lederkompetansen i kommunalt barnevern. Barnevernleder har en krevende stilling, og barnevernledere mangler i noen tilfeller både formalkompetanse og erfaring som leder når de tiltrår som ledere i kommunale tjenester. Lederstøtte og støtte til utvikling av egen tjeneste, trekker kompetansesentrene frem som kompetansebehov.

Når det gjelder Statsforvalterne viser de i møtet med oss til mange av de samme kompetanseutfordringene som kommunene nevner. Nedenfor beskriver vi kort hvilke problemstillinger Statsforvalterne er spesielt opptatt av.

4.4.1 Utdringer utenfor tjenestene

Forankring av barnevernet og dets utdringer i kommunenes ledelse

Statsforvalterne mener at bl.a. dialogmøter har bidratt til bedre forankring av barnevernet i kommunenes politiske og administrative ledelse. Likevel kommenterer flere at det fortsatt er en vei å gå for å sikre at barnevernet er godt nok forankret og får tilstrekkelig støtte i kommuneledelsen. Dette gjelder særlig ledelsen i samarbeidskommunene i noen interkommunale tjenester.

Sikre økonomi og kapasitet i barnevernet

Dette henger sammen med punktet ovenfor: Kommuneledelsens forståelse og støtte til barnevernet er nødvendig for å sikre tjenesten de økonomiske rammene og den kapasiteten, bl.a. en ledelse som har tid til å lede og følge opp medarbeidere, som er nødvendig for å fungere godt.

En av Statsforvalterne kommenterer at de ser en tendens til at kommuner ønsker å satse på mer forebyggende innsats fra andre tjenester og at dette kan gå på bekostning av kapasiteten i barnevernet.

Tverrfaglig samarbeid og koordinerte tjenester på tvers av tjenestetilbudene

På samme måte som kommunene, opplever Statsforvaltere at barnevernet på grunn av manglende samarbeid og koordinering ofte blir sittende med problemstillinger som enten ikke gjelder barns omsorgssituasjon eller som barnevernet ikke kan takle alene.

Organisering og drift av interkommunale tjenester

Interkommunale tjenester løser noen av utfordringene for små og sårbare tjenester. En Statsforvalter kommenterer imidlertid at det ofte er en utfordring å få barnevernet integrert i tjenesteapparatet i samarbeidskommuner som har ulik organisering og ansvarsfordeling mellom tjenestene.

4.4.2 Utdringer internt i tjenestene

Forvaltnings- og juridisk kompetanse

Statsforvalterne får gjennom sin tilsynsfunksjon god kjennskap til forvaltningspraksisen og lovanvendelsen i det kommunale barnevernet. Flere påpeker behovet for styrking av kompetansen på disse områdene spesielt i mange små tjenester.

Kompetanse og kapasitet til internkontroll og systematisk forbedringsarbeid

Flere Statsforvaltere viser til at tjenestene i mange kommuner er presset og har mer enn nok å gjøre med å sikre den daglige driften. Internkontroll og systematisk forbedringsarbeid blir da gjerne en salderingspost.

I tillegg nevner en Statsforvalter at mange tjenester mangler analysekompetanse for å nyttiggjøre seg data om eksempelvis oppvekstforhold når de planlegger og innretter sin tjeneste.

Systemer for opplæring og oppfølging av nyansatte

Også under dette punktet vises det til at tjenestene i mange kommuner er presset. Dersom dette går ut over opplæring og oppfølging av nyansatte kan det både føre til svikt i saksbehandling og arbeid med barn og familier, og svekke arbeidsmiljøet og derigjennom bidra til høy turnover.

Tilgang til veiledningskompetanse

På samme måte som noen kommuner har kommentert, mener også noen Statsforvaltere at det er behov for mer veiledningskompetanse som kan bistå kommunene ved håndtering av komplekse saker. Dette i tillegg til kapasitet internt i tjenesten til å veilede medarbeidere.

Sårbarhet i små tjenester

Statsforvalterne opplever at noen tjenester er så små at enkelte oppgaver opptrer sjelden. Dette gir ikke tjenesten den nødvendige «mengdetreningen» for å utvikle gode rutiner og løse disse oppgavene på en god nok måte.

En av Statsforvalterne kommenterer at små tjenester i usentrale strøk er utsatt for høy turnover og «kompetanseflukt». Medarbeider med høy kompetanse er attraktive og får lett jobb i større og/eller mer sentralt beliggende tjenester.

4.4.3 utfordringer knyttet til tiltak

Samarbeid om utvikling og drift av hjelpetiltak

Flere Statsforvaltere kommenterer at tilgangen til hjelpetiltak er svært ulik mellom kommunene. Enkelte hjelpetiltak som tilbys fra Bufetat er i realiteten ikke tilgjengelig for mange kommuner på grunn av avstander.

I mangel av tiltak utenfor tjenesten må kommuner opprette eller kjøpe kostbare tiltak. Det er behov for utvikling og tilgang til flere og mer omfattende, evidensbaserte hjelpetiltak og veiledningstiltak. Ofte vil det være behov for tiltak som involverer også andre instanser i og utenfor kommunens tjenester.

I læringsnettverkene har noen Statsforvaltere sett gode initiativ til å utvikle og drifte tiltak på tvers av kommunene.

5. Innspill til kompetansestrategien

Kommunene er i hovedsak godt fornøyde med kompetansestrategien, og har nå behov for ro til å jobbe med endringer og tiltak som allerede er introdusert. Veiledningsteam og dialogmøter trekkes frem som særlig nyttige tiltak for kommunene. Videreutdanningene og læringsnettverk oppleves også som svært nyttige for mange, men det er noen utfordringer som gjør at en del kommuner ikke klarer å nyttiggjøre seg tiltakene slik de ønsker og har behov for. Kartleggingen påpeker noen behov for mindre justeringer i enkelte av tiltakene, samt andre behov på kompetanseområdet som ikke møtes av de eksisterende tiltakene.

I dette kapitlet beskriver vi innspill til fremtidig innretning av kompetansestrategien, slik det fremkommer i tilbakemeldinger og drøftinger fra kommuner og Statsforvaltere i arbeidsmøtene.

Følgende overordnede spørsmål ble tatt opp i arbeidsmøtene, som belyses i dette kapitlet:

- Hvilke av barneverntjenestens behov på kompetanseområdet møtes av de eksisterende tiltakene i kompetansesatsingen?
- Er det behov for endring og tilpasning i innretningen av kompetansesatsingen (f.eks. hvilke tjenester som prioriteres, hvilket omfang og innhold tiltakene skal ha osv.)?
- Er det andre tiltak som kan møte kommunenes kompetansebehov på en bedre måte?
- Hvilken rolle bør de ulike aktørene på nasjonalt og regionalt nivå ha i fremtiden, for å bistå kommunenes kompetansebehov?
 - Nasjonale myndigheter?
 - Statsforvaltere?
 - Kompetansesentrene?
 - Utdanningsinstitusjoner?

5.1 Kompetansestrategien som helhet

Kommunene er i hovedsak godt fornøyd med kompetansestrategien

Barnevernlederne som har deltatt i arbeidsmøtene er generelt positive til kompetansestrategien og tiltakene som har kommet med strategien. Det har ikke kommet opp noen forslag til endret innretning av strategien, utover utfordringene og forbedringsforslagene som er påpekt innenfor hver av de fem tiltakene, som gjengitt over. Sammensetningen av tiltakene oppleves i hovedsak som god. Mange barnevernledere ønsker derfor at strategien videreføres mer eller mindre uendret, at det kun vurderes mindre justeringer for å imøtekomme innspillene som er nevnt innad i tiltakene. Dette handler også om at tjenestene har behov for ro til å arbeide med de tiltakene som er introdusert, og at tiltakene bør få virke litt over tid før de fjernes. Det har tatt tid å bli kjent med tiltaksporteføljen i kompetansestrategien, og når kommunene nå har blitt kjent med tiltakene og forsøker å planlegge et løp fremover for å kunne ta tiltakene i bruk og implementere utviklingsarbeidet som gjort, så ønsker mange at det ikke gjøres for store endringer i innretningen av strategien.

Ro til å jobbe med lovendringer og tiltak som allerede er introdusert

Flere barnevernledere har også påpekt behovet for ro til å kunne jobbe med de endringene og tiltakene som allerede er innført. Det er mye nytt som skal implementeres i tjenestene nå og i årene fremover, som tar mye ressurser. Det arbeides fortsatt med implementering av oppvekstreformen. I tillegg vil tjenestene bruke mye ressurser og kapasitet i årene fremover til å sende ansatte på videreutdanning og masterutdanning, for å kunne tilfredsstille de nye kompetansekravene som gjelder fra 2031. Det er begrenset hvor mye utvikling tjenestene kan jobbe med parallelt, samtidig som de også skal opprettholde driften. Flere barnevernledere påpeker at de ikke har kapasitet til å ta imot nye tiltak som krever mye tid i gjennomføringen fra tjenesten selv, i årene fremover. Tjenestene har nå behov for ro til kunne jobbe med og implementere det som har kommet.

Statsforvalternes innspill til kompetansestrategien som helhet

For kompetansestrategien samlet mener Statsforvalterne at tiltakene møter mange behov, men at de ikke er tilstrekkelige til å sikre en varig endring i tjenestene. Tiltakene er gode verktøy sett i sammenheng med rettssikkerhetstiltakene (bl.a. i fylkesnemndene) og Statsforvalternes tilsynsoppgaver. I tillegg påpeker noen at

det er behov for tiltak som sikrer tjenestene tilgang til faglige veiledere, tilgang til analysekompetanse om betydningen av oppvekstforhold i kommunen for planlegging av barnevernets arbeid, og en normering/standardisering av saksbehandlingen (f.eks. hvordan tjenestene skal sortere bekymringsmeldinger i forhold til alvorlighetsgrad). Statsforvalterne kunne ønske seg at Bufdir i større grad samordner sine krav om formidling, kursing m.m. som stilles til Statsforvalterne. Det fører til at Statsforvaltere «sitter litt på hver vår tue» og lager opplegg. Å gi slike oppdrag som fellesoppdrag til Statsforvalterne kan være en løsning og sikre at Statsforvalterne opptrer mer likt overfor kommunene.

5.2 Videreutdanningene

Kommunene er i hovedsak godt fornøyde med videreutdanningene

Kommunene er i hovedsak svært godt fornøyde med videreutdanningene. De videreutdanningene som tilbys oppleves som svært relevante for kommunenes kompetansebehov. De ansatte som har deltatt i videreutdanninger fremstår svært fornøyd med utdanningen, og opplever at det de har lært er relevant for arbeidet deres.

Videreutdanningen i barnevernfaglig juss er særlig etterspurt. Enkelte barnevernledere påpeker at videreutdanningene oppfattes som langt mer relevante for praksis i tjenesten, enn de barnevernfaglige masterutdanningene.

Utfordring at ansatte som søker ikke får plass

Den viktigste utfordringen knyttet til videreutdanningene er imidlertid at ansatte som søker ikke nødvendigvis kommer inn. Mange barnevernledere løfter frem dette som en stor utfordring. Barnverntjenestene har behov for at flere ansatte får delta i videreutdanningene, både for å kunne svare ut de kommende kompetansekravene i loven fra og med 2031, og for å kunne følge opp endringene i oppvekstreformen. Mange opplever det som frustrerende at de ansatte gang på gang ikke får plass på videreutdanning de har søkt på, og også at de til tider plasseres langt ned på ventelistene. Denne utfordringen fremstår som noe mindre i region Nord, og også i veldig små tjenester, som opplever at de blir prioritert inn i videreutdanningene.

Når kommunene ikke kan regne med å få plass for de ansatte som søkes inn, gjør det at ansatte bes om å søke flere videreutdanninger, i håp om å få plass på noe. Det innebærer at kommunene i mindre grad kan planlegge kompetanseløft blant de ansatte på bakgrunn av de reelle kompetansebehovene i tjenesten. Innsøkingen til videreutdanninger gjøres da på bakgrunn av at de ansatte som trenger det skal få plass på en eller annen utdanning, og i mindre grad på bakgrunn av hvilken kompetanse de faktisk har behov for i tjenesten.

Enkelte løfter også frem en frustrasjon knyttet til at kommunene må søke økonomisk støtte til gjennomføring av videreutdanningene før de får beskjed om de ansatte kommer inn. Det fører til arbeid knyttet til søknad om økonomisk støtte som viser seg å være unødvendig når de ansatte ikke kommer inn. Det ville vært en fordel hvis man kunne avvente søknad om økonomisk støtte til man visste hvem som fikk plass.

Motivasjonen for videreutdanning blant ansatte varierer

Videre er det også i noen tilfeller utfordrende for ansatte å prioritere videreutdanning. Utdanningene krever en del av de ansatte som skal gjennomføre dem, parallelt med jobb. Kommunene erfarer at det er utfordrende å ta videreutdanning som ny-ansatt, sånn at videreutdanning optimalt sett bør utsettes til de ansatte har jobbet noen år. Samtidig er det da mange som er i etableringsfasen, og har lite kapasitet eller motivasjon til videreutdanning, da det også krever en del av den ansatte.

På den annen side oppgir kommunene at det også er mange ansatte som er motivert for videreutdanningene og ønsker dette også for egen del. Det å kunne tilby videreutdanninger til de ansatte oppleves å gjøre barneverntjenesten til en attraktiv arbeidsplass.

Praktiske utfordringer i gjennomføringen

Kommunene peker også på praktiske utfordringer i gjennomføringen av videreutdanningene, som særlig knytter seg til utfordringer ved å miste arbeidskapasiteten til de ansatte mens de er under utdanning. Særlig i mindre tjenester blir driften sårbar når sentrale ansatte får redusert arbeidstid i forbindelse med videreutdanninger. I praksis er det utfordrende å finne vikarer som kan gjøre en god jobb på kort tid, i en liten stillingsandel. I en del tilfeller synes kommunene å bruke disse midlene til å øke kapasiteten blant ressurser som allerede er ansatt eller andre tilknyttede. Innleie av vikarer som ikke tidligere har vært tilknyttet tjenesten ser ikke ut til å forekomme.

Kommunene fremstår relativt fornøyde med Bufdirs tilskuddsordning, som gjør at det er mulig å få noe dekning for tapt arbeidskraft mens ansatte er i videreutdanning. Flere kommuner påpeker imidlertid manglende dekning for reise og opphold når videreutdanningene krever fysisk oppmøte, som en utfordring. Dette gjelder særlig kommuner som har lang reisevei til utdanningsinstitusjonene. I forlengelsen av dette ønsker kommunene at tilbudet om videreutdanninger i større grad spres utover landet, og at de i større grad får et tilbud i større nærhet. Dette innspillet kom frem både i arbeidsmøte med kommuner i region Nord og region Sør.

Videre er det enkelte som har pekt på det som en utfordring at det ikke er økonomisk støtte til gjennomføring av videreutdanning i barnevernledelse. Tilknyttet dette påpekes det som lite konsistent at det innføres krav om formell kompetanse, samtidig som det ikke gis økonomisk støtte verken til å gjennomføre videreutdanning i barnevernledelse eller masterutdanning. Utfordringene med manglende dekning for kostnader til reise og opphold i videreutdanningene gjelder i så måte også for masterutdanningene, hvor mange kommuner påpeker at lange reiseveier gir store kostnader på disse områdene.

Ønske om noe mer digitalt opplegg

Det at det ikke er mulig å få midler til reise og opphold for ansatte, gjør at det i praksis blir vanskelig å få finansiert dette. Uansett er det utfordrende for mange ansatte å kunne reise bort fra familie i flere dager, og flere kommuner påpeker at det derfor ville vært en fordel om videreutdanningene i større grad kunne blitt nettbaserte, slik at gjennomføringen i mindre grad krevde fysisk oppmøte. Dette gjelder særlig for kommuner med lang reisevei til utdanningsinstitusjonene. Kommunene som tar opp dette er samtidig innforstått med at det er behov for noe fysisk oppmøte i videreutdanningene, men påpeker at noe mer kanskje kunne vært gjort digitalt, for å redusere reisebelastningen, både for de ansatte og for tjenestene. Flere kommuner melder om gode erfaringer med nettbaserte utdanningsopplegg, og mener at også videreutdanningene med fordel kunne ha benyttet digital deltakelse i større grad.

Spørsmål om virkninger i tjenestene

Flere kommuner stiller også spørsmål om hvilken kompetansetilførsel tjenesten får gjennom å sende ansatte til videreutdanning. Kommunene opplever at de ansatte stort sett fremstår veldig fornøyde med videreutdanningene etter å ha gjennomført, og at det oppleves som personlig utviklende for de det gjelder. Samtidig stiller noen seg undrende til i hvilken grad de har klart å videreformidle kunnskapen til andre ansatte i tjenesten. Det ser ut til å være en gjengs oppfatning av at videreutdanningene styrker den enkeltes kompetanse, men at man i liten grad klarer å spre kunnskapen til resten av tjenesten. Enkelte kommuner oppsummerer med at de ikke fullt ut kan regne med å bruke videreutdanningene som virkemiddel for å løfte hele tjenesten på et gitt område, og de har behov for andre virkemidler for å nå kompetansebehovene innen det generelle barnevernarbeidet.

Behov for avklaring av bruk i masterutdanninger

Videre oppgir flere kommuner at det er behov for å få avklaring på hvorvidt videreutdanningene kan benyttes i mastergradsløp på de ulike universitetene. Ansatte som har spurt universitetene om dette har fått beskjed om at de må søke spesifikt til det enkelte universitet, på bakgrunn av hver enkelt videreutdanning. Kommunene ønsker imidlertid en sentral avklaring av dette, for å kunne planlegge gjennomføring av både videreutdanningsløp og masterløp fremover.

Flere kommuner løfter også en tilsvarende utfordring knyttet til andre kurs og videreutdanninger som ikke gir studiepoeng, og som dermed ikke telles verken i masterløp eller som videreutdanning i kombinasjon med erfaring under kompetansekravene. Dette er eksempelvis kurs og videreutdanning fra RPBU i sped- og småbarns psykiske helse og fordypning i barnevernarbeid med risikoutsatte sped- og småbarnsfamilier.

Statsforvalternes innspill til videreutdanningene

Videreutdanningene er sentrale for å oppfylle de nye kompetansekravene.

Statsforvaltere understreker at det er behov for at utdanningene oppleves som relevante for de utfordringene tjenestene møter i sin hverdag. Det virker som om noen av Statsforvalterne har inntrykk av at (noen) videreutdanninger ikke er tilstrekkelig «praksisnære».

En av Statsforvalterne påpeker at kriteriene for tildeling plasser i videreutdanninger rammer små tjenester. Disse har gjerne ansatte med lav kompetanse som ikke blir prioritert ved inntak. Små tjenester melder også at de som kan søke om tilbud til flere ansatte blir prioritert, noe som disse tjenestene ikke har anledning til om den daglige driften av tjenesten skal ivaretas.

Statsforvalterne mener at det fortsatt bør satses på videreutdanninger, spesielt innen jus/forvaltningskompetanse, og at det i forlengelsen av det også er viktig med fortsatt økonomisk støtte og støtte til kommunene for å sikre vikarer.

Det er ønskelig å kunne ta videreutdanning mot master på deltid, med digitale løsninger som gjør det mulig å ta videreutdanning selv i en situasjon med småbarn og bosted langt fra utdanningsinstitusjonen.

Utdanningsløp bør også lages for medarbeidere som har lite formell basiskompetanse. Det er mange som har mye og viktig praksis og erfaringskompetanse som tjenestene har behov for å beholde.

5.3 Læringsnettverk

De fleste opplever at læringsnettverkene har gitt viktig utvikling

De fleste kommunene som har deltatt i arbeidsmøtene har gode erfaringer med læringsnettverkene. De fleste opplever det som viktig å ha et samarbeid som knytter dem sammen med andre kommuner. Mange fremstår også som fornøyd godt fornøyd med det de har oppnådd gjennom deltakelsen i læringsnettverkene, og mange oppgir at læringsnettverkene har bidratt til svært viktig kvalitetsmessig utvikling. Det siste gjelder særlig innen fosterhjemarbeid, men det er også nevnt at læringsnettverkene styrker kommunenes kompetanse på høykonfliktsaker og at nettverkene har bidratt til å utvikle akutt-tiltak og hjelpetiltak.

Flere kommuner oppgir også at deltakelsen i læringsnettverk har vært viktig for de ansatte som har deltatt. Læringsnettverkene har vært en arena for å kunne bygge faglige nettverk og dele erfaringer på tvers av tjenester. Det å kunne ha et slikt fora til å drøfte daglige utfordringer og behov har vært en støtte for mange, kanskje særlig i mindre tjenester. Dette aspektet oppleves derfor som en viktig effekt av læringsnettverkene lokalt.

Spørsmål om ineffektivitet og ulikhet ved at løsninger utvikles lokalt

Samtidig er det i flere av arbeidsmøtene løftet en potensiell utfordring med at kommunene selv, i mindre grupper, skal utvikle tiltak som kanskje best burde vært utviklet nasjonalt. Flere opplever at det ikke kan være hensiktsmessig at ulike kommer hver for seg «skal finne opp kruttet på nytt». Mange har brukt mye tid på å komme i gang med arbeidet, få gode rammer på prosjektene, og sammen med de andre kommunene i nettverkene finne ut hva de har felles behov for å jobbe med. Selv om mange har opplevd at nettverkene har bidratt med svært verdifull utvikling, stilles det til dels også spørsmål om hvorfor dette ikke kunne vært utviklet fra nasjonalt hold, eller fordelt utover kommunene slik at man heller kunne kopiert løsninger fra andre kommuner enn å finne opp egne løsninger lokalt.

Flere stiller spørsmål om midlene til læringsnettverk kunne vært brukt mer effektivt ved at man heller valgte ut det beste prosjektet innenfor hvert tema, og så implementerte resultatene nasjonalt i ettertid. Eventuelt kunne midlene vært bruk til andre tiltak som løser de samme utfordringene på nasjonalt nivå.

Som en forlengelse av dette er det flere kommuner som etterspør nasjonale oversikter over hva de ulike nettverkene jobber med, og hvilke resultater de har oppnådd, slik at man kan hente inspirasjon og lærdom fra andre prosjekter. Eksempelvis er det flere nettverk som har jobbet med å etablere felles introduksjonskurs for nyansatte. Dette er ting som andre kommuner kunne ha kopiert helt eller delvis, for å slippe å utvikle det fra bunnen av på egen hånd.

Det er imidlertid ikke alle kommuner som er enige i at de kunne kopiert løsninger fra andre nettverk, i stedet for å utvikle løsningene selv. For det første benyttes nettverkene i stor grad til kompetansetilførsel, i form av å hente inn foredragsholdere o.l. Videre er utviklingsarbeidet rigget for å møte spesifikke behov i tjenestene. Dette fremheves særlig av kommuner fra region Nord. De opplever at utfordringene i stor grad er spesifikke for nettverket, og at de ikke nødvendigvis kunne implementert generelle resultater basert på utviklingsarbeid i andre kommuner.

Risiko for å forsterke ulikhet

Tilknyttet poengene over er det også flere som stiller spørsmål om ikke læringsnettverkene da bidrar til økt ulikhet lokalt, nettopp fordi kommunene jobber med ulike ting. Noen kommuner har ikke fått noe særlig fremdrift i nettverkene, mens andre har fått til mye på utvalgte områder. De som ikke har fått til noe særlig opplever at de da ligger langt bak de andre i faglig utvikling.

Sammensetning av nettverk

Enkelte kommuner problematiserer sammensetningen av nettverkene. Det oppleves som avgjørende at nettverkene er satt sammen med utgangspunkt i at de har noen felles behov. Hvis ikke er det utfordrende å finne felles prosjekter som alle har utbytte av.

Enkelte større kommuner erfarer det som lite givende å være i nettverk med mindre kommuner. De store kommunene får da en form for veilederrolle for de mindre kommunene, men opplever at de selv får lite ut av deltakelsen. Store kommuner kunne kanskje fått mer ut av å delta i nettverk sammen med andre store kommuner.

Også enkelte mindre kommuner løfter det frem som en utfordring at de er blitt plassert i nettverk av Statsforvaltere, med begrunnelsen at de er gjenværende kommuner som enda ikke deltar i nettverk. Kommunene i samme nettverk har da ikke nødvendigvis hatt felles utfordringer eller behov for å jobbe på de samme områdene. Disse kommunene opplever at deltakelse i nettverk i større grad burde være opp til kommunene selv, og at Statsforvalteren heller burde ha kommet med forslag til sammensetning av nettverk basert på kjennskap til felles behov og utfordringer, som grunnlag for arbeid i nettverkene.

Ressurskrevende å sørge for fremdrift i nettverksarbeidet

Til tross for at mange opplever at læringsnettverkene har bidratt til viktig kompetanseheving og utvikling, så erkjenner kommunene også at det krever mye tid og ressurser å få disse resultatene gjennom læringsnettverkene. Noen erfarer at det har tatt veldig lang tid å komme i gang med nettverksarbeidet på en god måte.

For å få nettverkene til å fungere godt og opprettholde fremdrift, er det behov for å ha noen utvalgte som kan holde i fremdriften. Samtidig er det også nettverk som har kommet godt i gang, som har stoppet opp når prosjektlederrollen er avsluttet. Det kan være fordi midler til prosjektledelse har blitt brukt opp, eller fordi de ansatte har sluttet i tjenestene. Fremdrift i nettverkene ser altså ut til å avhenge av at det er noen som har kapasitet til å organisere arbeidet og drive det fremover.

Enkelte opplever at læringsnettverkene har manglet eierskap. Dette kan ha sammenheng med at nettverkene oppleves som litt tilfeldig sammensatt. Erfaringen er at ingen av de deltakende kommunene har hatt noe særskilt eierskap til prosjektet eller ført tilstrekkelig ansvar for fremdriften.

Ønske om drahjelp fra Statsforvalterne

Flere kommuner savner drahjelp fra Statsforvalterleddet i gjennomføringen av læringsnettverkene. Flere påpeker at Statsforvalterens sammensetning av nettverk har fremstått noe tilfeldig, og at dette har gjort det utfordrende å finne felles prosjekter (se omtale over). Det er også flere som etterlyser mer støtte fra Statsforvalterne under gjennomføringen av nettverksarbeidet, for eksempel støtte til å finne gode løsninger for organisering og styring av nettverksarbeidet.

De ulike Statsforvalterembetene har løst oppdraget på relativt ulikt vis. Statsforvalteren i Vestland får spesielt gode skussmål, både fra kommuner i Vestland og også fra kommuner i andre fylker som har hørt om hvordan læringsnettverkene er rigget. I Vestland har de ett felles læringsnettverk hvor alle barnevernledere er med. Dette felles nettverket ledes av Statsforvalteren, og de har samlinger med ulike tema og kompetanseutvikling på agenda. Blant annet inviteres kompetansesentrene inn i disse samlingene, for å presentere seg selv og relevante tema. Det synes primært å være disse samlingene som kommunene opplever som nyttige. Utviklingsprosjektene gjennomføres i egne prosjektgrupper, bestående av mindre grupper kommuner.

Ønske om midler til sertifisering

En informant ønsker at det innenfor læringsnettverkene kunne være midler til at ansatte kan sertifisere seg innen ulike tiltaks, som for sertifisering innen ulike foreldreveiledningsmetoder eller fosterhjemsveiledning.

Statsforvalternes innspill til læringsnettverk

Stimuleringsmidlene og samarbeid med kompetansemiljøene har styrket analyse- og prosesskompetanse i tjenestene.

Per i dag fokuserer læringsnettverkene i størst grad på kompetanseutvikling og i mindre grad på utvikling av barneverntiltak i tjenestene.

Spesielt på fosterhjemsområdet har læringsnettverkene hatt gode resultater.

Flere Statsforvaltere kommenterer at det har vært en utfordring å ta ansvar for drift av nettverkene selv med en forankring i kommuneledelsen.

Dersom utvikling av barneverntiltak skal prioriteres må innretningen endres og dette må tydeliggjøres i rammen for og finansiering av tiltaket (innretning av stimuleringsmidler).

Det er fortsatt behov for at læringsnettverkene får tilgang til og støtte fra kompetansemiljøene ift. prosjektledelse/prosjektlederstøtte.

Stimuleringsmidler bør kunne brukes til prosjekter innad i en kommune på tvers av tjenester.

Representanten for en av Statsforvalterne ønsker at nettverkene også fremover knyttes til barnevernet som sådant, ikke til hele oppvekstområdet. Tverrfaglige/tverretatlige satsninger bør utvikles ved hjelp av andre midler.

Flere ønsker at nettverk fokuserer på barnevernledelse, med styrking av kontakten mellom lederne, erfaringsutveksling og kollegastøtte.

5.4 Tjenestestøtteprogrammet

Kommunenes erfaringer med tjenestestøtteprogrammet er delte. På den ene siden er det mange som løfter frem fordelene med å samle alle ansatte i tjenesten til et felles kompetanseløft. Det oppleves som verdifullt i seg selv at alle ansatte hører det samme. Enkelte kommuner ønsker at tjenestestøtteprogrammet gjennomføres regelmessig, for eksempel hvert tredje eller femte år, for å sørge for at alle ansatte har vært gjennom den samme opplæringen også over tid.

På den annen side er det mange som opplever at programmet faglig sett var for svakt for å treffe alle, og at det derfor ikke forsvarer ressursene som kommunene har lagt ned. De nyansatte fremstår som svært fornøyd med det faglige innholdet, mens ansatte med mer erfaring har opplevd innholdet som for elementært og at de i liten grad har lært noe nytt. En barnevernleder påpeker samtidig at hun har endret synspunkt på dette etter at det har gått noe lenger tid siden tjenesten deltok i programmet. Umiddelbart etter programmet opplevde hun at de samlet sett fikk liten verdi av programmet, nettopp fordi mange ansatte opplevde at innholdet var på lavt nivå. I ettertid har hun imidlertid sett at de likevel har brukt mye av det de lærte i programmet, dette gjelder særlig verktøyene og metodikk som det jobbes med i programmet. Etter at det har gått noe tids ser hun altså at programmet har vært mer nyttig enn de kanskje tenkte umiddelbart.

Enkelte påpeker at utviklingsarbeidet som ble gjennomført mellom samlingene opplevdes som særlig nyttig. Andre opplevde imidlertid at tjenestestøtteprogrammet fremstår som lite effektivt for å drive utviklingsarbeid, og at det har vært krevende å få til det ønskede arbeidet i hele tjenesten mellom samlingene.

Flere barnevernledere fremhever at de opplever at ledersamlingene i programmet har vært bedre og mer nyttige enn samlingene for hele tjenesten. Og at de i ledersamlingene har fått nyttig kompetanseheving og forbedret grunnlag for å jobbe med tjenesteutvikling.

En større kommune, som enda ikke har deltatt i tjenestestøtteprogrammet, påpeker at de ikke vil ha kapasitet til å gjennomføre et slikt program de nærmeste årene, på grunn av en rekke andre endringer som oppvekstreformen, nye lovkrav og også pågående fokus på videreutdanninger og masterløp for å tilfredsstille de kommende kompetansekravene.

Ett konkret innspill til forbedring av tjenestestøtteprogrammet er forslag om fokus på juss i barnevernfaglig arbeid. Det er et generelt behov for juridisk kompetanse i barnevernet, og én deltaker i arbeidsmøtene foreslår at tjenestestøtteprogrammet kanskje kunne vært benyttet til å løfte dette.

Statsforvalternes innspill til tjenestestøtteprogrammet

Programmet gir tjenestene verktøy og erfaringer i å gjennomføre en systematisk endringsprosess.

Statsforvalterne er likevel usikre om tiltaket treffer godt nok for alle tjenester, gitt ambisjonen om at alle ansatte skal delta. Dette kan være svært krevende for store tjenester.

Noen kommenterer også at det har vært vanskelig å forholde seg til en usikker og uklar plan for utrulling av tjenestestøtteprogrammet.

Tjenestestøtteprogrammet stiller store krav til kommunene som deltar. Det er fare for at deltakelse i programmet blir for belastende for tjenester som allerede har satt i gang egne kompetansetiltak og –planer. En av Statsforvalterne påpeker at det derfor er behov for fleksibilitet med hensyn til når og hvilke kommuner som skal delta i programmet.

Det er viktigere å treffe tjenestene som trenger det/vil ha utbytte av programmet, enn at alle tjenester skal gjennomføre det. ROS-analyser bør være et utgangspunkt for rekruttering.

Det bør gjøres tilpasninger for de største kommunene der deltakelse med alle ansatte er svært ressurskrevende.

Det kan lages et innhold som er basert på et samarbeid mellom Statsforvalterne, utdanningsinstitusjonene og kompetansemiljøene som fokuserer mer på internkontroll. Og et annet forslag ønsker en innretning som fokuserer på utvikling og oppfølging av hjelpetiltak.

5.5 Veiledningsteam

Av kommunene som har deltatt i arbeidsmøtene er det kun et fåtall som har deltatt i veiledningsteam. De som har deltatt løfter kun frem positive erfaringer med tiltaket. Veiledningsteam løftes frem som et godt tiltak som har hjulpet kommunene å «rydde i eget hus». Samtidig er det viktig i form av å koble på kommuneledelsen. Det fremheves som viktig at tiltaket har involvert kommuneledelsen i gjennomføringen, og at ledelsen dermed i større grad har blitt ansvarliggjort for fremdriften.

En kommune opplevde at de gjerne skulle hatt tiltaket lenger enn de to årene de fikk. Denne kommunen byttet leder i barnevernet underveis i veiledningsprosessen, og dette byttet gjorde at de fikk mindre ut av tiltaket enn de trolig ellers ville fått.

Når veiledningsteam er blitt omtalt i arbeidsmøtene av kommuner som har hatt dette tiltaket, er det også andre kommuner som påpeker at tiltaket høres veldig egnet ut, også for dem.

Statsforvalternes innspill til veiledningsteam

Veiledningsteam er et tiltak som følger opp tjenester over tid og bidrar til økt fokus på rolleavklaring både mellom kommunens politiske og administrative ledelse og barnevernleder og teamledere.

Tiltaket kan gi resultater over tid, men er likevel sårbar for endringer i administrativ ledelse i kommunen og turnover i barnevernets ledelse og bemanning. Statsforvalterne mener at de må være oppmerksomme på hvilke tjenester som kan ha nytte av veiledningsteam. Tjenester med ustabil ledelse (både i barnevernet og i kommuneadministrasjonen) har gjerne problemer med å følge opp tiltakene som ble en følge av veiledningsteamets bistand. Flere Statsforvaltere peker på kommuner og tjenester der veiledningsteam ikke har ført til varige forbedringer, bl.a. som følge av utskiftninger blant nøkkelpersonell eller omorganiseringer i kommunen.

Likevel er det viktig at statsforvalteren bruker erfaringene fra sin tilsynsrolle til å motivere og foreslå tjenester som har store utfordringer.

Tiltaket bør etter Statsforvalternes syn fortsette og helst utvides. Det finnes tjenester som er motiverte og ønsker veiledningsteam, men som så langt ikke har fått del i tiltaket.

Noen av Statsforvaltere mener også at veiledningsperioden bør kunne utvides i tilfeller der tjenesten har hatt vansker i oppstarten, men er i god utvikling etter to år.

5.6 Dialogmøter

Barnevernledere som har deltatt i arbeidsmøtene oppgir i hovedsak å være svært godt fornøyd med dialogmøtene. Dialogmøtene oppleves som en nyttig arena, både for å involvere kommuneledelsen i barneverntjenestens arbeid og for å få en dialog med tilsynsmyndigheten. Mange barnevernledere opplever at barneverntjenesten står noe alene, og at kommuneledelsen har delegert ansvaret til barnevernet uten å involvere seg eller vise interesse for utfordringene barnevernet står i. Dialogmøtene oppleves som en viktig arena for å involvere kommuneledelsen, hvor barnevernet selv kan definere utfordringsbildet.

Flere kommuner påpeker også at det er nyttig å få et blikk utenfra, gjennom tilbakemeldinger fra Statsforvalteren i disse møtene.

Rammene for gjennomføringen av møtene oppleves som gode. Statsforvalters føringer og agenda for møtet gir en god struktur for gjennomføringen.

Mange barnevernledere ønsker at dialogmøter avholdes med jevnlig mellomrom. Noen foreslår årlige dialogmøter. Andre foreslår at dialogmøter kan avholdes annethvert år, for eksempel i tilknytning til tilstandsrapporter. Det er også enkelte som i mindre grad ser behovet for dialogmøter, og som tenker at hyppigheten av dialogmøtene bør baseres på kommunenes behov, kanskje etter dialog med barnevernet i kommunen. Andre påpeker at innføringen av tilsynsrapporter kanskje kan erstatte noe av behovet for dialogmøter.

Enkelte savner mer oppfølging fra Statsforvalter i etterkant av dialogmøtene, for å følge opp om kommuneledelsen har gjort det de avtalte at de skulle gjøre i møtet. Med en sånn oppfølging kunne møtene i større grad hatt effekt for påkoblingen av kommuneledelsen. Dette nevnes spesifikt av en interkommunal tjeneste som har utfordringer med å involvere kommuneledelsen, særlig i én av de tilknyttede kommunene.

Enkelte kommuner har foreløpig ikke hatt dialogmøter og har følgelig ingen erfaringer fra dette.

Statsforvalternes innspill til dialogmøter

Dialogmøtene fungerer godt med hensyn til å få økt kommuneledelsens forståelse for barnevernets utfordringer og de prosessene som trengs for å svare på kravene i barnevernreformen og ny lov. Dialogmøtene er spesielt viktige for å sikre at ledelsen i samarbeidskommuner i interkommunale tjenester forpliktes.

Alle Statsforvaltere er enig i at dialogmøtene bør fortsette.

Dialogmøter er imidlertid ressurskrevende for Statsforvalterne. De bør derfor målrettes mot kommuner der Statsforvalteren ut fra en risikovurdering har spesielle bekymringer. Mange dialogmøter kan gjennomføres digitalt. En av Statsforvalterne kommenterer at de bare tar fysiske møter med kommuner som de er spesielt bekymret for.

Noen Statsforvaltere mener at møtene med fordel bør utvikles til å bli mer tverrfaglige og involvere andre tjenester som arbeider mot utsatte barn/ungdom. Noen har erfart at «oppvekstdialoger» fungerer bra, mens andre ser behov for å gå tilbake til dialogmøter som gir mulighet for å fokusere spesifikt på barnevernets utfordringer. Det er viktig at dialogmøtene treffer kommuneledelsen og dens ansvar for å sikre rammevilkårene for barnevernet i kommunen.

5.7 Andre behov for tiltak

I diskusjonen om kompetansebehov, har det også kommet frem mange behov i kommunene som ikke nødvendigvis møtes av de eksisterende tiltakene i strategien.

Behov for kortere kurs og utdanningsløp, gjerne digitalt

Enkelte kommuner etterlyser en mulighet for å la ansatte, som har lang arbeidserfaring, men mindre formalkompetanse, gjennomføre en ettårig utdanning. Opptak til utdanningen bør følges av midler til frikjøp av personell, reise, opphold og lignende. Andre ønsker seg tilgang på kurs og opplæring i større fora, både digitale og fysiske, der ansatte på tvers av tjenester kan møtes for å utveksle erfaringer, i tillegg til å få opplæring i konkrete tema og metoder som kan oppleves som nyttige i gjennomføringen av arbeidsoppgavene. Oppfatningen er at en slike tiltak samtidig kan bidra til å forebygge turnover i tjenesten.

Mange kommuner løfter frem potensialet for økt bruk av digitale løsninger og nettbaserte kurs, for å redusere ressursbelastningen i for de ansatte og for å gjøre det mulig å kombinere kompetanseheving med daglig drift i tjenestene. Digitale kompetansehevingspakker, med mindre «kursblokker», trekkes frem som et mulig relevant tiltak. Hver blokk bør ikke kreve mer enn maks noen timer fra start til slutt. Bufdirs digitale jusskurs for barneverntjenestene trekkes frem som positivt.

Flere av barnevernlederne peker, som tidligere nevnt, også på behov for lederstøtte. Veiledningsteam løftes frem som svært nyttig for å imøtekomme en del av behovene for lederstøtte i tjenestene. Læringsnettverkene pekes også på som en nyttig arena for å drøfte erfaringer om ledelse på tvers av tjenester. Også i omtalen av kompetansesentrenes bistand til kommunene er det enkelte som løfter frem lederstøtte som en særlig nyttig form for bistand fra sentrene.

Grunnmodell hjelpetiltak – kan tenkes å møte en del av behovene

Enkelte av barnevernledere som har deltatt i arbeidsmøtene har også deltatt i prosjekt grunnmodell hjelpetiltak, som har arbeidet med å utvikle en felles metode for bruk av hjelpetiltak i barnevernet. Disse har gode erfaringer med denne prosessen, som også gir forventninger til at resultatene som kommer ut av prosjektet skal hjelpe kommunene en god del på vei når det gjelder behovene som meldes inn på hjelpetiltaksområdet.

Det er imidlertid også flere kommuner, særlig de mindre, ønsker seg enklere tilgang på flere barneverntiltak. Det understrekes at det hadde vært en fordel dersom Bufetat kunne tilby flere tiltak, som tjenestene kan kjøpe dersom de har behov for tiltak som de ikke nødvendigvis har kapasitet eller kompetanse til å bygge opp selv.

Behov for faglige standarder og føringer

Videre er det også flere barnevernledere som etterlyser mer statlige føringer for hvordan de ulike prosessene i barneverntjenesten skal gjennomføres, både knyttet til undersøkelsesarbeid og generell forvaltning, men også til hvilke tiltak, verktøy og hjelpemidler som kan og bør benyttes i ulike tilfeller. Andre påpeker også at de ønsker å bruke saksbehandlingsrundskrivet aktivt, og det uttrykkes at rundskrivet bør opprettes som en nettside som Bufdir oppdaterer fortløpende og ikke kun hvert femte år.

Samtidig er det et behov for mer tid til å jobbe med hver sak. Det hjelper ikke hvor mye kompetanse man har, hvis man ikke har nok tid til å jobbe de enkelte sakene. Da får man ikke brukt kompetansen i praksis. Enkelte barnevernledere ønsker en norm for antall saker hver saksbehandler skal ha. Det kunne sagt noe om hva som forventes, og hvilken belastning det forventes at man skal kunne stå i. Det fremheves at det ikke nødvendigvis hjelper med nye kompetansehevende tiltak, dersom de ansatte uansett er så presset i arbeidet at de ikke har tid til å anvende denne kunnskapen i praksis. En barnevernleder uttrykker blant annet at «mange [ansatte] vet hva de burde gjort, men de har ikke tiden til å gjøre det, og det gjør at folk blir slitne og ikke orker mer». En foreslått løsning er øremerkede midler til barneverntjenesten, for å sikre at det er tilstrekkelig med ansatte som har tid til å følge opp saker på en god og tett måte, også mens ansatte er på kurs og lignende.

Barnevernledere fra små kommuner ønsker seg også nasjonale retningslinjer for organisering og bemanning av barnevernet. Særlig de aller minste tjenestene peker på et behov for bemanningsnorm, for å sikre at barnevernet har tilstrekkelig antall ansatte til å kunne inneha den samlede kompetansen som tjenesten har behov for, samt klarere retningslinjer for hvilke funksjoner tjenesten må ha for å kunne utføre oppgavene de er pålagt.

Behov for prosessveiledning

Enkelte kommuner ønsker seg også enklere tilgang på veiledning og bistand, for eksempel prosessveiledning, fra eksterne aktører. Mange vet hva de bør gjøre, eller de vet hvilken kompetanse de trenger eller hvilke tiltak de har behov for kompetanse innenfor, men det har utfordringer med å implementere dette i tjenestene. Det er derfor flere kommuner som har etterspurt hjelp til å implementere tiltak eller generell kompetanse i organisasjonen, i form av prosessbistand eller veiledning over noe tid. Det oppleves også som nyttig for tjenesten, og særlig barnevernlederne å få inn kompetanse som kan se tjenesten litt utenfra, men som samtidig kan bistå de ansatte med å identifisere behov og implementere endringer.

Behov for kompetanse i andre deler av kommunen?

Det er også enkelte som påpeker at det nå over tid har vært mye fokus på kompetanseheving i barnevernet, og at det kanskje kunne vært behov for noe mer fokus på kompetanse også i andre deler av kommuner, i forbindelse med oppvekstreformen. Reformen innebærer behov for kompetanseheving også i andre deler av kommunen, som skal ta over deler av arbeidet som barnevernet tidligere har gjort. Det gjelder for eksempel skole, barnehage, helsestasjon og psykiske helsetjenester i kommunen. Enkelte barnevernledere påpeker at det kunne hjulpet om disse kunne fått noe mer kunnskap om dette arbeidet. Det gjelder både kunnskap om identifisering av utsatte barn og forebyggende arbeid opp mot disse, men også kunnskap som går på samhandling mellom de ulike tjenestene, hvilken rolle de ulike tjenestene har, osv.

5.8 Rollefordeling i kompetansestrategien

Statsforvalternes rolle

Barnevernledere har delte erfaringer med Statsforvalternes rolle i kompetansestrategien.

Enkelte påpeker at Statsforvalteren noen ganger oppleves som en flaskehals i kommunikasjonen fra Bufdir. Når informasjonen skal gjennom Statsforvalteren tar det lenger tid før den når ut til kommunene, uten at Statsforvalteren nødvendigvis tilfører noe nytt.

Andre opplever på den annen side at Statsforvalteren spiller en viktig rolle i å formidle kompetansestrategien fra Bufdir til kommunene. Statsforvalterne kommenterer at de gjennom sin løpende kontakt, råd og veiledning, og spesielt også gjennom sin tilsynsrolle, har kjennskap til kommunenes behov. Dermed kan de bidra til å kanalisere tiltakene dit de trengs, og å bidra til å sortere tiltakene ut til kommunene avhengig av kommunenes ulike behov.

Kommunenes erfaringer med Statsforvalterens formidling og tilrettelegging av kompetansestrategien hviler altså i stor grad på vurderingen av hvorvidt Statsforvalteren har bidratt med noe mer tilrettelegging og bistand til kommunene, utover ren viderefremidling av informasjon fra Bufdir. Det er varierende i hvilken grad kommunene opplever at Statsforvalteren har bidratt på dette området.

Utfordringene med Statsforvalternes rolle er også til dels begrunnet med ulik praksis i de ulike embetene, som forsterker inntrykket av ulikhet i kommunene forutsetninger for å nyttiggjøre seg kompetansestrategien. Dette oppleves som svært uheldig.

Enkelte stiller også spørsmål til om Statsforvalteren har den riktige kompetansen som skal til for å løfte kompetansen i kommunene. Dersom Statsforvalteren skal ha rollen med å støtte kommunene i kompetansestrategien, må de også ha noe av den kompetansen selv. Barnevernledere opplever ikke nødvendigvis at dette er tilfellet. Enkelte etterspør også at Statsforvalterne generelt er mer på tilbudssiden, at de tar kontakt med kommunene for å høre hvordan de ligger an og hva de trenger hjelp til, og at de tilbyr enkeltstående kurs eller webinarer som kan støtte opp under kompetansebehovene i tjenestene.

Bufdirs rolle

Barnevernledere oppgir generelt gode erfaringer med kompetansetiltak som har kommet direkte fra Bufdir, herunder enkelte nettbaserte kurs om utvalgte tema, juridisk kompetansestøtte, og oppdatering etter resultater fra EMD og tilbakeføringskrav. Enkelte etterspør mer av slike nasjonale, enkelttiltak på utvalgte tema, som tilrettelegger for felles kompetansetilførsel nasjonalt og som dermed legger til rette for å utjevne lokale forskjeller.

Enkelte barnevernledere foreslår at Bufdir overtar noe av formidlingsoppgavene til Statsforvalteren, basert på synspunktene over om at Statsforvalteren i liten grad tilfører noe eget i formidlingen. Dette forslaget må imidlertid vurderes opp mot tilbakemeldinger om det motsatte fra flere andre kommuner, som er svært godt fornøyde med Statsforvalterens formidlingsrolle.

Kompetansesentrene rolle

Kommunene ønsker seg mer bistand fra kompetansesentrene, men de fremstår som noe usikre på hva sentrene kan tilby slik bildet er i dag. Samtidig fremhever mange av kommunene vi har snakket med at bistanden de får fra kompetansesentrene er nyttig og relevant. Ikke minst er det flere kommuner som peker på oppfølging de har fått i forlengelsen av at de har deltatt på læringsnettverk og tjenestetøtteprogram hvor kompetansesentrene har vært involvert. Oppsummert fremstår kommunene som interessert i, og i behov av bistand fra sentrene, men de trenger også bedre veiledning og informasjon knyttet til hvilken bistand de kan få og hvor de kan henvende seg. Kompetansesentrene selv fremstår også som opptatt av å utvikle kommunenes kompetanse, og å gjøre det med utgangspunkt i nettopp kommunenes egne behov. Både det å kunne være konkret og direkte faglig veileder og støtte når tjenestene står overfor komplekse, faglige problemstillinger, eller har behov for å heve kompetansen på et område spesielt, og det å kunne støtte en tjeneste med utviklingsarbeid eller implementering over tid, er noe kompetansesentrene særlig ser for seg at de kan bistå med. Flere peker også på det å være faglige ressurscenter på områder hvor kommunene kan ha behov for kompetanseheving mer generelt, oppsummert å være et sted hvor kommuner kan henvende seg for å få både mer generell kompetanseheving og faglig input gjennom kurs mv, og mer skreddersydde løsninger.

Utdanningsinstitusjonenes rolle

Det oppleves som positivt at det over tid har blitt mer samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og barneverntjenesten, blant annet som følge av tjenestene skal ta inn studenter i større grad enn tidligere. Det understrekes at det er viktig at utdanningene blir mer praksisnære, i og med at dette kan bidra til å redusere «praksissjokket» for studentene som kommer ut i tjenestene etter endt utdanning.

Det at utdanningsinstitusjonene tilbyr program og plasser som svarer med behovene til tjenestene, er viktig for mange kommuner. Programmene som tilbys må være relevante for tjenestene. Det er også viktig at tjenestene som ønsker å sende ansatte på videreutdanning vet at de ansatte får plass på den utdanningen som anses som mest hensiktsmessig.

6. Referanser

Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet, 2022. *Turnover blant ansatte i barnevernet - hvorfor slutter så mange?*, Oslo: Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet.

NTNU, 2022. *Regionalt kunnskapssenter for barn og unge - psykisk helse og barnevern*. [Internett]

Available at: <https://www.ntnu.no/rkbu>

[Funnet 20 Desember 2022].

NUBU, 2021. *Kort om NUBU*. [Internett]

Available at: <https://www.nubu.no/om-oss/category7.html>

[Funnet 20 Desember 2022].

RBUP, 2022. *Om oss*. [Internett]

Available at: <https://www.rbup.no/om>

[Funnet 20 Desember 2022].

RKBU, 2022. *Om oss*. [Internett]

Available at: <https://rkbu.norceresearch.no/om-oss>

[Funnet 20 Desember 2022].

UiT, 2022. *Om oss – Regionalt kunnskapssenter for barn og unge, Nord (RKBU Nord)*. [Internett]

Available at: <https://uit.no/enhet/rkbu-nord/omoss>

[Funnet 20 Desember 2022].

oslo**economics**

www.osloeconomics.no

E-post og telefon:
post@osloeconomics.no
+47 21 99 28 00

Besøksadresse:
Klingenberggata 7A
0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562 Vika
0118 Oslo