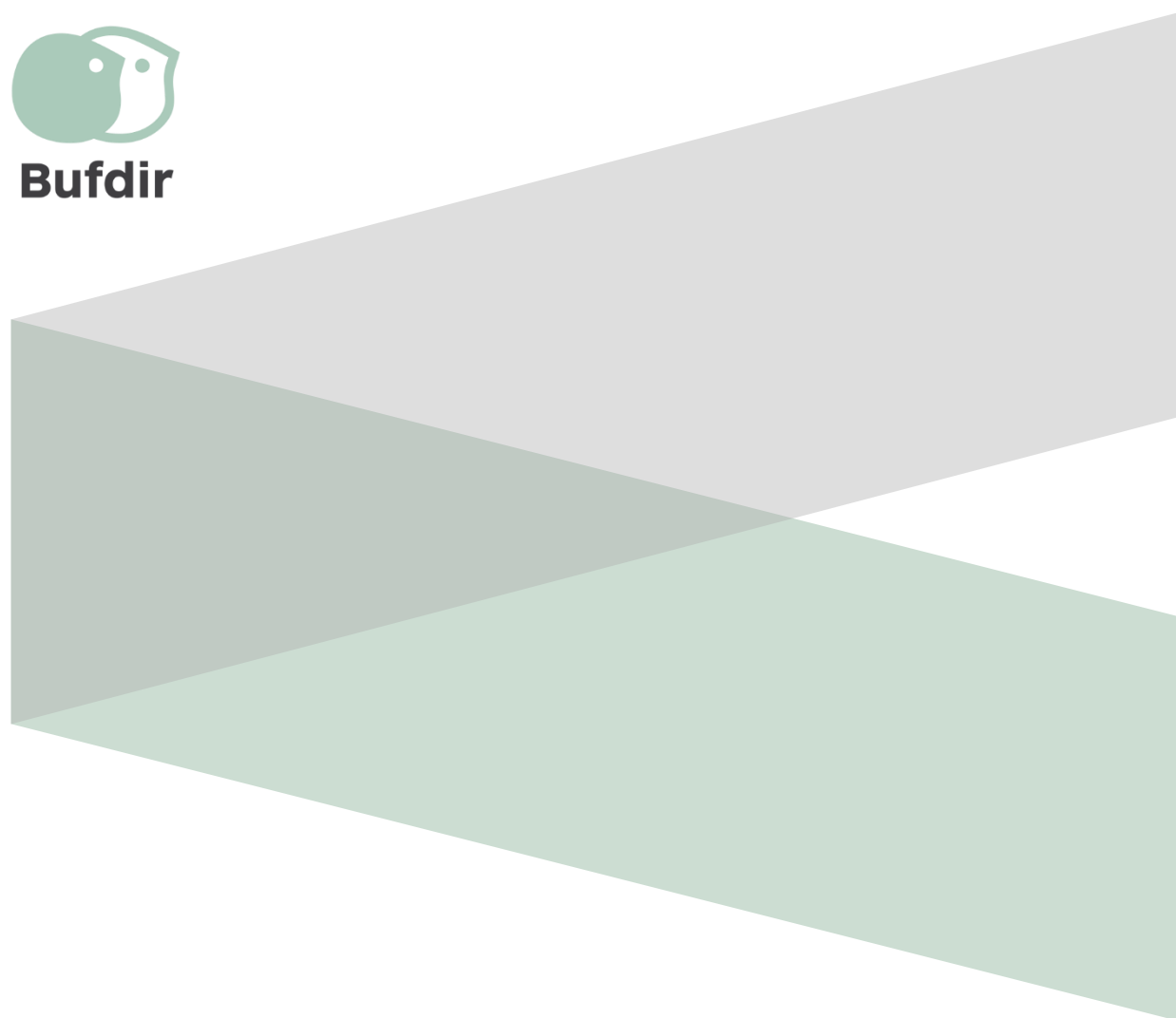


Faglige anbefalinger om kompetansekrav og utdanning for kommunalt barnevern



Bufdir





Bufdir

BARNE-, UNGDOMS-
OG FAMILIEDIREKTORATET

Postadresse:
Postboks 2233
3103 Tønsberg

Besøksadresse:
Fredrik Selmers vei 3
0663 Oslo

Sentralbord:
466 15 000

Utgitt:
2022

ISBN:
978-82-8286-394-0

Design:
TIBE T Reklamebyrå

bufdir.no

Innhold

1.0	Anbefalinger om kompetanse og utdanning for kommunalt barnevern	4
1.1	Formålet med anbefalingen	5
1.2	Hvem retter anbefalingene seg mot?	5
1.3	Hvem omfattes av kompetansekravene?	6
2.0	Hva menes med kompetanse?	6
2.1	Profesjonell egnethet og personlig egnethet	7
2.2	Særlig om barnevernsfaglig kompetanse	7
3.0	Kompetanseområder for kommunalt barnevern	8
3.1	Relasjons- og samspillskompetanse	9
3.1.1	Begrunnelse for anbefalingene	9
3.2	Spesifikk teoretisk kompetanse	10
3.2.1	Begrunnelse for anbefalingene	11
3.3	Analyse- og beslutningskompetanse	11
3.3.1	Begrunnelse for anbefalingene	11
3.4	Juridisk kompetanse	12
3.4.1	Begrunnelse for anbefalingene	13
3.5	Forvaltningskompetanse	13
3.5.1	Rolleforståelse og tverrfaglig samarbeid	13
3.5.3	Internkontroll/kvalitetsarbeid i tjenesten	14
3.6	Hva bør inngå i barnevernstjenestens samlede kompetanse?	15
3.6.1	Begrunnelse for anbefalingene	16
3.7	Hvilken tilleggskompetanse bør ledere ha?	16
3.7.1	Begrunnelse for anbefalingene	16
3.8	Hva bør inngå i barnevernsvaktens samlede kompetanse?	17
3.8.1	Begrunnelse for anbefalingene	17
4.0	Anbefaling om relevant utdanning	18
4.1	Norske og utenlandske utdanninger	22
5	Referanser:	23

1.0 Anbefalinger om kompetanse og utdanning for kommunalt barnevern

Stortinget har vedtatt endringer i barnevernsloven, som trådte i kraft 1. januar 2022. Endringene innebærer blant annet at det fra 1. januar 2031 stilles krav til utdanning og erfaring som personell i barnevernstjenesten og andre må ha for å utføre bestemte oppgaver for barnevernstjenesten. Kompetansekravet fremgår av barnevernloven § 2-1 a:

§ 2-1 a Krav til kompetanse for barneverntjenestens personell

Personell i barneverntjenesten som skal

- a) gjennomgå og vurdere bekymringsmeldinger
- b) gjennomføre undersøkelser av barnets omsorgssituasjon
- c) treffe vedtak om hjelpetiltak
- d) forberede saker for behandling i fylkesnemnda, eller
- e) iverksette og følge opp tiltak.

Personell som utfører disse oppgavene, må fra 1. januar 2031 ha barnevernfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå. Kompetansekravet er også oppfylt av personell som har relevant bachelorutdanning og som innen 1. januar 2031 kan dokumentere minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet og som har gjennomført en barnevernfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

Bestemmelsen gjelder også for barneverntjenestens leder og lederens stedfortreder, samt for sakkyndige barneverntjenesten har engasjert etter § 4-3 og for personell som bistår barneverntjenesten med utredning Barne-, ungdoms- og familieetaten tilbyr etter § 2-3 tredje ledd bokstav a.

Når barneverntjenesten utfører oppgaver etter denne bestemmelsen), kan den bare la seg bistå av private som oppfyller kompetansekravene i første ledd.

Kompetansekravene i loven er lite spesifikke. Det fremgår ikke av loven hva som er «relevant mastergrad», «relevant videreutdanning» eller «relevant arbeidserfaring». I lovforarbeidene legges det imidlertid til grunn at barneverntjenesten også etter innføringen av kompetansekravet, først og fremst vil ha behov for personell med barnevernsfaglig masterutdanning og spesifikk barnevernskompetanse/kompetanse i barnevernsfaget.

«Barnevernsfaglig masterutdanning» skal her forstås som master i barnevern eller barnevernsarbeid.

I tillegg nevnes andre utdanningsgrupper som kan kvalifisere for arbeid i barnevernstjenesten, også utdanningsgrupper som ikke gir spesifikk barnevernsfaglig kompetanse. Som eksempel nevnes jurister, psykologer og annet personell med helse- og sosialfaglig masterutdanning, pedagoger og sosialantropologer.

Denne anbefalingen gir nærmere informasjon om innholdet i kompetansekravet og hva som bør anses som relevant kompetanse for å utføre oppgavene som nevnt i § 2-1 a.

1.1 Formålet med anbefalingen

Anbefalingen beskriver hvilken kompetanse utdanning bør gi personell som skal utføre oppgavene etter § 2-1 a. Med utdanning menes her mastergrader og en kombinasjon av bachelor, arbeidserfaring og videreutdanninger.

Anbefalingene gir veiledning til hvilken kompetanse en barnevernstjeneste samlet sett bør ha, hvilken kompetanse en barnevernleder bør ha og hvilken samlet kompetanse en barnevernsvakt bør ha.

Anbefalingen er ikke uttømmende, men skal fungere retningsgivende. Det er opp til kommunen selv å vurdere om kravene til kompetanse er oppfylt i barnevernstjenesten. Målgruppen for anbefalingen er derfor kommunalt ansatte med ansvar for å vurdere søkere ved ansettelse og med ansvar for kompetanseutvikling og opplæring i tjenesten. Anbefalingen retter seg også mot kommunalt ansatte i stilling med ansvar for å vurdere om tjenesten yter forsvarlige barnevernstjenester i samsvar med lovkrav.

Statsforvalteren er statlig barnevernmyndighet på fylkesnivå og skal føre tilsyn med barnevernvirksomheten i de enkelte kommuner. Statsforvalteren skal se til at kommunene løser sine forpliktelser etter barnevernloven med tilhørende forskrifter på en forsvarlig måte og innenfor lovens rammer. Statsforvalteren vil dermed kunne føre kontroll med at kommunen har foretatt en konkret og forsvarlig vurdering av hva som er relevant kompetanse.

Barnevernloven § 2-1 b gir en viss adgang til å gjøre unntak fra kompetansekravet. Denne anbefalingen gir ikke veiledning til forståelsen av unntaksbestemmelsen i § 2-1 b.

1.2 Hvem retter anbefalingene seg mot?

Kommunen har ansvar for å vurdere og avgjøre hvorvidt kravet til relevant kompetanse er oppfylt i egen barnevernstjeneste. Kommunen skal i sin vurdering se hen til hvilken kompetanse som er nødvendig for å gi forsvarlige tjenester

Kommunen må deretter vurdere hvilke mastergradsutdanninger som er relevante når de skal ansette personell for arbeid i barnevernstjenesten. Det er kommunen som skal ta stilling til om kravet til relevant bachelorgrad, arbeidserfaring og videreutdanning er oppfylt.

1.3 Hvem omfattes av kompetansekravene?

Kompetansekravet må være oppfylt for alle faste og midlertidige ansatte i barnevernstjenesten, som utfører en eller flere av oppgavene opplistet i barnevernloven § 2-1 a første ledd.

Kompetansekravet gjelder også for barnevernstjenestens leder og lederens stedfortreder, jf. § 2-1 a andre ledd.

Videre gjelder kompetansekravene for ansatte i barnevernvakten. Barnevernvakten er kommunens akuttberedskap etter ordinær kontortid og utfører oppgaver etter barnevernloven som er omtalt i kompetansekravene.

Videre gjelder kompetansekravene for grupper som bistår barnevernstjenesten, samt for sakkyndige som barnevernstjenesten har engasjert etter barnevernloven § 4-3

- personell som bistår barnevernstjenesten med utredning som barne-, ungdoms- og familieetaten tilbyr etter § 2-3 tredje ledd bokstav a
- private tjenesteytere som bistår barnevernstjenesten i utførelsen av oppgavene nevnt i § 2-1 a første ledd.

Anbefalinger om hva som er relevant kompetanse for disse gruppene vil legges frem på et senere tidspunkt.

2.0 Hva menes med kompetanse?

Det følger av barnevernloven § 1-4 at tjenester og tiltak skal være forsvarlige. Det fremkommer av Prop. 106L (2012-2013) at barnevernstjenestens personell er en «avgjørende ressurs for å kunne yte forsvarlige tjenester» og at kommunene derfor må «ha en bemanning, kompetanse og kvalifikasjoner som er tilstrekkelig for å ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte.»

Etter ny barnevernlov § 2-1 syvende ledd følger det at kommunen har ansvaret for nødvendig opplæring og veiledning av barnevernstjenestens personell, og at personellet er forpliktet til å delta i den opplæringen og veiledningen som blir bestemt.

Den profesjonelle yrkeskvalifiseringen er i hovedsak utdanningsinstitusjonenes ansvar, og handler om den formelle akademiske kompetansen kandidatene tar med seg inn i yrkeslivet, og som setter dem i stand til å tilegne seg ny kunnskap og videreutvikle kompetansen sin. All offentlig godkjent utdanning gir formell kompetanse, og det er primært i høyere utdanning man tilegner seg den profesjonelle kompetansen som er relevant for barnevernet.

Etterutdanning er kurs som gir vedlikehold og oppdatering av kompetanse innenfor eksisterende utdanningsnivå (og stilling), men som ikke gir formell kompetanse i form av studiepoeng. Videreutdanning derimot, er studier eller opplæring underlagt ordinære eksamens- og vurderingsordninger og som gir formell kompetanse.

Kontekstuell yrkeskvalifisering viser til den steds- og oppgavespesifikke (uformelle) opplæringen enhver nyansatt må gjennom for å mestre oppgavene og arbeidsmåtene på en gitt arbeidsplass. Trening på praksisferdigheter og personlig utvikling er avgjørende for å vokse inn i en rolle som fagperson. For å legge til rette for dette er det viktig at utdanningsforløpet har praksis som en integrert og vesentlig del av opplæringen. Det er arbeidsgivers ansvar å legge til rette for opplæring og veiledning over en viss tid før den nyansatte kan forventes å fungere godt i den lokale konteksten.

2.1 Profesjonell egnethet og personlig egnethet

Arbeidsgivere og tilsynsmyndigheten (statsforvalteren) har ulike kilder og muligheter til å vurdere kompetansen hos enkeltansatte og barnevernstjenester. Tilsynsmyndigheten vil i stor grad være avgrenset til å vurdere dokumentert formell kompetanse – også kalt *profesjonell egnethet*. Yrkeskvalifiserende utdanning innebærer kunnskap, ferdighetstrening og generell kompetanse nedfelt i læringsutbyttebeskrivelser og læreplaner. Slik dokumentasjon gir begrenset mulighet til å vurdere *personlig egnethet*.

Personlig egnethet er svært viktig for alle ansatte i kommunale barnevernstjenester og bør inngå i arbeidsgiveres vurdering av kompetanse. Personlig egnethet omfatter bl.a. evner, holdninger og verdier den enkelte har i møte med barn, unge, foreldre og nettverk samt, -kolleger og samarbeidspartnere.

2.2 Særlig om barnevernsfaglig kompetanse

Barnevernsfaget henter de teoretiske perspektivene sine fra ulike fagdisipliner og kan derfor sees som et syntesefag der de ulike perspektivene omforenes i målet om å gi sårbare barn og unge riktig hjelp.

Overordnet kan barnevernsfaglig kompetanse beskrives som teoretisk kunnskap, yrkesspesifikk og personlig kompetanse rettet mot arbeid med sårbare barn og unge, og med særlig relevans for arbeid i barnevernet (Bufdir, 2019).

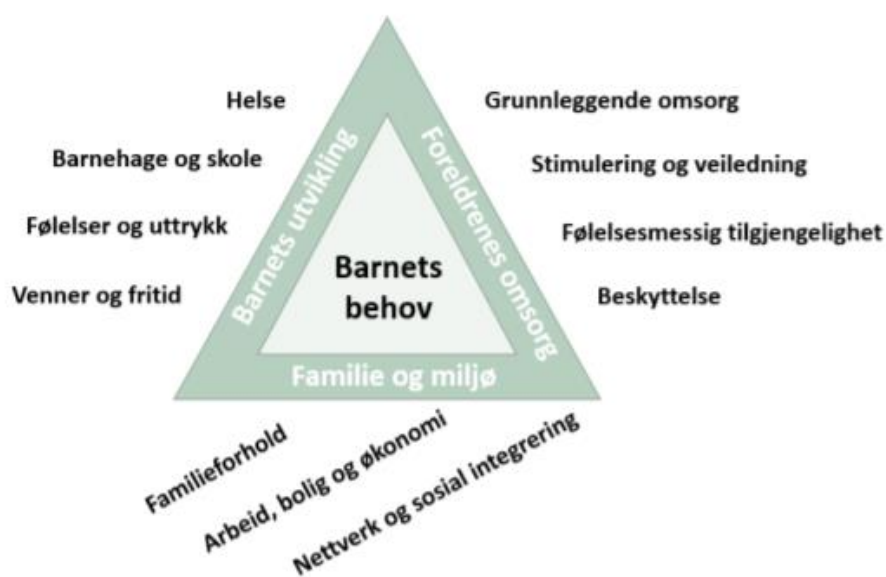
Denne kompetansen bygger på forsknings- og praksisbasert kunnskap, samt kunnskap fra barn, unge og deres foresatte. Barnevernsfaglig kompetanse gir kunnskap og ferdigheter til å avdekke omsorgssvikt, identifisere behov og gi rett hjelp til rett tid til barn, unge og familier i utsatte livssituasjoner.

Barnevernsfaglig kompetanse skal bidra til at barn, unge og familier i en utsatt livssituasjon opplever trygghet, inkludering, læring og mestring, og at de møtes med forståelse, empati og anerkjennelse. Barnevernsfaglig kompetanse tar utgangspunkt i barn og unges livssituasjon og rettigheter og skal bidra til forsvarlige tjenester med utgangspunkt i barnets beste.

Barnevernstjenesten skal sette barnets behov i sentrum. Bufdir anbefaler bruk av kunnskapsmodellen «Barnets behov i sentrum» etter BBIC modellen (Socialstyrelsen, 2018) som oppsummerer barnets helhetlige behov for å ha best mulig omsorg og utvikling.

Barnevernstjenesten bør ha kompetanse som gjør den i stand til å kartlegge barnets behov, omsorgssituasjon og systemene rundt for å forstå og møte barnets og familiens helhetlige hjelpebehov.

Kunnskapsmodell «Barnets behov i sentrum»



3.0 Kompetanseområder for kommunalt barnevern

Barnevernsfaglig kompetanse er her delt inn i ulike nødvendige kompetanseområder som til sammen vil gi et faglig fundament for å kunne utføre oppgaver som nevnt i §2-1 a.

Kompetanseområdene er

- relasjons- og samspillskompetanse
- spesifikk teoretisk kompetanse
- analyse- og beslutningskompetanse
- juridisk kompetanse
- forvaltningskompetanse

Videre gis det nærmere anbefaling om:

- relevant kompetanse for barnevernledere
- kompetanse barnevernstjenesten som helhet bør besitte
- kompetanse barnevernvaktene som helhet bør besitte
- relevante master- og videreutdanninger

3.1 Relasjons- og samspillskompetanse

Det anbefales at ansatte¹ som skal utføre oppgaver etter barnevernloven § 2-1 har kunnskap om:

- relevante samtaleformer og metoder i møte med barn, ungdom og foreldre i vanskelige livssituasjoner
- kommunikasjon og samarbeid med barn og familier i situasjoner preget av konflikter og krise
- mobilisering og tilrettelegging for samarbeid med barnets familie og nettverk gjennom bruk av anerkjente tilnærminger og metoder
- interseksjonalitet - hvordan etnisitet, kjønn, sosioøkonomisk klasse, alder, funksjonsevne og seksuell orientering påvirker enkeltmennesker, samhandling og maktrelasjoner
- ulike levesett og verdier knyttet til kulturelt mangfold og minoriteter
- relevante kommunikasjonsformer ut fra minoritetsbakgrunn (inkludert urfolks eller nasjonal minoritetstilhørighet), religion, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.
- krisereaksjoner hos barn, ungdom og hos voksne
- traumesensitiv tilnærming i møte med sårbare barn, ungdom og foresatte
- forebygging og håndtering av konflikter
- myndiggjøring av sårbare barn, ungdom og foresatte i møte med hjelpeapparatet
- bruk av tolk og kjennskap til ulike nødvendige kvalifikasjoner hos tolker for samtaler med barn og voksne
- hvordan legge til rette for, stimulere til og dokumentere medvirkning i alle faser av saksbehandlingen

3.1.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

¹ Psykologer og jurister i barnevernet som utfører oppgaver etter § 2-1a, kan i tråd av sin særskilte profesjonskompetanse og yrkeserfaring vurderes utenom disse kompetansekravene.

Relasjons- og samspillskompetanse handler om å kunne etablere profesjonelle relasjoner og godt samarbeid med barn og familier. Dette legger til rette for at de kan få den hjelpen de har behov for. Det handler om å ha kunnskap om relasjoner, kommunikasjon og samarbeid, ha ferdigheter innen relasjonsbygging og være bevisst egne holdninger og verdier i møte med barn og familier. Barn og familier bør møtes med et verdisyn og holdninger som vektlegger anerkjennelse, empati og omsorg. Vurderinger i barnevernstjenesten forutsetter kompetanse i å etablere gjensidige samarbeidsrelasjoner og samarbeid med barn og familier.

Helsetilsynets gjennomgang av barnevernssaker i 2019 viser at barnevernstjenesten bruker ulike metodikk for å trygge og snakke med barn, samt at samtalene jevnt over er godt dokumentert i form av grundige referater. Samtidig viser sakene som er gjennomgått, at det er fremdeles et behov for økt kompetanse om hvordan barnets synspunkter og perspektiv skal synliggjøres og benyttes gjennom hele saksgangen på linje med andre saksopplysninger.

3.2 Spesifikk teoretisk kompetanse

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Barnevernsfaget er sammensatt av ulike fagdisipliner som skal bidra til å ivareta den kompleksiteten og de sammensatte behovene hos familiene den ansatte møter i arbeidet. En tverrfaglig teoretisk plattform er viktig for å forstå barnets behov, samt å være i stand til å vurdere kvaliteten ved omsorgen som gis til barnet.

Det anbefales at ansatte som skal løse oppgaver etter barnevernloven § 2-1 har kunnskap om:

- psykologi (inkluderer utviklingspsykologi, tilknytningspsykologi og psykiske lidelser)
- risiko – og beskyttelsesfaktorer ved barnet, barnets omsorgspersoner og ved barnets oppvekstmiljø som innvirker i barns fysiske og psykiske helse
- fenomenkunnskap om og innsikt i konsekvenser av vedvarende lav sosioøkonomisk status
- fenomenkunnskap om og innsikt i konsekvenser av omsorgssvikt, psykisk og fysisk vold, seksuelle overgrep og problematisk og skadelig seksuell atferd hos barn og unge
- konsekvenser av generell skjevutvikling hos barn
- fenomenkunnskap om og innsikt i konsekvenser av kriminalitet og utenforskap
- vitenskapsteori

3.2.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Den ansattes teoretiske kompetanse er avgjørende for at den ansatte skal kunne identifisere risikofaktorer og vurdere hvordan summen av sårbarheter og generell familiekontekst kan virke inn på barnets utvikling. Den faglige forståelsesramme er nødvendig for å kunne gjøre gode vurderinger og fatte beslutninger i tråd med barnet og familiens behov.

I ulike kartlegginger rapporterer ansatte om manglende fagkompetanse og kunnskap på ulike områder som bidrar til å identifisere barn i risiko. Dette er ifølge dem en av de vanligste årsakene til svikt i sakene. I NIFUs undersøkelse av kompetanse i kommunalt barnevern vurderte 21 prosent av de ansatte og 12 prosent av ledere at deres tjeneste i liten eller i noen grad kunne identifisere omsorgssvikt og vurdere konsekvenser av dette for det enkelte barnet. Flere ansatte og ledere oppga videre å ha manglende kompetanse til å identifisere ulike former for funksjonsnedsettelse eller å vurdere omsorg hos foreldre med annen sosial, kulturell eller erfaringsmessig bakgrunn.²

3.3 Analyse- og beslutningskompetanse

Det anbefales at ansatte som skal løse oppgaver etter barnevernloven § 2-1 har kunnskap om:

- kritisk refleksjon og analyse
- hypotesetesting versus hypotesebekreftelse
- avveininger ved informasjonsinnhenting
- vurderinger om barnets beste
- kulturelle perspektiver ved analysearbeid
- metoder for drøfting
- beslutningsprosesser
- dokumentasjon av vurderinger og beslutninger

3.3.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Analytisk kompetanse innebærer evne til å benytte en metodisk tilnærming til analysearbeidet og til beslutningsprosesser.

² Røsdal mfl., 2017, Kompetanse i den kommunale barnevernstjenesten: Kompetansekartlegging og gjennomgang av relevante utdanninger. Rapport 2017:28

I analysen bør den ansatte se etter sammenhenger og danne alternative hypoteser om barnets behov og familiens helhetlige situasjon og evaluere og vurdere disse kritisk. Analytisk kompetanse handler også om å arbeide systematisk.³ Den ansatte bør ha et bevisst forhold til informasjonsinnhenting, vurderinger og beslutninger, og på hvilken måte og på hvilket tidspunkt dette bør skje. Barnevernstjenestens analyse munner ut i vurderinger og deretter beslutninger, om hvilken hjelp barnet og familien har behov for. Barnets behov, hensynet til barnets beste, barnets medvirkningsrett og samarbeidet med barnet og foreldrene, er sentralt i alle vurderinger.⁴

Beslutningstaking i barnevernstjenesten er kompleks, blant annet fordi beslutninger ofte må tas på et usikkert grunnlag. Kjølørød sier at barnevernets oppgave er «å forvalte risiko på barns vegne» i en situasjon som er preget av «handlingstvang, usikkerhet og langsiktig beslutningskontekst»⁵. Dersom man skal komme fram til en riktig beslutning, er det en forutsetning at alle sider av saken kommer fram. En særlig vesentlig forutsetning er at barnet får medvirke i beslutningsprosessen.⁶

Barnevernstjenestens beslutning må vise til hvilke opplysninger og faktum beslutningen bygger på. Beslutningen må vise til vurderinger av barnets behov, hensynet til barnets beste og barnets stemme. Beslutningen må ha hjemmel i lov, knytte seg til relevante rettslige vilkår og rette seg etter det som samlet sett vurderes som barnets beste.

De ansatte må ha kunnskap om hva som defineres som en god faglig og forsvarlig beslutningsprosess, og ha evne til å etterfølge dette i sitt arbeid. Kunnskapsgrunnlaget for denne anbefalingen viser at godt barnevernsfaglig arbeid krever at barnevernsansatte har god kunnskap om hvilke opplysninger om barnets utvikling, foreldrenes omsorg og familie og miljø, som må ligge til grunn før det kan foretas en forsvarlig analyse.

3.4 Juridisk kompetanse

Med juridisk kompetanse menes evne til å kunne identifisere og løse juridiske problemer innenfor de sentrale rettsområdene som er relevant for arbeid i en barnevernstjeneste.

Det anbefales at ansatte som skal løse oppgaver etter barnevernloven § 2-1 har kunnskap om:

- juridisk metode
- barnevernloven med tilhørende forskrifter
- fns barnekonvensjon, emk og Haagkonvensjonen av 1996
- barneloven

³ NIFU 2017, Kompetanse i den kommunale barnevernstjenesten. Kompetansekartlegging og gjennomgang av relevante utdanninger.

⁴ Barnevernloven §§ 1-1, 4-1, 1-4, 1-6 og 1-7, Prop 133L (2020- 2021), Havnen K.J.S m. fl (2020) Barnevernets undersøkelsesarbeid – fra bekymring til beslutning, Delrapport 5, Å medvirke når barnevernet undersøker. RKBU Nord.

⁵ gjengitt i Kojan & Christiansen, 2016, Beslutninger i barnevernet

⁶ Læret og Skivenes, 2016, Kvalitet og legitimitet i barnevernets beslutninger

- forvaltningsloven

Ansatte som skal løse oppgaver etter barnevernloven § 2-1 bør også ha kunnskap om sentrale bestemmelser for tjenester og aktører som barnevernet samarbeider med.

3.4.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Barnevernet har etter barnevernloven mandat til å iverksette tiltak som er svært inngripende og som innebærer bruk av tvang og makt overfor enkeltpersoner. Det juridiske rammeverket setter derfor vilkår for når og hvordan barnevernet kan gripe inn i barn og familiers liv.

Den juridiske kompetansen vil gi den ansatte grunnlag for å utøve rollen sin med bevissthet omkring hvilket rettslig handlingsrom barnevernstjenesten har, hvilke krav regelverket stiller til arbeidet de utfører og hvilke rettigheter barn og familier har i møte med barnevernstjenesten.

Barnevernloven og andre lover setter rammer for barnevernstjenestens mandat, om hva barnevernstjenesten kan og skal gjøre, når det bør gjøres og hvordan. Selv om man evner å definere hvilken lovbestemmelse en oppgave må løses innenfor, er det ikke alltid at lovbestemmelsen i seg selv gir regelens innhold. Kunnskap om juridisk metode innebærer en forståelse for hvordan ulike regler og andre rettskilder kan påvirke hverandre, og hvordan man skal gå frem for å avklare hvordan en bestemmelse må forstås.

3.5 Forvaltningskompetanse

Forvaltningskompetanse har vi i denne sammenhengen valgt å definere som kompetanse knyttet til samtlige ledd i saksbehandlingsforløpet. Forvaltningskompetanse har grenseflater mot og er delvis overlappende med juridisk kompetanse. Følgende underkategorier innenfor forvaltningskompetanse fremheves som særlig viktige områder:

3.5.1 Rolleforståelse og tverrfaglig samarbeid

Det anbefales at ansatte som skal løse oppgaver etter bvl. § 2-1 har kunnskap om:

- maktteori
- etikk
- systemteori
- kommunikasjonsteori
- bruk av tolk
- velferdssystemet og gjeldende politiske føringer
- tverrfaglig samarbeid og tverrsektoriell koordinering av tjenester

3.5.1.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Rolleforståelse er blant annet knyttet til innsikt i og forståelse for at barnevernstjenesten har mandat både til å gi hjelp og til å utøve makt. Forståelse av egen rolle og evne til å kommunisere dette ovenfor brukere av tjenesten kan være avgjørende for å oppnå et godt samarbeid. Alle som utøver oppgaver etter bestemmelsene i barnevernloven, bør ha kunnskap om og forståelse for etiske dilemmaer knyttet til makt og hjelp.

Barn og familier har ofte behov for bistand fra flere tjenester. Samarbeid mellom barnevernstjenesten og andre offentlige tjenester er derfor viktig for å skape et godt og helhetlig tjenestetilbud. Barnevernstjenestens samarbeidsplikt henger også sammen med barnets og familiens rett til hjelp fra andre tjenester.⁷

Den ansatte bør være godt kjent med barnevernstjenestens mandat, forpliktelser og begrensninger som følge av mandatet. For eksempel bør den ansatte være i stand til å identifisere barnevernstjenestens ansvarsområde i enkeltsaker og til å inngå i avklaringer med aktuelle samarbeidspartnere.

3.5.3 Internkontroll/kvalitetsarbeid i tjenesten

Det anbefales at ansatte som skal løse oppgaver etter barnevernloven § 2-1 har kunnskap om:

- forvaltningslovens formål og overordnede bestemmelser
- rutiner og prosedyrer som sikrer god og forsvarlig saksbehandling
- metoder for kontroll og evaluering av saksbehandlingen
- tilsynsmyndighetens mandat og myndighet i enkeltsaker og på systemnivå

3.5.3.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Det følger av barnevernloven § 2-1 andre ledd at «Kommunen skal ha en interkontroll etter reglene i kommuneloven § 25-2. Internkontroll er systematiske tiltak som skal sikre at barnevernstjenestens aktiviteter blir planlagt, utført, kontrollert, og korrigert.

God internkontroll er av stor betydning for kvaliteten på tjenestetilbudet i barnevernstjenesten, og bidrar til å sikre forsvarlig saksbehandling. Den enkelte ansattes kunnskap om

⁷ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>

barnevernstjenestens forvaltningsmessige ansvar vil i større grad kunne gjøre det mulig å identifisere og melde fra om mangler og svikt i saksbehandlingen.

3.6 Hva bør inngå i barnevernstjenestens samlede kompetanse?

Den enkelte kommune må selv vurdere hvilken kompetanse barnevernstjenesten totalt sett trenger. Kommunen bør foreta en konkret vurdering av hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig for at barnevernstjenesten skal kunne utføre sine oppgaver på en faglig forsvarlig måte. Kommunens vurderinger skal sikre at bestemmelsen i barnevernlovens § 2-1 a er overholdt.

Barnevernstjenesten bør samlet sett ha kunnskap om:

- krisehåndtering og akuttarbeid
- fenomenkunnskap om og innsikt i konsekvenser av æresrelatert vold og negativ sosial kontroll
- gjennomføring av differensierte tiltak rettet mot ulike utfordringer i familien, f. eks knyttet til ulike former for vold og omsorgssvikt
- lokal ungdomskultur, fritidstilbud og andre kulturelle lokale/regionale særtrekk
- hvor egnet ulike verktøy og tiltak er overfor foreldre og barn med minoritetsbakgrunn
- fenomenkunnskap om og kjennetegn på barn og unge som kan være utsatt for menneskehandel
- virksomme evidensbaserte tiltak
- utviklingsarbeid og implementering av hjelpetiltak
- spesialiserte tiltak for barn og/eller foreldre
- evaluering og kontraktsoppfølging av tiltak levert av private leverandører
- barn og unges digitale hverdag og bruk av sosiale medier
- oppfølging av foreldre etter omsorgsovertakelse
- ettervern
- fosterhjemsarbeid

Enkelte i tjenesten bør ha mer inngående kunnskap om:

- relevant tematikk slik som rus, psykiatri, juss, barn med utviklingsforstyrrelser/funksjonsnedsettelse, minoriteter (inkludert urfolks eller nasjonal minoritetstilhørighet), religion, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.
- ulike verktøy og metoder for å kartlegge og legge grunnlag for endringsarbeid knyttet til styrke foreldrenes omsorgskompetanse- og kapasitet
- kommunens tilbud av generelle eller spesialiserte tiltak, rettet mot barn og familier som lever med fattigdom og marginalisering samt tiltak rettet mot skolefravall, rusavhengighet og kriminalitet hos unge
- oppfølging av enslige mindreårige asylsøkere/flyktninger

3.6.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Bufdirs kompetansekartlegging viser til at det for spesifikke oppgaver som forekommer sjelden i barnevernstjenesten, er tilstrekkelig at tjenesten *samlet sett* innehar kompetanse til å løse disse. Det kan gjelde oppgaver som krever mer særskilt opplæring, er rettet mot spesifikke utfordringer hos barn og familier og/eller er såpass lavfrekvente at det ikke er nødvendig kompetanse for alle ansatte.

Det kan være tilstrekkelig at noen ansatte har spesialisert kompetanse knyttet til enkelte oppgaver, for eksempel kompetanse til å gjennomføre spesialiserte tiltak, utredninger og oppgaver. Slik spesialisert kompetanse vil som hovedregel kreve ytterligere opplæring i kartleggingsverktøy og tiltaksmetodikk utover den kompetansen alle ansatte med oppfølgingsansvar bør inneha.

3.7 Hvilken tilleggskompetanse bør ledere ha?

Barnevernstjenestens leder og stedfortreder med delegert myndighet, skal styre og lede barnevernstjenesten i det daglige. På bakgrunn av dette er det en forutsetning at leder av barnevernstjenesten har kunnskap om og erfaring fra arbeid med barnevernloven. For å ivareta det faglige og helhetlige ansvaret barnevernslederen har for tjenesten, anbefales det at hen har barnevernsfaglig kompetanse i tillegg til ledelsesfaglig kompetanse.

Samlet sett vil relevant kompetanse for leder av barnevernstjenesten oppsummeres slik:

Barnevernledere bør ha kunnskap om:

- øvrige aktuelle lover og regler
- økonomisk ledelse og prioritering
- organisasjonsledelse i en barnevernsfaglig kontekst
- personalledelse og konflikthåndtering
- sekundærtraumatisering, krisehåndtering og utbrenthet
- faglig veiledning
- endringsledelse
- innovasjon og utviklingsarbeid
- strategisk ledelse i tjenesten og som del av et velferdssystem
- tverrfaglighet og utadrettet arbeid

3.7.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Barnevernsleder har særlig beslutningsmyndighet i de mest komplekse og alvorlige sakene i tjenesten, og beslutningsautonomi etter flere bestemmelser der ansvaret ikke kan delegeres til andre. Dette gjelder midlertidige vedtak i akuttsituasjoner, beslutning om politibistand og fullbyrdelse av vedtak jf. barnevernloven §6-8.

Barnevernledere bør ha solid barnevernsfaglig kompetanse for å kunne legge til rette for grundige og nyanserte vurderinger i beslutningsprosesser i tjenesten. Det er viktig at leder er bevisst på og har kunnskap om vekting av økonomifaglige perspektiver og rent barnevernsfaglige perspektiver i vurderinger av hva som er nødvendige og forsvarlige tiltak i den enkelte sak.

Barnevernledere bør i tillegg til barnevernsfaglig kompetanse også ha lederfaglig kompetanse. Barnevernsfaglig arbeid er preget av vanskelige vurderinger og dilemmaer der det både er behov for å sikre forsvarlig saksbehandling og å ivareta og dyktiggjøre ansatte. Solid faglig ledelse og tett lederstøtte er av stor betydning for kvalitet i tjenesten og for ivaretagelse av ansatte. Det kan også virke risikoreduserende med tanke på turnover i tjenestene og sykemeldinger.

3.8 Hva bør inngå i barnevernsvaktens samlede kompetanse?

Det anbefales at barnevernsvakten samlet sett har følgende kompetanse:

- krisehåndtering og akuttarbeid
- barnevernloven, med særlig vekt på akuttbestemmelsene
- rusproblematikk hos barn, unge og voksne, inkludert kjennetegn på ruspåvirkning hos foreldre og ungdommer
- psykisk helse hos barn, ungdom og foreldre
- lokal ungdomskultur
- fenomenkunnskap om og innsikt i konsekvenser av omsorgssvikt, psykisk og fysisk vold, æresrelatert vold og negativ sosial kontroll samt seksuelle overgrep

3.8.1 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene gis på grunnlag av innhentet kunnskap, erfaring og innspill fra relevante eksterne aktører.

Barnevernsvakten utgjør akuttberedskapen til kommunal barnevernstjeneste utenom ordinær åpningstid. Barnevernsvakten mottar henvendelser fra publikum, politiet, helseinstitusjoner og barneverninstitusjoner som skal vurderes opp mot bestemmelsene i barnevernloven.

Barnevernsvaktene iverksetter ikke undersøkelser med tanke på helhetlig vurdering av barnets omsorgssituasjon og generelle behov for tiltak, men må foreta undersøkelser som er nødvendig for å avklare behov for bistand og tiltak i akutte situasjoner.

Barnevernsvakten utfører tilsynsbesøk i helg, og på ettermiddag og kveldstid etter anmodning fra barnevernstjenesten. I dette arbeidet må den ansatte ha evne til å vurdere tilstanden i hjemmet

på kort tid og vurdere behov for bistand fra for eksempel politi. Videre skal barnevernsvakten identifisere tegn og symptomer på at barnet eller ungdommen befinner seg i en situasjon der det er behov for akutt bistand eller plassering, eller eventuelt videre oppfølging frem til barnevernstjenesten åpner.

Barnevernsvaktens ansatte og ledere bør være styrket med bred kompetanse og evne til å etablere fleksible løsninger der hensynet til det minste effektive inngrep blir ivaretatt også i kortere prosesser og ofte med langt mindre informasjonsgrunnlag enn i barnevernstjenesten.

Barnevernsvaktens behov for samlet kompetanse vil av ovennevnte grunner hovedsakelig være den samme som for kommunal barnevernstjeneste, men med hovedvekt på kompetanse til å gjennomføre kortere intervensjoner.

4.0 Anbefaling om relevant utdanning

Det er flere ulike utdanninger som kvalifiserer for arbeid i kommunal barnevernstjeneste, og til å utføre de oppgavene som er nevnt i loven og som kompetansekravene er gjort gjeldende for.

Buudir minner om at det i lovforarbeidene legges det til grunn at barnevernstjenesten også etter innføringen av kompetansekravet, først og fremst vil ha behov for personell med barnevernsfaglig masterutdanning og spesifikk barnevernskompetanse/kompetanse i barnevernsfaget. Majoriteten av barnevernets ansatte bør også ha solid kompetanse i juridiske emner innenfor barnevern og forvaltningsrett for å bidra til å sikre at barnevernstjenestens praksis er tråd med forsvarlighetskravet. Kommunen skal sørge for å gi de ansatte tilstrekkelig opplæring ut fra den enkeltes utdanningsbakgrunn og tidligere arbeidserfaring. Dersom kommunen ansetter personell med mangler innenfor spesifikke kompetanseområder, bør kommunen sørge for å gi nødvendig opplæring dersom den ansatte skal løse oppgaver etter § 2-1.

Utdanningene som er nevnt her, er ment som eksempler på hvilken type utdanning som gir relevant kompetanse til å utføre oppgavene som er omfattet av kompetansekravene. Dette innebærer at de kan anses som retningsgivende for kommuner ved ansettelse av personell i barnevernstjenesten og ved kommunenes egen vurdering av forsvarligheten i tjenesten. De kan også benyttes av statsforvalterne i sin tilsynsvirksomhet ovenfor kommunene.

Det er blitt tatt utgangspunkt i et utvalg av barnevernsfaglige og andre relevante utdanninger innenfor sosialt arbeid, pedagogikk og helse på bachelor, master og videreutdanningsnivå. Læringsutbyttebeskrivelsene er gjennomgått per fag/modul innenfor de ulike utdanningene. Det er deretter vurdert i hvilken grad fagsammensetningen innenfor det konkrete utdanningstilbudet samstemmer med de anbefalte kompetanseområdene. På bakgrunn av dette er det skissert eksempler på et utvalg av utdanningsforløp som vurderes å oppfylle kompetansekravet.

«Barnevernsfaglig mastergrad» skal forstås som:

- master i barnevern
- master i barnevernsarbeid

«Annen relevant utdanning» bør forstås som:

- mastergrader og/eller videreutdanning som dekker kompetanseområder som er sentrale for sentrale for arbeid i kommunalt barnevern.

Formell lederutdanning kan være relevant «Utdanning på tilsvarende nivå» skal forstås som:

- utdanning av minimum 4-5 års varighet, med til sammen 270-300 studiepoeng
- til grunn ligger en *relevant bachelorgrad*

Særlig om overgangsordningen

Overgangsordningen er ment for å bidra til å sikre at kommunalt barnevern bevarer gode medarbeidere med viktig praksiserfaring og samtidig har tilgang til nok kvalifisert personell som innfrir kompetansekravet frem mot, og i tiden etter at kravet om masterutdanning inntreer i 2031.

Det fremgår av barnevernloven § 2-1 a, 1. ledd:

kompetansekravet er også oppfylt av personell som har relevant bachelorutdanning og som innen 1. januar 2031 kan dokumentere *minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet* og som har gjennomført en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

Kravet til arbeidserfaring kan oppfylles gjennom erfaring fra arbeid med utsatte barn og unge og deres familier som kan bidra til å styrke barnevernstjenestens samlede kompetanse.

Arbeidserfaring fra barnevernet kan for eksempel være fra barnevernstjenesten, Bufetat, barnevernsinstitusjon og statsforvalteren eller en kombinasjon av disse.

I overgangsordningen bør relevant bachelor og relevant videreutdanning (minimum 30 studiepoeng) forstås som:

- bachelorgrad som dekker kompetanseområder som er sentrale for arbeid i kommunalt barnevern
- videreutdanning som dekker kompetanseområder som er sentrale for arbeid i kommunalt barnevern

Eksempler på anbefalte utdanningsforløp:

Eksemplene det vises til er fra et utvalg av de mangfoldige utdanningsmulighetene som finnes i dag. Disse er igjen vurdert ut fra i hvilken grad de anbefalte kompetanseområdene er tematisert i læringsutbyttebeskrivelsene i fagplanene gjennom ulike utdanningsforløp. Det presiseres at eksemplene er ment som veiledende og til hjelp for vurderinger ved for eksempel rekruttering. Den bør derfor ikke forstås som uttømmende, eller på annen måte ekskluderende for andre relevante utdanningsforløp.

Det er foreslått ulike alternative kombinasjoner av grunn- og master/videreutdanninger. Hensikten er å vise hvordan ulike utdanningskombinasjoner kan virke komplementerende for det helhetlige kompetansebehovet i den aktuelle barnevernstjeneste. Som nevnt over understrekes behovet for at majoriteten av barnevernets ansatte bør ha solid barnevernsfaglig kompetanse samt kompetanse i juridiske emner innenfor barnevern og forvaltningsrett for å bidra til å sikre at barnevernstjenestens praksis er tråd med forsvarlighetskravet. Alternativene 1- 3 vurderes å tilfredsstille dette kompetansebehovet.

Flere av læringsutbyttebeskrivelsene tilhører fagplaner for studier før forskrift om nasjonal retningslinje for masterutdanning i barnevern trådte i kraft 01.07.2021. Anbefalingene gis derfor med forbehold om endring i læringsutbyttebeskrivelsene.

Alternativ 1: Bachelor i barnevern i kombinasjon med barnevernsfaglig masterutdanning.

Studiested	Studieprogram	Studiepoeng
Universitetet i Agder	Master i barnevern grunnstudium	300 (bachelor og master integrert)
Universitetet i Stavanger	Master i barnevernsarbeid	120
VID vitenskapelige høgskole	Master i barnevern	120

Alternativ 2: Bachelor i barnevern i kombinasjon med annen relevant masterutdanning.

Bachelor	Master studiested	Studieprogram	Studiepoeng
Barnevern	Høgskolen i Innlandet (INN)	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier	120
Barnevern	VID vitenskapelige høgskole	Master i familieterapi – studieretning systemisk par- og familieterapi	120
Barnevern	VID vitenskapelige høgskole	Master i interkulturelt arbeid	120

Alternativ 3: Bachelor i barnevern i kombinasjon med fire års relevant arbeidserfaring og barnevernsfaglig videreutdanning

Bachelor	Videreutdanning Stuedsted	Studieprogram	Studiepoeng
Barnevern	Universitet i Stavanger	Juss i barnevernsfaglig arbeid	30
Barnevern	VID vitenskapelige høgskole	Minoritetskompetanse i barnevernet	30
Barnevern	VID vitenskapelige høgskole	Relasjonskompetanse i barnevernet	30

Alternativ 4: Annen relevant bachelorutdanning i kombinasjon med relevant barnevernsfaglig masterutdanning

Bachelor studiested	Studieprogram	Master studiested	Studieprogram	Studiepoeng
Høgskulen på Vestlandet	Bachelor i sosialt arbeid	Universitetet i Stavanger	Masterprogram i barnevernsarbeid	120
OsloMet	Bachelor i vernepleie	VID vitenskapelige høgskole	Master i barnevernsarbeid	120

Alternativ 5: Annen relevant bachelorutdanning i kombinasjon med relevant masterutdanning

Bachelor studiested	Studieprogram	Master studiested	Studieprogram	Studiepoeng
VID vitenskapelige høgskole	Bachelor i sykepleie	VID	Master i familierapi	120

			– studieretning systemisk par- og familierapi	
Høgskulen på Vestlandet	Bachelor i barnehagelærer	INN	Master i tverrfaglig arbeid med barn, unge og familier	120

Alternativ 6: Annen relevant bachelorutdanning i kombinasjon med fire års relevant arbeidserfaring og relevant videreutdanning

Bachelor studiested	Studieprogram	Master studiested	Studieprogram	Studiepoeng
VID vitenskapelige høgskole	Bachelor i sykepleie	Universitet i Agder	Sexologi	60
Høgskulen på Vestlandet	Bachelor i barnehagelærer	NTNU	Barn og unges psykiske helse	60

4.1 Norske og utenlandske utdanninger

For at norske utdanninger skal kunne vurderes som relevante, må de være akkreditert. Alle studier ved norske læresteder som gir studiepoeng er akkreditert. Ansvarlige for vurderinger av om utdanningen er akkreditert/gir studiepoeng, kan innhente informasjon om dette fra det aktuelle lærestedet.

For utenlandske utdannelse, har NOKUT avgitt uttalelser om automatisk godkjenning av bachelorgrader og mastergrader fra Sverige, Finland, Danmark, Island, Litauen og Polen som likeverdige med norske utdanninger på samme gradsnivå⁸. Arbeidssøkende eller ansvarlige for vurderinger kan hente slike automatiske uttalelser hos NOKUT¹¹. NOKUT har ikke vurdert det faglige innholdet i utdanningene og om der er relevant for arbeid i kommunalt barnevern i Norge. De har kun vurdert det akademiske nivået – som for disse landene sidestilles med norske grader.

NOKUT gir også uttalelser om godkjenning av utdanninger i tilfeller der søkere har utenlandsk utdanning på bachelor- eller masternivå fra land som ikke er automatisk godkjent⁹, eller der søkere ikke har verifiserbar dokumentasjon på utdanningen sin¹⁰. Arbeidssøkere kan søke om godkjenning/uttalelse fra NOKUT i begge tilfeller.

5 Referanser:

Lowverk og forarbeider:

Barne- og familiedepartementet. 2020. Lov om barnevern (barnevernsloven) og lov om endringer i barnevernloven. Prop 133L (2020- 2021). Hentet fra regjeringen.no.

Lov om endringer i barnevernloven. 18.06.2021 - Endringer i følgende lov: Lov 17. juli 1992 nr. 100 om barneverntjenester (barnevernloven).

Lov om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven). 22.06.2018. Endringer av internkontrollregler i sektorlovgivningen (tilpasning til ny kommunelov) prop81 L (2019-2020)

Forskning:

Buudir (2019) *Utredning av kompetansehevingstiltak i barnevernet (04/2019)* Flisa trykkeri. Hentet fra: <https://www.buudir.no/globalassets/buudirs-kompetanseutredning-endelig.pdf>

Barne- og likestillingsdepartementet. (2017)NOU: 2017 Svikt og svik - Gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-12/id2558211>

Statens helsetilsyn. 2019. *Det å reise vasker øynene – Gjennomgang av 106 barnevernsaker.* Hentet fra: https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2019/helsetilsynet_rapport_unummerert_gjennomgang_106_barnevernsaker.pdf

NIFU (2017) *Kompetanse i den kommunale barnevernstjenesten. Kompetansekartlegging og gjennomgang av relevante utdanninger.* 2017:28. hentet fra: <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2487943/NIFUrapport2017-28%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UiT RKBU Nord, NORCE, NTNU og UiB (2020). *Barnevernets undersøkelsesarbeid – fra bekymring til beslutning. Samlede resultater og anbefalinger.* Trykk: Norbye & Konsept AS. Hentet fra : https://buudir.no/globalassets/global/nbbf/barnevern/barnevernets_undersokelsesarbeid_fra_bekymring_til_beslutning_samlede_resultater_og_anbefalinger.pdf

RKBU Nord (2020)Barnevernets undersøkelsesarbeid - fra bekymring til beslutning. Delrapport 5. Å medvirke når barnevernet undersøker. En studie av barn og foreldres medvirkning i barnevernets undersøkelsesarbeid.

Læret og Skivenes (2016) *Kvalitet og legitimitet i barnevernets beslutninger* https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2019/helsetilsynet_rapport_unummerert_gjennomgang_106_barnevernsaker.pdf

Artikler og E-bøker:

Socialstyrelsen.2018. Grundbok i BBIC. *Barnets behov i centrum*. 2. opplag. Tryckeri AB, Falun.
Hentet fra: <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2018-10-20.pdf>

Annet:

Universitetet i Oslo. Publisert mars 2011/ *Hva er etter- og videreutdanning?* Hentet fra:
<https://www.uio.no/studier/evu/kurs/hva-er-evu.html>



Bufdir

[Bufdir.no](https://bufdir.no)