



RAMBØLL

Bright ideas.
Sustainable change.

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i barnevernet

Rapport av Rambøll Management Consulting

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i barnevernet

Rapport av Rambøll Management Consulting

Oppdragsnavn **Kartlegging av kompetansebehov i barnevernet**
Mottaker **Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet**
Dokument type **Rapport**
Dato **Januar 2026**
Utført av **Rambøll Management Consulting**

Rambøll Management
Consulting
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://www.ramboll.com/management-consulting>

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	5
1. Om undersøkelsen	7
1.1 Bakgrunn og kontekst for oppdraget	7
1.1.1 Om institusjonsbarnevernet	7
1.1.2 Om enhet for inntak	7
1.1.3 Om fosterhjemstjenesten	8
1.1.4 Om kommunal barnevernstjeneste	8
1.1.5 Kompetanseutvikling i barnevernet	8
1.1.6 Dagens status for kompetansen i det kommunale og statlige barnevernet	8
1.2 Leseveiledning for rapporten	9
2. Metode og gjennomføring	11
2.1 Kvantitativ datainnsamling	11
2.1.1 Om egenvurdering	12
2.1.2 Svarprosent og respondenter i spørreundersøkelsen	13
2.1.3 Analyser av data fra spørreundersøkelsen	20
2.2 Kvalitativ datainnsamling	21
2.2.1 Rekruttering og utvalg	21
2.2.2 Gjennomføring av intervju	22
2.2.3 Analyser av intervjudata	22
3. Institusjonsbarnevernet	23
3.1 Kompetanseområdene i undersøkelsen	23
3.1.1 Kompetanseområdene vurdert av lederne	26
3.1.2 Kompetanseområdene vurdert av ansatte	27
3.2 Sikring av barns rettigheter	28
3.3 Medvirkning	29
3.4 Samtale med barn	30
3.5 Skape trygghet	31
3.6 Tilrettelegging for skole, fritidstilbud og helsehjelp	32
3.7 Samarbeid med andre tjenester	33
3.8 Håndtering av positive og negative relasjoner	34
3.9 Vold og kriminalitet	35
3.10 Ruste barnet for tiden etter institusjon	36
3.11 Utredning og bistand	37
3.12 Ruskompetanse	38
3.13 Samarbeid med foreldre	40
3.14 Juridisk kompetanse	41
3.15 Systematisk oppfølging av barnets utvikling	41
3.16 Gi vern til barn i krise	42
3.17 Personlig kompetanse	43
3.18 Omsorgssvikt	44
3.19 Skadelig seksualisert atferd	45
3.20 Seksuelle overgrep	46
3.21 Relasjon mellom barn og ansatt	48
3.22 Kompetanseområder på tvers av bakgrunnsvariabler	49
3.22.1 Kompetanse ved institusjoner med ulike eieform	50
3.22.2 Kompetanse ved institusjoner i ulike regioner	50
3.22.3 Kompetanse etter utdanning	51
3.22.4 Kompetanse etter ansiennitet	52

3.23	Oppsummering: Institusjonsbarnevernet	53
4.	Enhet for inntak	55
4.1	Kompetanseområdene i undersøkelsen	55
4.1.1	Kompetanseområdene vurdert av lederne	57
4.1.2	Kompetanseområdene vurdert av ansatte	59
4.2	Forvaltningskompetanse	59
4.2.1	Kjennskap til tjenestetilbud	59
4.2.2	Kunnskap om forvaltning	60
4.2.3	Ferdigheter innen forvaltning	61
4.3	Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak	62
4.4	Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid	64
4.5	Barnevernsfaglig kompetanse	66
4.5.1	Barns behov og barnets beste	66
4.5.2	Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak	68
4.5.3	Medvirkning	69
4.5.4	Kompetanse om normerende produkter, lovverk og kunnskapsmodellen «Barnets behov i sentrum»	70
4.6	Lederes vurdering av behov for kompetansestyrking	71
4.7	Kompetanseområder på tvers av bakgrunnsvariabler	71
4.8	Oppsummering: Enhet for inntak	73
5.	Fosterhjemstjenesten i Bufetat	75
5.1	Kompetanseområdene i undersøkelsen	75
5.1.1	Kompetanseområdene vurdert av ledere	76
5.1.2	Kompetanseområder vurdert av ansatte	77
5.2	Forvaltningskompetanse	77
5.2.1	Kunnskap om tjenestetilbudet	78
5.2.2	Kunnskap om forvaltning	79
5.2.3	Ferdigheter innen forvaltning	80
5.3	Tverrfaglig og tverretatlig kompetanse	80
5.4	Barnevernfaglig kompetanse	84
5.4.1	Kompetanse om barns behov	85
5.4.2	Kompetanse i å forstå barnets kontekst	86
5.4.3	Medvirkningskompetanse	88
5.4.4	Kompetanse i rettigheter og lovverk	89
5.5	Lederes vurdering av kompetansestyrking	90
5.6	Generelle innspill om kompetanse og kompetansebehov i fosterhjemstjenesten	90
5.6.1	Ledere ønsker systematisk kompetanseheving i tråd med nye føringer og reformer, og styrket samhandling med kommunale barnevernstjenester	90
5.6.2	Ansatte ønsker mer tilgang til relevant kompetanseutvikling, bedre digitale verktøy, og styrket samhandling med kommunale barnevernstjenester	91
5.7	Kompetanse på tvers av bakgrunnsvariabler	92
5.8	Funn fra intervjuer med ledere av fosterhjemstjenestene	92
5.8.1	Fosterhjemstjenesten har tilstrekkelig god grunnkompetanse og dekning av kjerneoppgavene	93
5.8.2	Behov for økt kompetanse innen tverrfaglig og tverretatlig samarbeid, samt bedre kjennskap til tjenestetilbudene	93
5.8.3	Begrenset mulig for vikarordninger og videreutdanning skaper underbemanning	93

5.8.4	Mangel på tid, kapasitet og ressurser, samt begrenset oversikt over kompetansebehov utgjør hindringer for kompetanseutvikling	94
5.8.5	Hovedsakelig behov for barnevernsfaglig utdanningsbakgrunn, men også behov for bred kompetanse i møte med nye krav og føringer	95
5.8.6	Bufdir og statlige myndigheter bør bidra med tilrettelegging og standardisering vedrørende kompetansekrav, oppgaver og organisering av arbeidsprosesser	95
5.8.7	Kompetanseutvikling bør treffe både generelle og spesifikke kompetanseområder i form av både fysiske og digitale læringsarenaer	96
5.9	Oppsummering: Fosterhjemstjenesten	98
6.	Kommunal barnevernstjeneste	99
6.1	Kompetanseområder i spørreundersøkelsen	99
6.1.1	Kompetanseområdene vurdert av lederne	103
6.1.2	Kompetanseområdene vurdert av ansatte	104
6.1.3	Oppsummert om snittskårer på kompetanseområdene blant ledere og ansatt	105
6.2	Overordnet kompetansebehov	106
6.2.1	Leders vurdering av ansattes overordnede kompetanse	106
6.2.2	Ledere og ansattes vurdering av underbemanning i tjenesten	108
6.2.3	Leders vurdering av behov for utdanningsbakgrunner	114
6.3	Kompetanseområder	116
6.3.1	Barns utvikling	117
6.3.2	Samtaler med barn	119
6.3.3	Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet	121
6.3.4	Samarbeid med foreldre	124
6.3.5	Nettverksbygging- og mobilisering	125
6.3.6	Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser	126
6.3.7	Kultursensitivitet	128
6.3.8	Fattigdom og levekår	129
6.3.9	Fysiske og psykiske funksjonsutfordringer	130
6.3.10	Barn og rus	131
6.3.11	Avdekke ulike typer vold	132
6.3.12	Vold	134
6.3.13	Negativ sosial kontroll	135
6.3.14	Menneskehandel	136
6.3.15	Traumer	137
6.3.16	Kropp, kjønn og seksualitet	138
6.3.17	Sammensatte risikofaktorer	139
6.3.18	Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens	140
6.3.19	Forvaltningskompetanse	141
6.3.20	Juridisk kompetanse	142
6.3.21	Personlig kompetanse	143
6.4	Kompetanseområder på tvers av bakgrunnsvariabler	145
6.4.1	Kompetanse ved barnevernstjenester av ulike størrelser	145
6.4.2	Kompetanse ved barnevernstjenester i og utenfor interkommunalt samarbeid	147
6.4.3	Kompetanse ved barnevernstjenester vurdert etter utdanningsbakgrunn	148
6.4.4	Oppsummerende refleksjon	150

6.5	Leders kompetanse, barnevernstjenestens samlede kompetanse, tilgang på kompetanse og kompetanseutvikling	152
6.5.1	Lederes kompetanse	152
6.5.2	Barnevernskontorets samlede kompetanse	157
6.5.3	Tilgang på kompetanse	159
6.5.4	Kompetanseutvikling	165
6.6	Funn fra intervjuer	170
6.6.1	Tilstrekkelig kompetansenivå, men økonomiske begrensninger og bemanning utgjør hindringer for å møte kompetansebehovet	170
6.6.2	Tjenestene har særlig behov for kompetanse innen nettverks- og samarbeidskompetanse, kultursensitivitet og minoritetskompetanse, samt kriminalitet, rus og vold	171
6.6.3	Tjenestene har god tilgang til kompetanse, men tjenester i små kommuner er i større grad avhengig av støtte og bistand fra eksterne aktører	172
6.6.4	Begrenset behov for spesifikke utdanningsbakgrunner, men enkelte tjenester har behov for spesialisert kompetanse	173
6.6.5	Fremtredende hindringer er tid, ressurser, tilgang på vikarer og informasjon om kompetanseutvikling	173
6.6.6	Tilstrekkelig bemanning, men avvik og sykefravær gir høy belastning på de ansatte	174
6.6.7	Tilskuddsordninger, digital videreutdanning og erfaringsdeling på tvers av tjenester trekkes frem som aktuelle tiltak mot hindringer for kompetanseutvikling	174
6.6.8	Tjenestelederne opplever at Bufdir og statlige myndigheter kan bidra til å styrke kompetansen i tjenestene gjennom tilrettelegging for utdanning og kurs, bruk av veiledere, og effektive rekrutteringsprosesser	175
6.6.9	Tjenestelederne ønsker både digital og fysisk kompetanseutvikling i form av videreutdanning, samt erfaringsutveksling innad og på tvers av kommuner	176
6.7	Oppsummering: Kommunal barnevernstjeneste	177
	Litteraturliste	179

Sammendrag

Kartleggingen viser at kompetansen i barnevernet samlet sett vurderes som relativt høy på en rekke sentrale områder, men med tydelige variasjoner mellom tjenester og fagområder. Ledere tenderer gjennomgående til å vurdere kompetansenivået høyere enn ansatte, noe som kan reflektere både ulikt perspektiv og ulike forventninger til kompetanse. Samtidig peker tjenesteområdene på bestemte fagfelt hvor kompetansen enten er svakere eller mer ujevnt fordelt, særlig innen tverrfaglig samarbeid, kultursensitivitet, komplekse tematikker som vold, rus, seksualitet og kriminalitet, samt vurderinger knyttet til barnets beste i mer krevende eller spesialiserte saker. Underbemanning og begrensede ressurser fremstår som gjennomgående hindre for kompetanseutvikling, og reduserer muligheten til systematisk opplæring, fordypning og spesialisering. På tvers av barnevernsområdene uttrykker ledere et behov for bedre nasjonal tilrettelegging, tydeligere standarder for kompetansekrav og styrking av samarbeids- og analysekompetanse.

Enhet for inntak (Bufetat)

I enhet for inntak vurderer både ledere og ansatte kompetansen som relativt høy på flere kjerneområder, særlig innen forvaltningskompetanse og barnevernsfaglige vurderinger av barns behov og medvirkning. Samtidig vurderer ansatte egen kompetanse lavere enn lederne vurderer enhetens samlede kompetanse. Eksempelvis knyttet til kjøp av private barnevernstiltak. Dette tyder på et gap mellom ansattes selv vurdering og ledernes helhetlige vurdering av kompetansenivået i enheten. Kompetansen på tverrfaglig og tverretatlig samarbeid fremstår som noe svak, spesielt når det gjelder samarbeid med andre tjenester, ledelse av tverrfaglige prosesser og utvikling av nye arbeidsmetoder. Ledere rapporterer et stort behov for styrking av samarbeidskompetansen på både system- og enkeltsaksnivå, og over halvparten mener at også barnevernsfaglig kompetanse bør styrkes. Kultursensitivitet, arbeid med stabilitet i plasseringer og vurderingskompetanse knyttet til andre lovverk vurderes også som områder med forbedringspotensial.

Institusjonsbarnevernet

Ledere og ansatte i institusjonsbarnevernet vurderer kompetansen som relativt høy, særlig innen relasjonelle ferdigheter som sikring av barns rettigheter, samtaler med barn, medvirkning, omsorg og trygghet. Kompetansen er mer variabel på områder som tilrettelegging for skole og helse, samarbeid med foreldre og andre tjenester, samt systematisk utredning og oppfølging. Særlig utfordrende områder er vold, kriminalitet, rus, skadelig seksualisert atferd og seksuelle overgrep – temaer som ansatte vurderer seg svakere på, og som tidligere forskning viser at institusjonene generelt har utfordringer med. Kompetanse knyttet til planlegging av tiden etter institusjonsopphold vurderes også som svakere enn kompetansen i det daglige miljøterapeutiske arbeidet. Ansiennitet fremstår som en viktig faktor: ansatte med mer enn ti års erfaring rapporterer betydelig høyere kompetanse enn nyansatte, noe som tyder på høy læringskurve og behov for systematisk kompetanseoverføring og veiledning.

Fosterhjemstjenesten (Bufetat)

Fosterhjemstjenesten vurderer sin kompetanse som relativt høy innen både forvaltningskompetanse og barnevernsfaglige områder, særlig knyttet til barns behov og rettigheter. Samtidig tyder resultatene på flere sentrale kompetansebehov. Kompetansen innen tverrfaglig og tverretatlig samarbeid vurderes som moderat, spesielt når det gjelder samarbeid med kommunale og private tjenesteytere, veiledning av barnevernstjenester og ledelse av tverrfaglige

prosesser. Kartlegging og vurdering av barns behov vurderes også som mer krevende enn generelle barnevernsfaglige oppgaver. Kultursensitivitet, konfliktarbeid og kjennskap til normerende produkter og andre lovverk fremstår som områder med et kompetansebehov. Funn fra intervjuer med ledere av fosterhjemstjenestene viser at fosterhjemstjenesten har tilstrekkelig god grunnkompetanse og dekning av kjerneoppgavene. Samtidig er det behov for økt kompetanse innen tverrfaglig og tverrfaglig samarbeid, og kjennskap til øvrige tjenestetilbud. Lederne påpeker at underbemanning og begrenset tid, kapasitet og ressurser hindrer kompetanseutvikling. På bakgrunn av dette etterlyser lederne tydeligere nasjonale føringer for kompetansekrav, samt bedre tilrettelegging for opplæring, kurs og spesialisering, både fysisk og digitalt.

Kommunal barnevernstjeneste

De kommunale barnevernstjenestene vurderer sin kompetanse som relativt høy, særlig innen samarbeid med foreldre, vurdering av risiko- og beskyttelsesfaktorer, samtaler med barn og forvaltningsarbeid. Samtidig fremstår noen av de mest komplekse problemområdene – som vold, rus, negativ sosial kontroll, kjønn og seksualitet, og menneskehandel – som relativt svake kompetansefelt. Tjenestene rapporterer også om usikkerhet knyttet til kultursensitivitet og vurderinger av barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser. Underbemanning er et gjennomgående hinder, og påvirker muligheter for kompetanseheving. Tilgang til spesialisert kompetanse varierer betydelig mellom regioner og tjenestestørrelser. Selv om tjenestene jobber systematisk med kompetanseutvikling, begrenser tid og økonomi muligheten til videreutdanning og spesialisering. Intervjuene med ledere viser at nettverkskompetanse, minoritetskompetanse og kompetanse innen kriminalitet, rus og vold er særlig etterspurt, og flere ønsker at statlige myndigheter bidrar med tydeligere rammer, støtte til effektivisering av bemanning og rekruttering, og tilgjengelige opplæringstilbud.

1. Om undersøkelsen

Rambøll Management Consulting har, på oppdrag for Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), gjennomført en kartlegging av kompetansebehov i barnevernet. Kartleggingen inngår som del av en større undersøkelse av kompetansebehovet i barnevernet som helhet. Hovedproblemstillingen for undersøkelsen er:

For hvilke områder har kommunalt barnevern, institusjonsbarnevernet fosterhjemstjenestene og enhet for inntak et kompetansebehov og for hvilke områder besitter de nødvendig kompetanse? Og hvordan er tilgang til relevante utdanninger og studieplasser for ansatte i barnevernet?

Denne kartleggingen belyser opplevd kompetansenivå innen utvalgte kjerneområder, og på hvilke områder de ansatte har behov for mer kompetanse.

1.1 Bakgrunn og kontekst for oppdraget

Oppdraget dekker flere tjenesteområder innenfor barnevernet. De undersøkte tjenestene er institusjonsbarnevernet (statlig, privat og kommunal), statlig barnevern (Bufetat) ved enhet for inntak og fosterhjemstjenesten, og kommunal barnevernstjeneste. I dette kapittelet presenterer vi kort tjenestene, hva kompetanseutvikling i barnevernet innebærer og dagens status.

1.1.1 Om institusjonsbarnevernet

Barnevernsinstitusjoner skal gi omsorg, utviklingsstøtte og behandling til barn og unge som av ulike grunner ikke kan bo hjemme. Bufetat har ansvar for å etablere og drifte barnevernsinstitusjoner etter barnevernsloven, som også kan ha tilknyttede spesialisttjenester for omsorg og behandling av barn og plikt til å bistå kommunen med å finne en egnet institusjonsplass uavhengig av eierskap. Bufetat har også ansvar for at institusjonene drives forsvarlig, samt at tjenestetilbudet er tilstrekkelig for behovet (Bufdir, u.å). Bufetat skal jevnlig kvalitetssikre alle barnevernsinstitusjoner. Kravene til kvalitet gjelder uavhengig av eierskap. Institusjonene skal blant annet ha en definert målgruppe og en formulert målsetting for sin faglige virksomhet. Metodene som brukes ved institusjonen skal være faglig og etisk forsvarlige, tilpasset institusjonens målgruppe og målsetting, samt være forankret i allment anerkjent fagteori. Det stilles også krav til institusjonens bemanning og de ansattes kompetanse.

Det finnes flere typer barnevernsinstitusjoner: akuttinstitusjoner, omsorgsinstitusjoner og behandlingsinstitusjoner. Videre er Bufetats tilbud differensiert i sju målgrupper: to for akuttinstitusjonene, to for omsorgsinstitusjonene og tre for behandlingsinstitusjonene. Kvalitetsløftet av barnevernet (Prop. 83L (2024-2025)) vil i tiden fremover lede til en ny innretting av institusjonstilbudet. Den nye innrettingen innebærer en mer fleksibel institusjonsmodell som håndterer flere målgrupper og utfordringer, samt økt tverrfaglig kartlegging og samarbeid, tydeligere regelverk, og tilpassede kompetansekrav. Denne kartleggingen vil ta utgangspunkt i dagens innretting med akuttinstitusjoner, omsorgsinstitusjoner og behandlingsinstitusjoner.

1.1.2 Om enhet for inntak

Enhet for inntak i Bufetat bistår barnevernstjenester med plassering av barn og ungdom utenfor hjemmet, både når et barn må flyttes akutt i beredskapshjem eller på institusjon, og hvis barnevernstjenesten søker om institusjonsopphold eller andre tiltak. Fosterhjemstjenesten i Bufetat bistår i formidling av fosterhjem. Enhet for inntak har en viktig rolle i å sikre riktige plasseringer og kvalitet i oppfølgingen (Bufdir, u.å). Når kommunen vurderer at et barn trenger å bo utenfor hjemmet, har Bufetat plikt til å bistå med et forsvarlig tiltak (jf. barnevernsloven § 16-3). Bistandsplikten gjelder også dersom barn har rettigheter etter andre lovverk. Enhet for inntak har samarbeid med ulike instanser, og samarbeider med kommune, institusjoner og beredskapshjem

på tvers av saker. Alle Bufetats fem regioner har en enhet for inntak. I alle saker må rådgiver i enhet for inntak innhente informasjon, sammenstille og vurdere barnets behov, for å kunne velge hvilket tiltak som foreslås kommunen. Hvis kommunen søker om institusjonsopphold innenfor målgruppen behandling, gjøres i tillegg en utvidet kartlegging ved støttefunksjon til enhet for inntak (NABE). Enhet for inntak skal sørge for at barnet får mulighet til å medvirke når tiltak velges, og skal ta utgangspunkt i kommunens konkrete mål med institusjonsoppholdet, slik at barnet skal få et tilbud tilpasset sine behov.

1.1.3 Om fosterhjemstjenesten

Alle Bufetats fem regioner har en fosterhjemstjeneste. Bufetat har plikt til å bistå kommunene når et barn må flytte i fosterhjem. For å oppfylle det lovpålagte ansvaret skal Bufetat ha et tilgjengelig og tilstrekkelig variert tiltaksapparat. Fosterhjemstjenesten har følgelig som hovedoppgave å rekruttere fosterhjem, gi opplæring til fosterforeldre og formidle fosterhjem til kommunene.

Plikten til å bistå inntreffer når kommunen ber om et fosterhjem. Da skal Bufetat finne et egnet fosterhjem. Kommunen har ansvar for å godkjenne fosterhjemmet for det aktuelle barnet. Bufetats plikt varer til kommunen har akseptert et fosterhjem som Bufetat tilbyr.

Kompetansebehovene i Fosterhjemstjenesten er omfattende. Arbeidet med å rekruttere og lære opp fosterhjem som møter dagens krav og forventninger, og å vurdere hvordan fosterhjemstilbudet best kan møte barns behov, krever bred kompetanse. Ledere og ansatte i Fosterhjemstjenesten må i sum dekke kompetanseområder som: kunnskap om forvaltningen; både oppgave- og ansvarsdelingen og om tjenestetilbud i henholdsvis kommune og stat, god samarbeidskompetanse på bakgrunn av utstrakt samhandling med kommuner, god kunnskap i barns behov for å kunne gjøre vurderinger om tiltaksvalg og tiltaksinnretning, i tillegg til spisset fagkompetanse på de ulike kjerneområdene.

1.1.4 Om kommunal barnevernstjeneste

Kommunal barnevernstjeneste har ansvar for å sikre at barn og unge i sin kommune har gode og trygge oppvekstsvilkår (Bufdir, u.å.). Kommunen har det overordnede ansvaret for barnevernstjenesten, og ansvarsområdet er svært bredt. Barnevernslovens kapittel 15 definerer kommunen og barnevernstjenestens ansvar, som innebærer forebygging av omsorgssvikt og atferdsvansker, gjennomgå bekymringsmeldinger, gjennomføre undersøkelser, treffe vedtak, forberede saker for behandling i barneverns- og helsenemnda og iverksette og følge opp tiltak. barnevernstjeneste Flere kompetanseområder som anses som viktige i kommunalt barnevern er forsøkt kartlagt i undersøkelsen.

1.1.5 Kompetanseutvikling i barnevernet

Offentlige myndigheter har over lengre tid hatt et tydelig fokus på kompetanseutvikling i barnevernet. Siden 2017 har det vært en omfattende nasjonal satsing på kompetanseutvikling i det kommunale barnevernet. I tillegg har det blitt innført lovfestede krav til utdanning for ledere og ansatte i barnevernsinstitusjoner, samt ledere i barnevernstjenester, i tillegg til krav om systematisk opplæring og veiledning. I Kvalitetsløftet (Prop. 83 L (2024–2025)) har regjeringen satt som mål å videreutvikle kompetansen i barnevernet, sikre medvirkning og kontinuitet, og gjøre barnevernet mer åpent og tilgjengelig. Bufdir har igangsatt utviklingen av en nasjonal kompetansemodell for barnevernet. Kartlegging av kompetansebehovet i barnevernet inngår som en sentral del av dette arbeidet, og våre funn kan fungere som en viktig pekepinn på dagens kompetansesituasjon.

1.1.6 Dagens status for kompetansen i det kommunale og statlige barnevernet

Kvalitetsløftet i barnevernet skal som del av regjeringens kvalitetsreform i barnevernet sikre en hensiktsmessig organisering, vektlegge økt kompetanse, og gi de ansatte mer tid og tillit i møte med barna. Kvalitetsløftet innebærer en omfattende kompetansesatsing innen det kommunale

barnevernet og barnevernsinstitusjonene, med hensikt å styrke ledere og ansattes kompetanse gjennom videreutdanning, opplæringsprogrammer og utviklingsprosjekter (Prop. 83L (2024-2025)).

Tidligere tilsyn og utredninger, deriblant Barnevernsutvalget (NOU 2023: 7) og Barneverninstitusjonsutvalget (NOU 2023:2024), viser til betydelig variasjon i praksis, og svakheter ved faglige vurderinger i barnevernstjenester, og manglende samsvar mellom institusjoners planer og faglig praksis. Videre ser man at det historisk har vært mangel på kompetanse blant ansatte innen analyse, og utredning og bistand (Bufdir, 2016). Dette bekreftes av statlige myndigheter, som understreker behov for å styrke barnevernets ledelse, tverrfaglige spesialistkompetanse og ferdigheter innen utrednings- og kartleggingsarbeid, samt kompetanse innen forvaltning og jus (Prop. 83 L (2024–2025); NOU 2023:7). Dette er kompetanse som er viktig i de ulike barnevernstjenestene gitt deres mandat og ansvarsområde.

I tillegg er det tydelige tegn til utfordringer i samarbeidet og koordineringen mellom Bufetat og kommunene. Kommunene opplever ofte bistanden fra Bufetat som uforutsigbar, og tiltakene som utilstrekkelige. Bufetat peker på sin side til manglende forståelse for etatens ansvar og handlingsrom (NOU 2023:7; Oslo Economics, 2024). Samlet viser funnene at dialogen og tilliten mellom aktørene bør forbedres (Hageberg, Ekhaugen & Høgestøl, 2025; Riksrevisjonen, 2025). En sentral årsak til sviktende tillitsforhold er at Bufetat over lengre tid ikke har klart å oppfylle bistandsplikten. Riksrevisjonen (2025) peker på at Bufetats tiltaksapparat ikke er tilstrekkelig dimensjonert til å ivareta denne plikten, som følge av både manglende tilgjengelige tiltak og begrenset institusjonskapasitet.

I lys av dette og øvrige studier, konkluderer ekspertutvalget for organisering og styring av statlig barnevern (Stene et al., 2025) at verken departementet eller Bufdir har tilstrekkelig kontroll over kvalitet, kapasitet eller kostnader i det statlige barnevernet. Utvalget påpeker at, til tross for to tiår med reformer og nye tiltak, står mange av utfordringene fortsatt uløste. For at Bufetat og Bufdir skal kunne håndtere disse utfordringene, er det nødvendig med et målrettet kvalitetsløft og en bred styrking av kompetansen innenfor flere sentrale områder.

En systematisk kartlegging av opplevd kompetanse vil gi et helhetlig bilde av dagens situasjon i barnevernstjenestene og kan bidra til å identifisere områder hvor kompetansen er godt utviklet, samt områder hvor det foreligger behov for styrking. I tillegg er det hensiktsmessig med jevnlig kartlegginger av kompetanse og kompetansebehov, for å kunne identifisere endringer, forbedringer og utfordringer, over tid (Bufdir, 2018, a; Deloitte, 2023). Regelmessige kartlegginger gir slik et kunnskapsgrunnlag som gjør det mulig å vurdere effekten av opplæring og kompetansetiltak, og tilpasse strategier for kontinuerlig faglig utvikling. Denne kartleggingen kan sees på som en del av dette kontinuerlige arbeidet.

1.2 Leseveiledning for rapporten

Rapporten er bygd opp på følgende måte:

- Rapporten innledes med et sammendrag av rapporten
- **Kapittel 1** introduserer undersøkelsen med bakgrunn og leseveiledning
- **Kapittel 2** redegjør for metode og gjennomføring av kartleggingen
- **Kapittel 3** presenterer funnene for enhet for inntak
- **Kapittel 4** presenterer funnene for institusjonsbarnevernet
- **Kapittel 5** presenterer funnene for fosterhjemstjenesten
- **Kapittel 6** presenterer funnene for kommunal barnevernstjeneste

Definisjonsavklaringer

Enhet for inntak omtales som «enheter», mens institusjonsbarnevernet benevnes som «institusjoner». Fosterhjemstjenesten og den kommunale barnevernstjenesten omtales som «tjenester».

Respondentenes kompetansenivå defineres som «høy», «moderat» eller «lav» avhengig av om respondentene svarer «i ganske eller svært stor grad», «i verken stor eller liten grad», eller «i ganske eller svært liten grad».

Kompetanseområdene som er undersøkt i denne rapporten skrives med stor forbokstav i kursiv.

2. Metode og gjennomføring

Kartleggingen ble gjennomført med en breddekartlegging i form av tilpassede spørreundersøkelser sendt ut til alle ledere og ansatte i enhet for inntak, institusjonsbarnevernet, fosterhjemstjenesten og kommunal barnevernstjeneste.

2.1 Kvantitativ datainnsamling

Ledere og ansatte mottok ulike spørreundersøkelser, som i tillegg var tilpasset hvilken del av barnevernet respondenten arbeidet i, og om respondenten var leder eller ansatt.

For ledere, ble invitasjonen til spørreundersøkelsen sendt direkte til deres epostadresse.

Lederne i institusjonsbarnevernet ble bedt om å videresende en invitasjon til sine ansatte. Lederne i barnevernstjenesten, fosterhjemstjenesten og enhet for inntak ble bedt om å oppgi epostadressen til sine ansatte i spørreundersøkelsen, slik at Rambøll kunne sende invitasjonen direkte til de ansattes epostadresse. Etter Rambøll hadde samlet inn epostadressene til ansatte i en gitt tidsperiode, ble spørreundersøkelsen sendt direkte til de registrerte ansattes epostadresse.

Det var en lav svarprosent blant lederne i kommunalt barnevern, noe som gjorde at vi fikk inn relativt få adresser til ansatte. Dette førte til at datainnsamlingsperioden ble utvidet. Til slutt oppnådde vi tilstrekkelig deltakelse, og fikk da også sendt ut undersøkelsen til tilstrekkelig antall ansatte i kommunalt barnevern.

I enhet for inntak sendte alle ledere inn epostadresser til sine ansatte. Det samme gjelder til dels for fosterhjemstjenesten, da nærmest alle lederne registrerte adresser til sine ansatte.

Spørreundersøkelsene til ledere og ansatte hadde lik struktur. Hovedområdene for kompetanse i spørreundersøkelsen i enhet for inntak var:

- Forvaltningskompetanse
- Innkjøpskompetanse
- Tverrfaglig kompetanse
- Barnevernsfaglig kompetanse

Datainnsamlingsperioden for denne spørreundersøkelsen var fra 15. mai til 18. august 2025.

Hovedområdene for kompetanse i spørreundersøkelsen i institusjonsbarnevernet var som følger:

- Sikring av barns rettigheter
- Medvirkning
- Samtale med barn
- Skape trygghet
- Tilrettelegging for skole og annet
- Håndtering av positive og negative relasjoner
- Vold og kriminalitet
- Ruste barnet for tiden etter institusjon
- Utredning og bistand
- Ruskompetanse
- Samarbeid med foreldre
- Samarbeid med andre tjenester
- Juridisk kompetanse
- Systematikk
- Gi vern til barn i krise
- Personlig kompetanse

- Omsorgssvikt
- Skadelig seksualisert atferd
- Seksuelle overgrep
- Relasjonen mellom barn og ansatt

Datainnsamlingsperioden for denne spørreundersøkelsen var fra 13. mars til 30. april 2025.

Hovedområdene for kompetanse i spørreundersøkelsen i fosterhjemstjenesten var som følger:

- Forvaltningskompetanse
- Tverrfaglig kompetanse
- Barnevernfaglig kompetanse

Datainnsamlingsperioden for denne spørreundersøkelsen var fra 15. mai til 29. september 2025.

Hovedområdene for kompetanse i spørreundersøkelsen i kommunal barnverntjeneste var som følger:

- Barns utvikling
- Samtale med barn
- Foreldrenes omsorgskompetanse- og kapasitet
- Samarbeid med foreldre
- Nettverksbygging- og mobilisering
- Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser
- Kultursensitivitet
- Fattigdom og levekår
- Fysiske og psykiske funksjonsutfordringer
- Barn og rus
- Avdekke ulike typer vold
- Negativ sosial kontroll
- Menneskehandel
- Traumer
- Kropp, kjønn og seksualitet
- Sammensatte risikofaktorer
- Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens
- Forvaltningskompetanse
- Juridisk kompetanse
- Personlig kompetanse

Datainnsamlingsperioden for denne spørreundersøkelsen var fra 13. mars til 29. september.

2.1.1 Om egenvurdering

Rapporten bygger på egenrapportering fra både ansatte og ledere. Bruken av egenvurdering som metode innebærer at resultatene i stor grad avhenger av respondentenes selvinnsikt og evne til å reflektere kritisk over egen kompetanse. Metoden medfører en risiko for at funnene inneholder en form for sosial ønskerverdighet, det vil si at respondentene bevisst eller ubevisst gir svar som framstår mer positive eller faglig solide enn den reelle situasjonen. Ledere kan for eksempel ha en tendens til å fremheve organisasjonens kompetanse, mens ansatte kan vurdere egen kompetanse høyere enn den faktisk er, særlig på områder som oppfattes som grunnleggende forventninger i feltet deres. Det kan føre til en systematisk overestimering av faktisk kompetanse. På samme måte kan kritisk tenkning i forbindelse med egenvurdering bidra til å underestimere de faktiske kunnskapene og ferdighetene som ligger hos respondentene.

Det er viktig å understreke at egenvurdering ikke nødvendigvis gir grunnlag for å slå fast hvilken kompetanse ansatte *har*, men at den gir innblikk i hvordan ledere og ansatte selv vurderer egen og andres kompetanse. Dette forutsetter imidlertid at spørsmålene klarer å fange opp respondentenes

opplevelse av «kompetanse». En svakhet ved kartleggingen er at det ikke ble presisert hva som defineres som «kompetanse» i starten av undersøkelsen, da begrepet er bredt. «Kompetanse» omfatter kunnskaper, ferdigheter, forståelse og tolkning (Udir, 2025). Det er derfor sannsynlig at deltakerne har lagt ulik vekt på disse dimensjonene i deres vurderinger. Samlet sett illustrerer dette at selv om metoden i mindre grad sier noe om hvorvidt spørsmålene fullt ut fanger reell kunnskap og praktiske ferdigheter, gir tilnærmingen et bredt bilde av hvordan både ansatte og ledere oppfatter kompetansesituasjonen. Dermed kan kartleggingen bidra til å avdekke opplevde styrker og svakheter i enhetenes fagmiljøer.

Rapporten er strukturert etter tematikkene i spørreundersøkelsene.

2.1.2 Svarprosent og respondenter i spørreundersøkelsen

2.1.2.1 Enhet for inntak

Til sammen svarte 15 **ledere** på undersøkelsen (av 19 ledere). Det tilsvarer en svarprosent på 79 prosent. Det er kun én leder som har svart på deler av undersøkelsen, mens tre ledere ikke har gjennomført spørreundersøkelsen. Disse fire som ikke har gjennomført undersøkelsen er fra to regioner, hvilket gir noe skjevhet i utvalget (Figur 2-1). Gitt utvalget begrensede størrelse anses skjevhetene som akseptable.

Det var 116 **ansatte** som gjennomførte spørreundersøkelsen, av totalt 185 respondenter. Det gir en oppslutning på 63 prosent. Fem ansatte har svart på deler av undersøkelsen, mens 64 ansatte (35 prosent) ikke har gjennomført. Antallet ansatte som gjennomførte spørreundersøkelsen, gir en feilmargen på 5,6 prosent – marginalt høyere enn sedvanlig akseptert feilmargen i samfunnsvitenskapen på 5 prosent. Det er ingen betydelige skjevheter i deltakelsen blant ansatte på tvers av region (Figur 2-1).

	Antall svar	Andel av svarene	Antall i populasjonen	Andel i populasjonen	Differanse i prosentpoeng
Region øst	42	36 %	58	31 %	4,9
Region sør	18	16 %	38	21 %	-5,0
Region vest	24	21 %	38	21 %	0,1
Region Midt-Norge	21	18 %	28	15 %	3,0
Region nord	11	9 %	23	12 %	-2,9
I alt	116		185		

Figur 2-1: Frafallsanalyse ansatte (enhet for inntak, Bufetat-region)

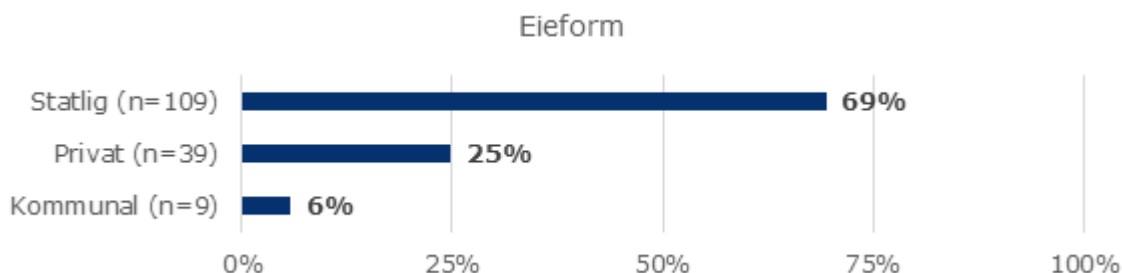
2.1.2.2 Institusjonsbarnevernet

Til sammen svarte 157 **ledere** på undersøkelsen (av 276 ledere). Det tilsvarer en svarprosent på 57 prosent. 8 ledere har svart på deler av undersøkelsen, mens 111 ledere (40 prosent) ikke har gjennomført spørreundersøkelsen.

Blant de **ansatte** var det 877 personer som gjennomførte. Ifølge SSB var det 4885,8 årsverk i barnevernsinstitusjoner i 2023 (SSB, 2023). Det gir en svarprosent på omtrent 18 prosent av alle ansatte i barnevernsinstitusjoner i Norge. Med 877 besvarelser, blir resultatenes feilmargen på tre prosent. Det er godt innenfor sedvanlig akseptert feilmargen i samfunnsvitenskapen på fem prosent. Det innebærer at vi med stor sannsynlighet kan anta at resultatene i populasjonen ligger innenfor +/- tre prosentpoeng fra resultatene i denne rapporten.

Figur 2-2 viser respondentene fordelt på institusjonens eieform. Figuren viser at et betydelig flertall av lederne er fra statlige institusjoner (69 prosent), mens en fjerdedel er fra private (25 prosent). Kun 6 prosent tilhører kommunale institusjoner.

Den lave andelen respondenter fra kommunale institusjoner er som forventet, da det totalt sett er få kommunale barnevernsinstitusjoner i Norge.



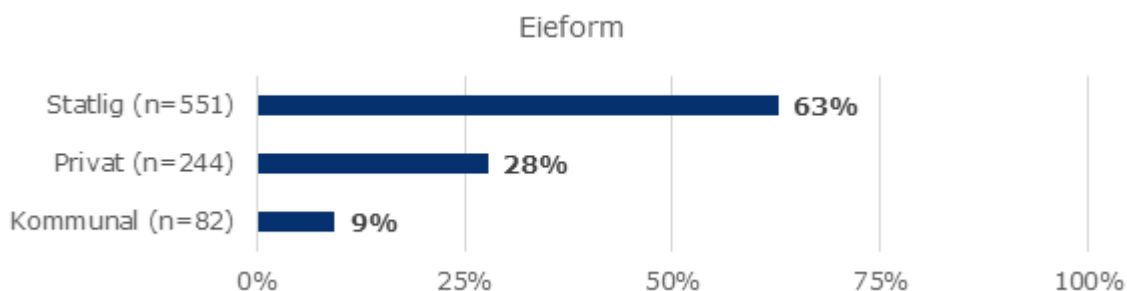
Figur 2-2: Eieform – ledere institusjonsbarnevern

Sammenlignet med sammensetningen i populasjonen, er det noen flere ledere ved statlige institusjoner som svarte på undersøkelsen, enn ledere ved kommunale og private institusjoner (Figur 2-3). Selv om ledere ved statlige institusjoner er noe overrepresentert blant respondentene, vurderes den samlede prosentfordelingen etter eierform å være tilstrekkelig representativ for populasjonen.

Eieform	Antall svar	Andel svar	Antall i populasjonen	Andel i populasjonen	Differanse i prosentpoeng
Statlig	109	69 %	170	62 %	8
Kommunal	9	6 %	28	10 %	-4
Privat	39	25 %	78	28 %	-3
I alt	157		276		

Figur 2-3: Frafallsanalyse etter eieform ledere institusjon

Videre ser vi at tendensen er lik blant de ansatte, da 63 prosent er fra statlige institusjoner, mens 28 prosent er fra private (Figur 2-4). 9 prosent av de ansatte tilhører kommunale institusjoner.



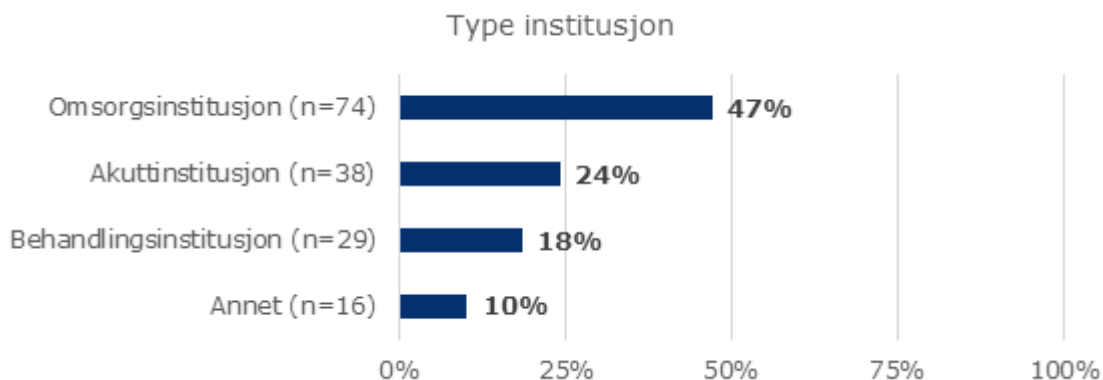
Figur 2-4: Eieform - ansatte institusjonsbarnevern

Sammenlignet med sammensetningen i populasjonen, er ansatte i offentlige institusjoner betydelig overrepresentert i dataene våre (Figur 2-5). Tallene over populasjonen er hentet fra SSB (2023). SSB har slått sammen kommunale og statlige institusjoner til offentlige institusjoner, mens vi i våre data opererer med et skille mellom disse to. Ettersom gjennomsnittsvurderingene blant ansatte i statlige og private institusjoner ikke viser store forskjeller, har vi valgt å ikke vekte resultatene. Leseren bør likevel være oppmerksom på at materialet har en viss overrepresentasjon av ansatte i offentlige institusjoner.

	Antall svar	Andel svar	Antall i populasjonen	Andel i populasjonen	Differanse i prosentpoeng
Offentlige	633	72 %	2274	47 %	26
Private	244	28 %	2612	53 %	-26
I alt	877		4886		

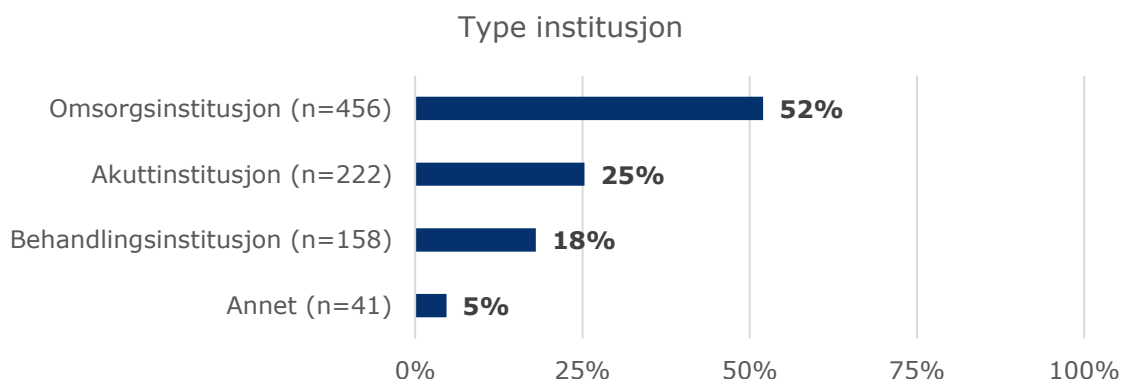
Figur 2-5: Frafallsanalyse etter eieform ansatte institusjonsbarnevern

Blant lederne som svarte på undersøkelsen er de fleste tilknyttet omsorgsinstitusjoner (47 prosent), jf. Figur 2-6. Omtrent en fjerdedel er ledere av akuttinstitusjon, mens 18 prosent er ledere for behandlingsinstitusjoner. 10 prosent svarer «Annet». De som svarte «Annet» ble bedt om å utdype svaret. Blant svarene finner vi leder av institusjon for flere målgrupper, senter for foreldre og barn, og spisskompetansemiljø.



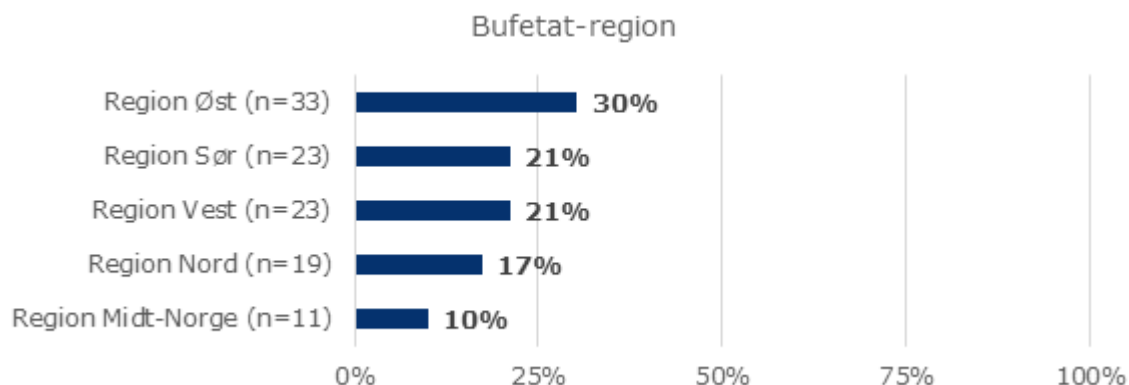
Figur 2-6: Type institusjon - ledere

Situasjonen er ganske lik blant de ansatte, da flertallet (52 prosent) er ansatt i omsorgsinstitusjoner jf. Figur 2-7. En fjerdedel arbeider på akuttinstitusjon, mens 18 prosent arbeider på behandlingsinstitusjoner. 5 prosent svarer «Annet». De som svarte «Annet» ble bedt om å utdype svaret. De fleste nevnte senter for foreldre og barn, mens enkelte svarte atferdsinstitusjon.



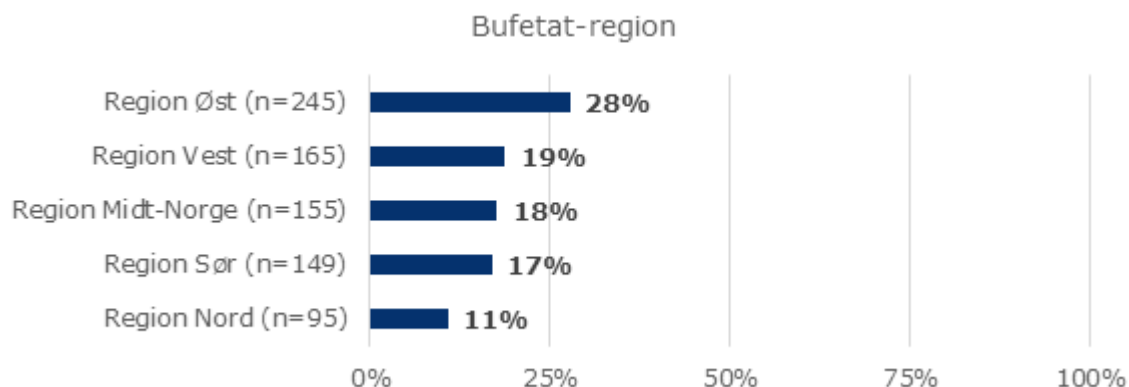
Figur 2-7: Type institusjon - ansatte

Figur 2-8 viser at ledere fra statlige institusjoner fordeler seg relativt jevnt på tvers av regionene. 30 prosent tilhører Region Øst, mens 21 prosent tilhører henholdsvis Region Sør og Region Vest. 17 prosent er fra Region Nord, mens 10 prosent er fra Region Midt-Norge.



Figur 2-8: Bufetat-region - ledere

Blant de ansatte (Figur 2-9) ved statlige institusjoner, så er de fleste av respondentene fra region Øst (28 prosent), etterfulgt av region Vest (19 prosent), region Midt-Norge (18 prosent) og region Sør (17 prosent) i kontinuerlig rekkefølge. 11 prosent av respondentene tilhører region Nord. Det er ingen vesentlige skjevheter i deltakelsen blant ansatte i de ulike regionene.



Figur 2-9: Bufetat-region - ansatte

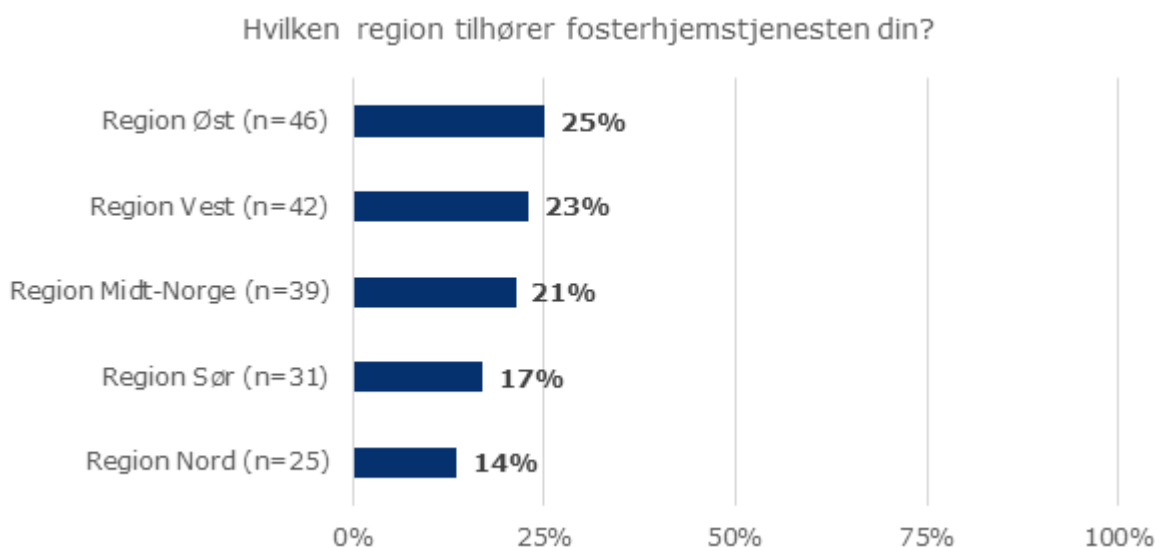
2.1.2.3 Fosterhjemstjenesten

Til sammen svarte 16 **ledere** på undersøkelsen (av 20 ledere). Det tilsvarer en svarprosent på 80 prosent. Det er to ledere som har svart på deler av undersøkelsen, mens to ledere ikke har gjennomført spørreundersøkelsen. Det er en jevn fordeling av respondenter på tvers av Bufetat-regioner.

Det var 183 **ansatte** som gjennomførte spørreundersøkelsen, av totalt 260 respondenter. Det gir en oppslutning på 70 prosent. Dette omfatter imidlertid ikke alle ansatte i fosterhjemstjenesten, da vi ikke fikk inn e-postadressene til alle ansatte. Vi har ikke et eksakt antall på ansatte i fosterhjemstjenesten, men det var kun to enheter der vi ikke fikk inn epostadressen til ansatte. Det innebærer at de aller fleste ansatte i fosterhjemstjenesten ble invitert til undersøkelsen. Fjorten ansatte har svart på deler av undersøkelsen, mens 63 ansatte (24 prosent) ikke har gjennomført. Antallet ansatte som gjennomførte spørreundersøkelsen, gir en feilmargen på 5,6 prosent – marginalt høyere enn sedvanlig akseptert feilmargen i samfunnsvitenskapen på 5 prosent. Samtidig kan vi anta at prosenten er noe høyere siden vi ikke fikk sendt ut undersøkelsen til alle ansatte i

fosterhjemstjenesten. Dette gjelder imidlertid kun et begrenset utvalg slik at feilmarginen ikke vil endres i betydelig grad. Feilmarginen vurderes dermed som akseptabel.

Omkring en fjerdedel av ansattirespondentene kommer henholdsvis fra regionene Øst (25 prosent), Vest (23 prosent) og Sør (21 prosent) (Figur 2-10). En noe mindre andel er fra regionene Sør (17 prosent) og Nord (14 prosent).



Figur 2-10: Respondenter for fosterhjemstjenesten fordelt på regioner (ansatte)

Vi har i tillegg gjennomført en frafallsanalyse blant de ansatte (Figur 2-11). Hensikten var å undersøke om det er skjevheter i utvalget sammenlignet med populasjonen. Frafallsanalyse viser at det er kun små skjevheter, hvilket anses akseptabelt.

	Antall svar	Andel svar	Antall i populasjonen	Andel i populasjonen	Differanse i prosentpoeng
Region Øst	46	25%	51	26%	-0.8
Region Sør	31	17%	34	17%	-0.3
Region Vest	42	23%	43	22%	1.1
Region Midt-Norge	39	21%	41	21%	0.5
Region Nord	25	14%	28	14%	-0.6
I alt	183	100%	197	100%	0.0

Figur 2-11: Frafallsanalyse ansatte (fosterhjemstjenesten, Bufetat-region)

2.1.2.4 Kommunal barnevernstjeneste

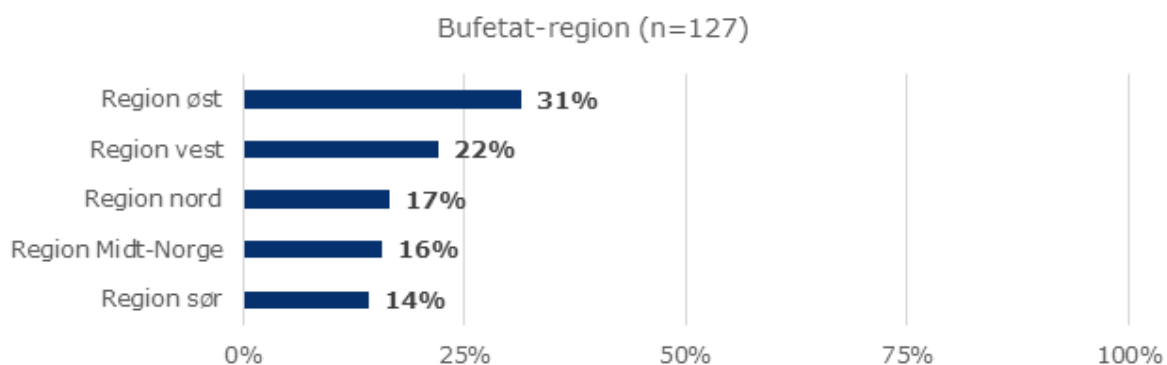
Til sammen svarte 127 **ledere** på undersøkelsen av totalt 231 ledere. Det tilsvarer en svarprosent på 55 prosent. 28 ledere (12 prosent) har svart på deler av undersøkelsen, mens 76 ledere (33 prosent) ikke har gjennomført spørreundersøkelsen.

Blant de **ansatte** var det 514 personer som gjennomførte av totalt 1393 registrerte ansatte. Det gir en svarprosent på 37 prosent. 297 ansatte (21 prosent) har svart på deler av undersøkelsen, mens 582 ansatte (42 prosent) ikke har gjennomført spørreundersøkelsen. Ifølge SSB var det 6815 årsverk i barnevernstjenester i 2023 (SSB, 2023). Det gir en svarprosent på omtrent 8 prosent av

alle ansatte i barnevernstjenester i Norge. Med 514 besvarelser, blir resultatenes feilmargin på fire prosent. Det er innenfor sedvanlig akseptert feilmargin i samfunnsvitenskapen på fem prosent. Det innebærer at vi med stor sannsynlighet kan anta at resultatene i populasjonen ligger innenfor +/- fire prosentpoeng fra resultatene i denne rapporten.

Ledere

Vi ser at lederne av barnevernstjenestene fordeler seg relativt jevnt på tvers av regionene (Figur 2-12). 31 prosent tilhører region Øst, mens 21 prosent er fra region Vest. 17, 16 og 14 prosent av lederne tilhører henholdsvis region Nord, Midt-Norge og Sør.



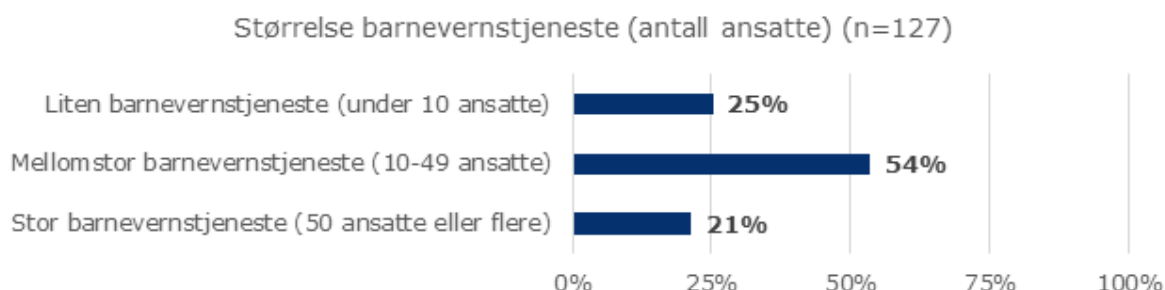
Figur 2-12: Respondenter for kommunalt barnevern fordelt på regioner (ledere)

Sammenlignet med sammensetningen av populasjonen, er det noen færre ledere fra Akershus og noe færre fra Troms, som svarte på undersøkelsen, enn ledere fra øvrige fylker (Figur 2-13). Den samlede prosentfordelingen vurderes å være tilstrekkelig representativ for populasjonen.

Fylke	Antall svar	Andel svar	Antall i populasjonen	Andel i populasjonen	Differanse i prosentpoeng
Oslo	7	6 %	15	7 %	-1,0
Rogaland	12	9 %	17	7 %	2,1
Møre og Romsdal	10	8 %	15	7 %	1,4
Nordland	8	6 %	17	7 %	-1,1
Østfold	6	5 %	12	5 %	-0,5
Akershus	15	12 %	21	9 %	2,7
Buskerud	5	4 %	9	4 %	0,0
Innlandet	12	9 %	24	10 %	-1,0
Vestfold	2	2 %	6	3 %	-1,0
Telemark	7	6 %	8	3 %	2,0
Agder	4	3 %	9	4 %	-0,8
Vestland	16	13 %	33	14 %	-1,7
Trøndelag	10	8 %	18	8 %	0,0
Troms	5	4 %	15	7 %	-2,6
Finnmark	8	6 %	11	5 %	1,5
I alt	127		230		

Figur 2-13: Frafallsanalyse for ledere (kommunalt barnevern, fylker)

Videre ser vi, fra Figur 2-14, at over halvparten av lederne kommer fra mellomstore barnevernstjenester (54 prosent), mens en fjerdedel tilhører små tjenester. Det er færrest ledere fra store barnevernstjenester (21 prosent).

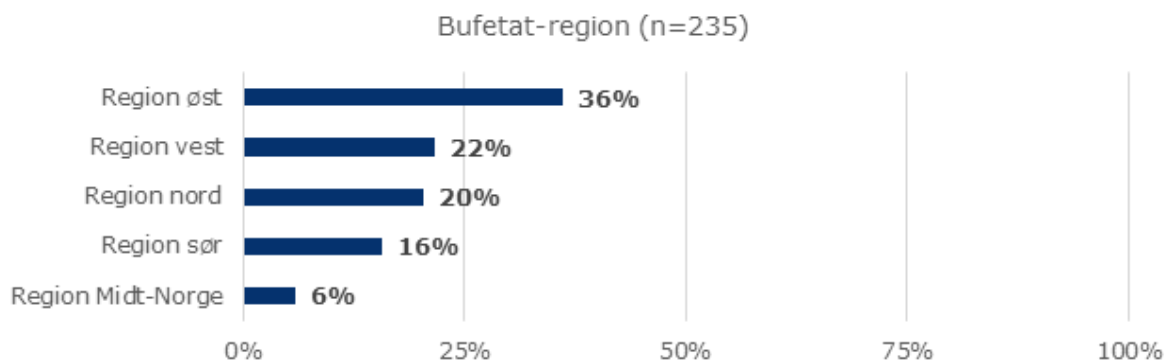


Figur 2-14: Størrelse kommunal barnevernstjeneste (ledere)

Denne informasjonen ble innhentet ved at lederne selv skrev inn antallet ansatte i deres tjeneste. Vi har dermed ikke mulighet til å undersøke frafallet siden vi ikke har tilgjengelig informasjon om totalt antall ansatte innenfor de ulike tjenestestørrelsene. Tolkning av resultatene bør altså ta forbehold om potensielle skjevheter i utvalget.

Ansatte

Fordelingen på tvers av regioner er relativt lik blant de ansatte som hos lederne (Figur 2-15). De fleste tilhører region Øst (36 prosent), etterfulgt av region Vest (22 prosent) og Nord (20 prosent). 16 prosent er fra region Sør, mens det er færrest ansatte fra region Midt-Norge (6 prosent). Imidlertid omfatter statistikken under halvparten av totale antallet ansatte som har gjennomført undersøkelsen (n=514), så resultatet må tolkes med forbehold knyttet til representativitet.

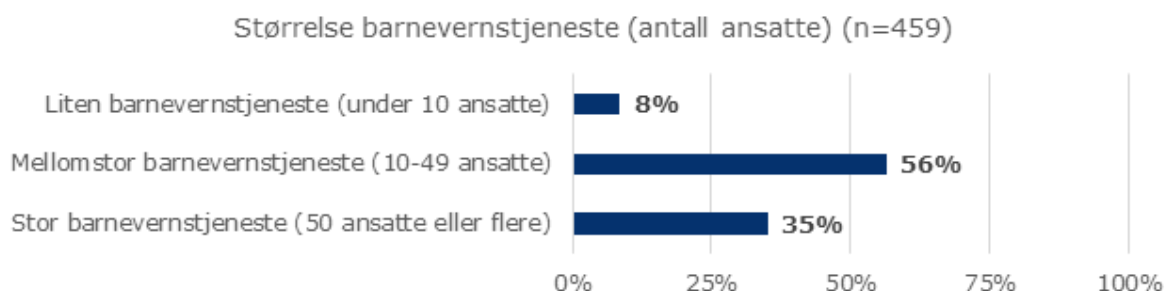


Figur 2-15: Respondenter for kommunalt barnevern fordelt på regioner (ansatte)

Vi hadde ikke mulighet til å undersøke frafallet blant de ansatte da vi ikke har tilgjengelig informasjon om totalt antall ansatte innenfor de ulike regionene. Tolkning av resultatene bør altså ta forbehold om potensielle skjevheter i utvalget.

Videre ser vi, fra Figur 2-16, at over halvparten av ansattrespondentene tilhører mellomstore barnevernstjenester (56 prosent). Videre er det en noe større representasjon av ansatte fra store barnevernstjenester (35 prosent), enn hos lederne, mens det er færrest ansatte fra små barnevernstjenester (8 prosent). Antallet respondenter er noe under totale antallet respondenter

som har gjennomført undersøkelsen, slik at resultatene ikke gir et fullverdig bilde av respondentenes bakgrunn.



Figur 2-16: Størrelse kommunal barnevernstjeneste (ansatte)

2.1.3 Analyser av data fra spørreundersøkelsen

Svarene fra spørreundersøkelsene er analysert etter kompetanseområder slik det fremkom av spørreskjema. Sammensetningen av spørsmål under hvert kompetanseområde er satt sammen av spørsmål vi forventer har en tilknytning til det overordnede kompetanseområdet. I tillegg er områdene validert med Crohnbach's alfa, der en høy verdi indikerer at spørsmålene har høy sammenheng. En slik måling gir en indikasjon på spørreskjemaenes reliabilitet, altså om spørsmålene måler den samme kompetansen og ikke ulike kompetanser. Med utgangspunkt i hvert kompetanseområde har vi beregnet ledere og ansattes samlede snittskårer tilknyttet hvert kompetanseområde. Resultatene er analysert på tvers av bakgrunnsvariabler. Bakgrunnsvariablene er presentert nedenfor. Når datamaterialet analyseres på tvers av ulike bakgrunnsvariabler, så er det viktig å være bevisst om hvorvidt antallet respondenter gir rom for å trekke gyldige slutninger. Når antallet respondenter per grupper beveger seg under 20-30 respondenter så bør resultatene tolkes med varsomhet (Johannessen et al., 2021). Ved analyser der dette er tilfellet, ser vi resultatene i lys av antall respondenter, og vurderer hvorvidt dette gir tilstrekkelig representasjon. Analysene på tvers vil ikke omfatte resultater fra lederne, da et lite utvalg øker risikoen seleksjonsbias og brudd på personvern. I analysene har vi inkludert følgende bakgrunnsvariabler for alle deler av barnevernet:

Bufetat-region:

- Region Øst
- Region Sør
- Region Vest
- Region Midt-Norge
- Region Nord

Fylke (kommunal barnevernstjeneste):

- Oslo
- Rogaland
- Møre og Romsdal
- Nordland
- Østfold
- Akershus
- Buskerud
- Innlandet
- Vestfold
- Telemark
- Agder

- Vestland
- Trøndelag
- Troms
- Finnmark

Kjønn:

- Kvinne
- Mann
- Ønsker ikke å svare

Alder:

- Under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60 år eller eldre

Ansiennitet:

- 1-2 år
- 3-5 år
- 6-10 år
- 11-15 år
- Mer enn 15 år

Utdanning:

- Barnevernspedagog
- Sosionom
- Annet
- Ønsker ikke å svare
- Master i sosialt arbeid/barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå

I tillegg er det inkludert følgende bakgrunnsvariabler for kommunalt barnevern:

Størrelse barnevernstjeneste (antall ansatte):

- Liten barnevernstjeneste (under 10 ansatte)
- Mellomstor barnevernstjeneste (10-49 ansatte)
- Stor barnevernstjeneste (50 ansatte eller flere)

Interkommunalt samarbeid:

- Ja
- Nei

2.2 Kvalitativ datainnsamling

I tillegg til spørreundersøkelsene gjennomførte vi 15 intervjuer med kommunale barnevernsledere fra ulike kommuner, og 5 intervjuer med lederne av fosterhjemstjenestene i de ulike regionene.

2.2.1 Rekruttering og utvalg

Lederne i kommunalt barnevern ble rekruttert til intervju på bakgrunn av at de hadde svart ja til å delta på intervju i spørreundersøkelsen. Aktuelle ledere ble deretter kontaktet om intervjuelteakelse

på e-post. Utvalget av ledere tok høyde for variasjon på tvers av bakgrunnsvariabler. Ledere i fosterhjemstjenesten ble valgt strategisk basert på deres roller og regiontilhørighet.

2.2.2 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført digitalt over Teams med en varighet på 1 time. To konsulenter deltok i hvert intervju, hvor den ene ledet intervjuet mens den andre tok notater. Intervjuene ble gjennomført som semistrukturerte intervjuer, noe som vil si at vi kombinerte en fast struktur på spørsmålene med en mulighet for å gå i dybden på refleksjoner og opplevelser ved behov. Alle intervjuene innenfor samme tjeneste tok utgangspunkt i samme intervjuguide. For fullstendige intervjuguider se eget vedlegg.

2.2.3 Analyser av intervjudata

Intervjudata ble analysert ved bruk av en analysematrise. Analysekategoriene tok utgangspunkt i temaene i intervjuguiden, samtidig som innspill som dukket opp på siden av de forhåndsdefinerte kategoriene også ble inkludert. Data ble analysert kommunenivå for kommunalt barnevern, og regionsnivå for fosterhjemstjenesten. Av personvern hensyn blir funn fra intervjuene presentert på samme nivå, der eventuelle variasjoner vurderes i lys av bakgrunnsvariablene.

3. Institusjonsbarnevernet

I dette kapittelet presenteres resultatene fra kompetanseundersøkelsen i institusjonsbarnevernet. Først presenteres resultatene på undersøkelsens overordnede kompetanseområder. Deretter presenteres resultatene på enkeltspørsmålene innenfor hvert kompetanseområde. Resultatene presenteres både for lederes vurdering av ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse. Til slutt presenteres resultater på undersøkelsens kompetanseområder på tvers av ansattgrupper.

3.1 Kompetanseområdene i undersøkelsen

Spørreundersøkelsen som ble sendt ut til ledere og ansatte i institusjonsbarnevernet dekker flere kompetanseområder. For å strukturere funnene har vi delt resultatene inn etter kompetansen som hvert spørsmål studerer. Struktureringen av kompetanseområdene er validert gjennom statistiske analyser over hvorvidt spørsmålene passer sammen (intern reliabilitet i de ulike kompetanseområdene (Chronbach's alfa(α)).

Verdier for Chronbach's alfa varierer oftest mellom 0 og 1, der høy verdi indikerer høy intern konsistens. Med andre ord forteller høye verdier at spørsmålene innenfor kompetanseområdet i stor grad måler lik kompetanse. Struktureringen av kompetanseområdene er lik for ledere og ansatte. Figuren nedenfor presenterer kompetanseområdene og skårer for intern reliabilitet for resultatene til henholdsvis ledere og ansatte. Spørsmålene til ledere ser på lederes opplevelse av de ansattes kompetanse, mens spørsmålene til ansatte ser på de ansattes opplevelse av egen kompetanse. Kompetanseområdene utredning og bistand, juridisk kompetanse og omsorgssvikt har ikke blitt analysert siden disse består av kun ett spørsmål hver.

KOMPETANSEOMRÅDER
SIKRING AV BARNES RETTIGHETER ($\alpha = 0,87$ (ledere), $0,83$ (ansatte))
Har kunnskap om barnets rettigheter
Har kompetanse til å sørge for at barnets rettigheter blir ivaretatt
MEDVIRKNING ($\alpha = 0,50$ (ledere), $0,58$ (ansatte))
Kompetanse til å gi barnet reell medvirkning
Kompetanse til å tilpasse samtaleformer til det enkelte barn og formålet med samtalen
SAMTALE MED BARN ($\alpha = 0,66$ (ledere), $0,69$ (ansatte))
Kompetanse til å kunne snakke med barn og ungdommer om temaer knyttet til trygghet og grenser på en god og trygg måte
Kompetanse til å kunne snakke med barn og ungdommer om temaer knyttet til kropp, kjønn og seksualitet på en god og trygg måte
SKAPE TRYGGHET ($\alpha = 0,82$ (ledere), $0,77$ (ansatte))
Kompetanse til å etablere en trygg og god ramme for barnet
Kompetanse til å gi forsvarlig omsorg
Kompetanse til å sette grenser
TILRETTELEGGING FOR SKOLE OG ANNET ($\alpha = 0,73$ (ledere), $0,77$ (ansatte))
Kompetanse til å tilrettelegge for at barna benytter skole- eller dagtilbud

Kompetanse til å tilrettelegge for at barna benytter fritidstilbud
Kompetanse til å tilrettelegge for at barna benytter helsehjelp
HÅNDTERING AV POSITIVE OG NEGATIVE RELASJONER ($\alpha = 0,78$ (ledere), $0,76$ (ansatte))
Kompetanse til å håndtere konflikter mellom barn
Kompetanse til å støtte og veilede barn i samspill med andre barn
VOLD OG KRIMINALITET ($\alpha = 0,64$ (ledere), $0,73$ (ansatte))
Kompetanse til å identifisere tegn på at barn opplever vold
Kompetanse til å identifisere tegn på at barn deltar i kriminelle aktiviteter
RUSTE BARNET FOR TIDEN ETTER INSTITUSJON ($\alpha = 0,85$ (ledere), $0,82$ (ansatte))
Kompetanse til å lære barnet å gjenkjenne positive relasjoner
Kompetanse til å lære barnet om egenomsorg
Kompetanse til å lære barnet ferdigheter for så skape et godt liv for seg selv
Kompetanse til å lære barnet om følelsesregulering
UTREDNING OG BISTAND
Kompetanse til å identifisere behov for nærmere utredning og bistand fra andre instanser
RUSKOMPETANSE ($\alpha = 0,88$ (ledere), $0,89$ (ansatte))
Kompetanse til å forstå dagens ruskultur for barn og unge
Kompetanse til å identifisere tegn og symptomer på rusinntak
Kompetanse til å identifisere foreldres rusmisbruk
Kompetanse til å forebygge rusmisbruk
Kompetanse til å iverksette tiltak for barn og unge med rusmisbruk
Kompetanse til å koble på riktig instans til riktig tid (i forbindelse med rusmisbruk)
SAMARBEID MED FORELDRE ($\alpha = 0,87$ (ledere), $0,85$ (ansatte))
Kompetanse til å identifisere styrker og ressurser hos familien og nettverket
Kompetanse til å få foreldre og nettverk til å medvirke i barnets opphold
Kompetanse til å samarbeide med foreldre
Kompetanse til å veilede foreldre
SAMARBEID MED ANDRE TJENESTER ($\alpha = 0,86$ (ledere), $0,90$ (ansatte))
Kompetanse til å samarbeide med relevante kommunale helsetjenester
Kompetanse til å samarbeide med relevante spesialisthelsetjenester
Kompetanse til å samarbeide med PPT
Kompetanse til å samarbeide med skole
JURIDISK KOMPETANSE
Kompetanse om lovverket og handlingsrommet innenfor dette
SYSTEMATIKK ($\alpha = 0,83$ (ledere), $0,77$ (ansatte))
Kompetanse til å vurdere barnets utvikling
Kompetanse til å dokumentere barnets utvikling

Kompetanse til å systematisk følge opp tiltak for barnet
Kompetanse til å påse at det foreligger en god plan for hva som skal skje etter utflytting
GI VERN TIL BARN I KRISE ($\alpha = 0,82$ (ledere), $0,80$ (ansatte))
Kompetanse til å identifisere krisen barnet står i
Kompetanse til å stabilisere barn i krise
Kompetanse til å håndtere selvskaading
Kompetanse til å gi vern og beskyttelse
PERSONLIG KOMPETANSE ($\alpha = 0,78$ (ledere), $0,75$ (ansatte))
Kompetanse til å håndtere eget stress i kraftfulle og krevende situasjoner
Kompetanse til å reflektere over egen praksis
Kompetanse til å reflektere over egen praksis i samarbeid med andre
Kompetanse til å jobbe med fagmodellen som benyttes på din avdeling
OMSORGSSVIKT
Kunnskap om hvordan omsorgssvikt påvirker barns utvikling og fungering
SKADELIG SEKSUALISERT ATFERD ($\alpha = 0,89$ (ledere), $0,87$ (ansatte))
Kompetanse til å identifisere skadelig seksualisert adferd
Kompetanse til å følge opp bekymring for skadelig seksuell atferd på en måte som ivaretar ungdommen og de øvrige ungdommene på institusjonen
Kompetanse til å sette inn tiltak i forbindelse med skadelig seksualisert atferd
SEKSUELLE OVERGREP ($\alpha = 0,80$ (ledere), $0,84$ (ansatte))
Kunnskap om ulike former for seksuelle overgrep
Kompetanse til å identifisere om barn/ungdom på institusjonen er utsatt for seksuelle overgrep
Kompetanse til å følge opp bekymring for seksuelle overgrep på en måte som ivaretar barnet/ungdommen
Kompetanse til å koble på relevante instanser ved bekymring for seksuelle overgrep
RELASJONEN MELLOM BARN OG ANSATT ($\alpha = 0,88$ (ledere), $0,85$ (ansatte))
Kompetanse om risikoen for at barn kan bli utsatt for grenseoverskridelser av ansatte
Kompetanse om situasjoner der det kan være økt risiko for at ansatte blander sammen private og profesjonelle relasjoner
Kompetanse om hvilke bekymringer eller handlinger som kan gi grunnlag for å melde fra

Figur 3-1: Kompetanseområdene i spørreundersøkelsen med verdier for Crohnbach's alfa

Figur 3-1 viser at spørreundersøkelsen til ledere og ansatte i institusjonsbarnevernet består av 20 kompetanseområder. Samlet sett dekker kompetanseområdene et bredt spekter av kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse som er viktige i rollen som ansatt i institusjonsbarnevernet.

Resultatene fra våre statistiske analyser viser at spørsmålene i de aller fleste kompetanseområdene i høy grad passer sammen. Nærmest samtlige av kompetanseområdene har en Crohnbach's alfa verdi på over 0,7 blant både ledere og ansatte. Verdier mellom 0,7 og 0,9 indikerer god pålitelighet. *Vold og kriminalitet* (ledere), *Samtale med barn* og *Medvirkning* har de laveste reliabilitetsverdiene i materialet med en alfa mellom 0,5 og 0,7. Disse verdinivåene indikerer moderat pålitelighet,

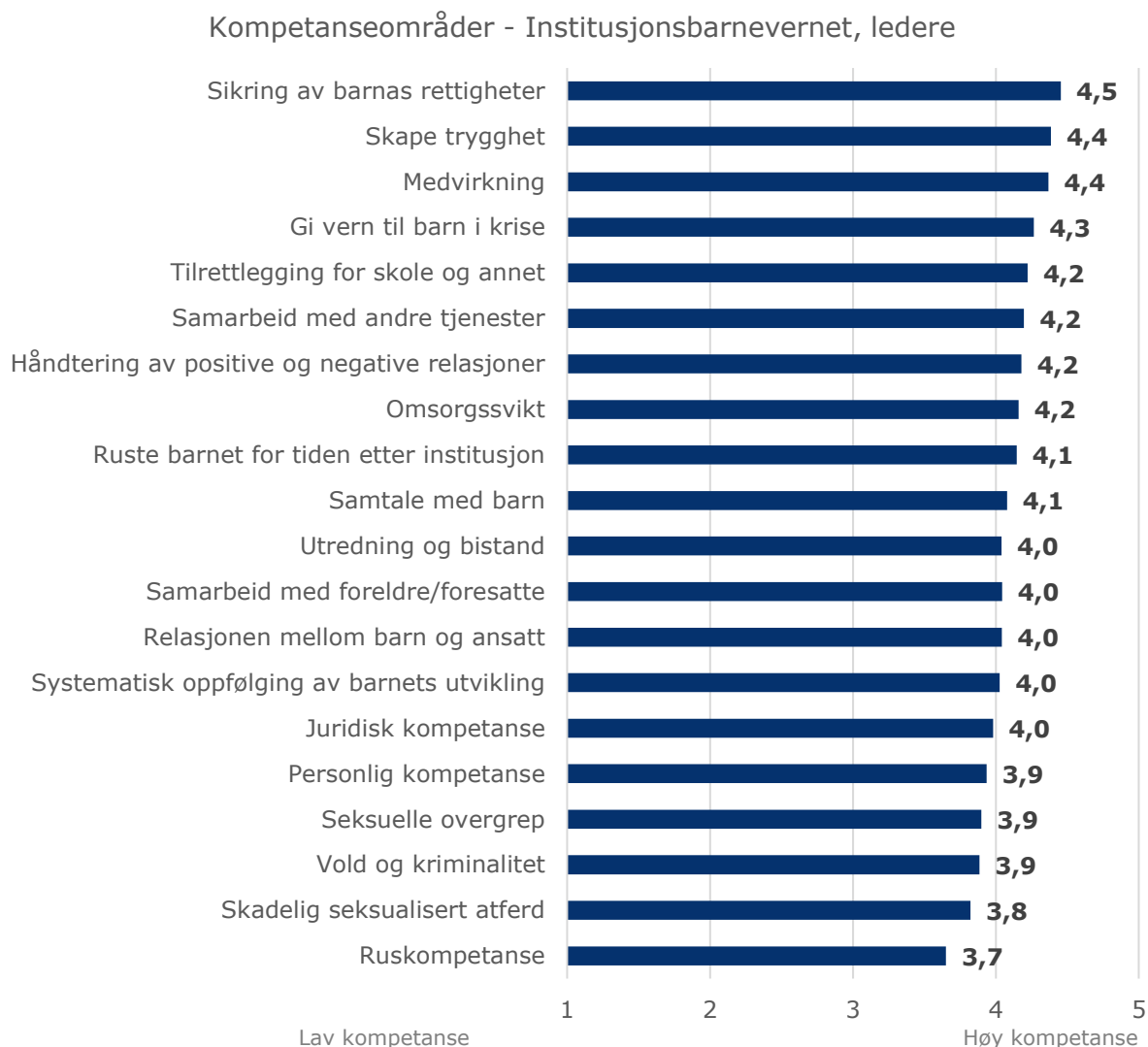
hvilket kan komme av at spørsmålene er formulert på ulike måter, og at det er færre spørsmål relatert til kompetanseområdet. Det gir metoden mindre data å gjennomføre vurdering på. Samlet sett viser resultatene at spørreundersøkelsen til ledere og ansatte i institusjonsbarnevernet har høy reliabilitet og at vi derfor kan stole på at spørsmålene i selg selv måler kompetanse på en god og pålitelig måte.

Vi skal nå se nærmere på den samlede snittskåren til de ulike kompetanseområdene. Alle spørsmål er satt opp slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt (på en skala fra 1 til 5). Et høyt gjennomsnittresultat skal derfor tolkes positivt. Vi ser først på resultatene for lederne før vi ser på de ansattes opplevelse av egen kompetanse.

3.1.1 Kompetanseområdene vurdert av lederne

Figur 3-2 viser den samlede snittskåren for de ulike kompetanseområdene for lederne. Samlet sett er lederne generelt positive til ansattes kompetanse. Lederne vurderer at deres ansatte har høy kompetanse i *Sikring av barnas rettigheter* og i å *Skape trygghet* og *Medvirkning*. Lederne gir også ansattes kompetanse relativt gode vurderinger innenfor områdene *Gi vern til barn i krise*, *Tilrettelegging for skole og annet*, *Samarbeid med andre tjenester*, *Håndtering av positive og negative relasjoner*, *Omsorgssvikt*, *Ruste barnet for tiden etter institusjon* og *Samtale med barn*. Samlet sett opplever lederne at deres ansatte har høy kompetanse (over 4,0 i snittskår) innenfor 10 av 20 kompetanseområder.

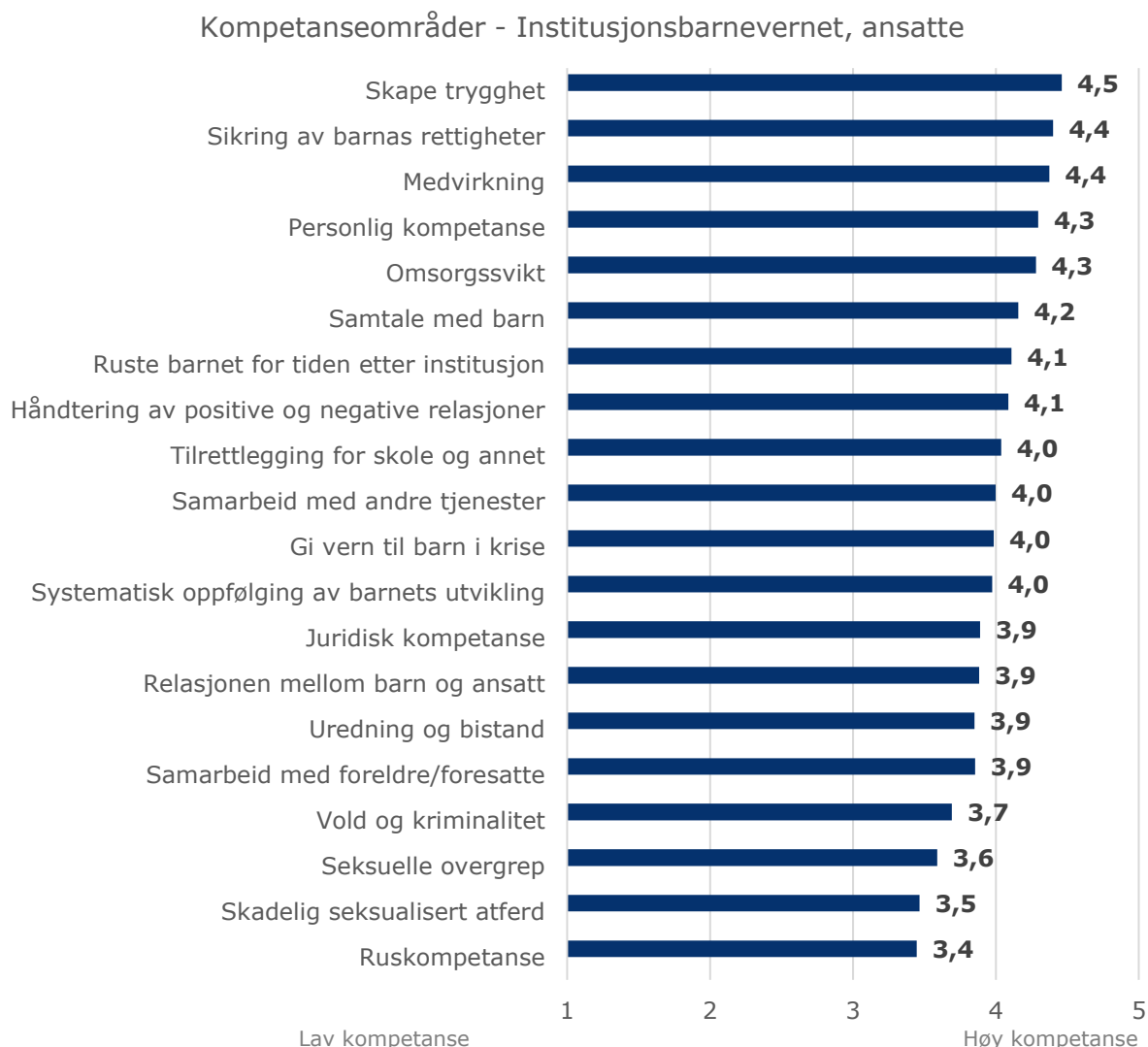
Resterende kompetanseområder har relativt moderat snittskår (mellom 3,7 og 4,0). Blant disse finner vi kompetanse på *Utredning og bistand*, kompetanse til å *Samarbeid med foreldre*, kompetanse om *Relasjonen mellom barn og ansatt*, *Kompetanse til å jobbe systematisk*, *Juridisk kompetanse*, *Personlig kompetanse*, *Kompetanse om seksuelle overgrep*, *Vold og kriminalitet* og *Skadelig seksualisert atferd*. *Ruskompetanse* har lavest vurdering blant ledere.



Figur 3-2: Institusjonsbarnevernet: Lederes vurdering av undersøkelsens kompetanseområder

3.1.2 Kompetanseområdene vurdert av ansatte

Figur 3-3 viser den samlede snittskåren for de ulike kompetanseområdene for ansatte. Samlet sett tyder resultatene på at de ansatte opplever at de har høyest kompetanse i å *Skape trygghet* etterfulgt av *Sikring av barnas rettigheter*, *Medvirkning*, *Personlig kompetanse* og kompetanse på *Omsorgssvikt*. De vurderer også egen kompetanse relativt høyt når det kommer til *Samtale med barn*, *Ruste barnet for tiden etter institusjon* og *Håndtering av positive og negative relasjoner*. Resterende kompetanseområder har relativt moderate snittskårer (mellom 3,7 og 4,0). Blant disse finner vi *Tilrettelegging for skole og annet*, *Samarbeid med andre tjenester*, *Gi vern til barn i krise*, *Systematikk*, *Juridisk kompetanse*, *Relasjonen mellom barn og ansatt*, *Utredning og bistand*, *Samarbeid med foreldre* og *Vold og kriminalitet*. Kompetanseområdene som har lavest snittskår (under 3,7) er *Seksuelle overgrep*, *Skadelig seksualisert atferd* og *Ruskompetanse*.



Figur 3-3: Institusjonsbarnevernet: Ansattes vurder av undersøkelsens kompetanseområder

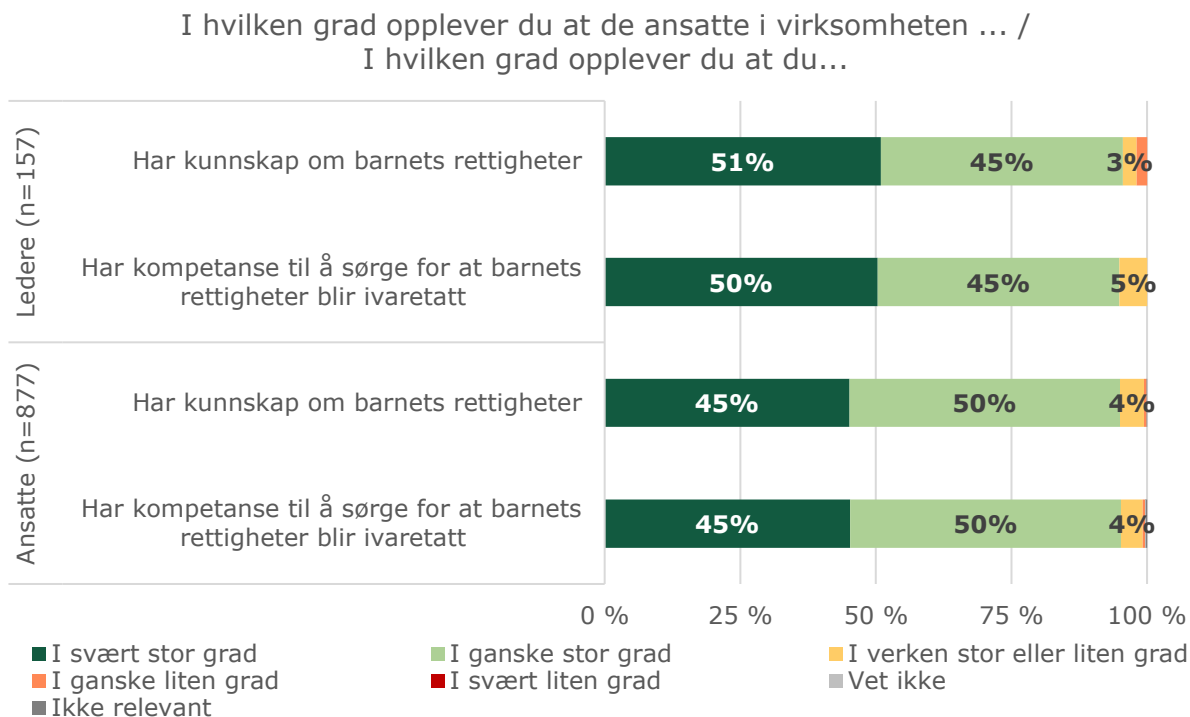
I de videre delkapitlene ser vi nærmere på hvert kompetanseområde for seg, og presenterer lederes og ansattes svar på enkeltspørsmålene innenfor hvert kompetanseområde.

3.2 Sikring av barns rettigheter

Barn har særskilte rettigheter i lov og internasjonale konvensjoner. Barnevernsloven, Grunnloven § 104 og FNs barnekonvensjon (inkorporert i norsk lov) gir barn rett til beskyttelse, omsorg, medvirkning og utvikling. Riksrevisjonen, Barneombudet og Den europeiske menneskerettsdomstolen har flere ganger påpekt at manglende rettighetskompetanse i barnevernet har ført til lovbrudd (NOU 2023: 7). Ansatte må kjenne barns rettigheter, og hvordan de omsettes i praksis, for å sikre at tiltak og beslutninger respekterer og fremmer barnets beste.

Figur 3-4 presenterer lederes perspektiv på sine ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse, om barns rettigheter og ivaretagelse av rettighetene. Samlet sett viser resultatene at både ledere og ansatte vurderer de ansattes kompetanse om sikring av barns

rettigheter som høy. 95 prosent er positive til påstandene om kunnskap om rettigheter, og kompetanse til ivaretagelse av rettigheter.



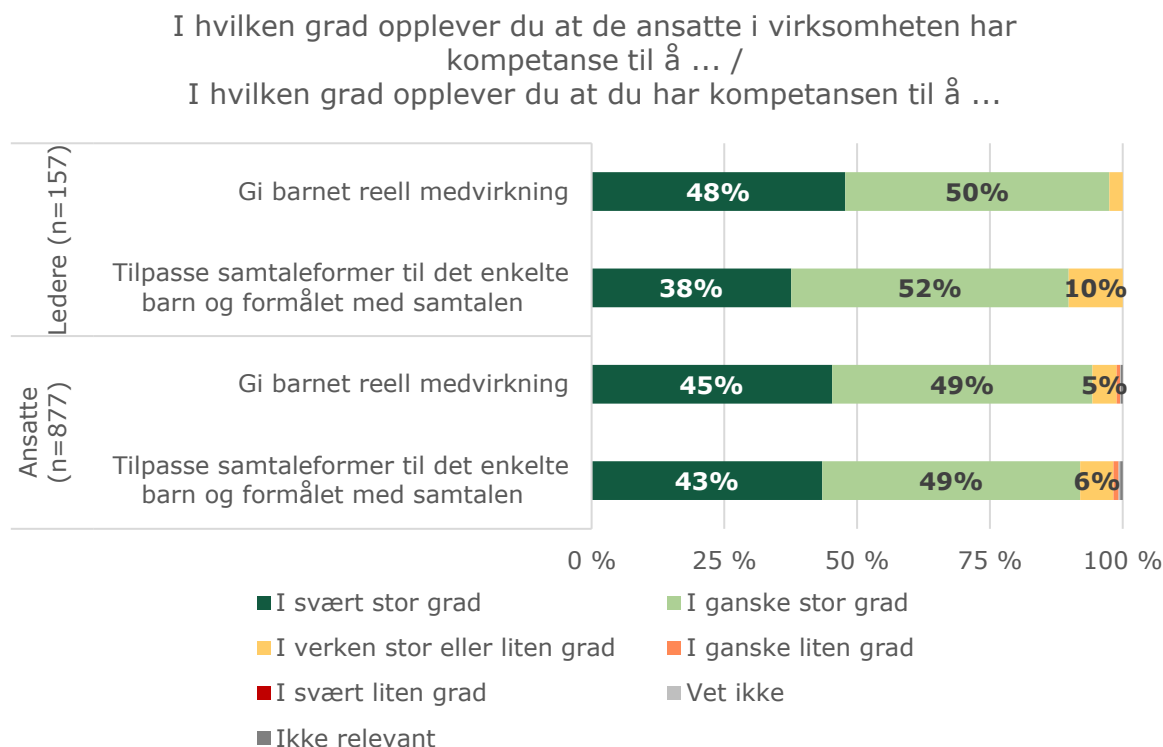
Figur 3-4: Sikring av barns rettigheter

3.3 Medvirkning

Grunnlovens § 104, barnevernsloven § 1-4 og FNs barnekonvensjon art. 12 slår fast at barn har rett til å bli hørt i alle forhold som angår dem, og at barnets mening skal tillegges vekt etter alder og modenhet. Når barnet bor på institusjon, er det de ansatte ved institusjonen som har ansvaret for å sikre barnets medvirkning i det daglige. Ansatte må ha kompetanse til å kommunisere med barn på deres premisser, slik at barnets mening faktisk påvirker beslutninger – ikke bare "registreres". Når barn får mulighet til å uttrykke seg og delta i avgjørelser, reduseres også risikoen for at viktige opplysninger om barnets situasjon ikke blir fanget opp eller at beslutninger tas på feil eller mangelfullt grunnlag. Kompetanse på medvirkning gjør at ansatte kan stille riktige spørsmål, tolke svarene i lys av barnets situasjon og faktisk endre planer basert på barnets innspill (FHI, 2024). For barnet, gir medvirkning erfaring med å uttrykke behov, forhandle, ta valg og stå for meningene sine. Dette er livsferdigheter som øker barnets evne til å klare seg selv når de flytter ut av institusjonen.

Figur 3-5 presenterer lederes perspektiv på de ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse, til å gi barn reell medvirkning og tilpasse samtaleformen til det enkelte barn og formål. Samlet sett viser resultatene at både ledere og ansatte vurderer de ansattes kompetanse på medvirkning som høy. Ledere innen institusjonsbarnevernet oppgir at de har stor tillit til ansattes evne til å gi barn reell medvirkning og tilpasse samtaleformer til hvert enkelt barn og formålet med samtalen. Flertallet av lederne vurderer ansattes kompetanse innen disse områdene som svært høy og ganske høy, mens det er kun en liten andel som vurderer kompetansen som moderat i

forbindelse med tilpasning av samtaleformer. De ansatte rapporterer også om høy kompetanse på dette området.



Figur 3-5: Medvirkning – lederes og ansattes perspektiv

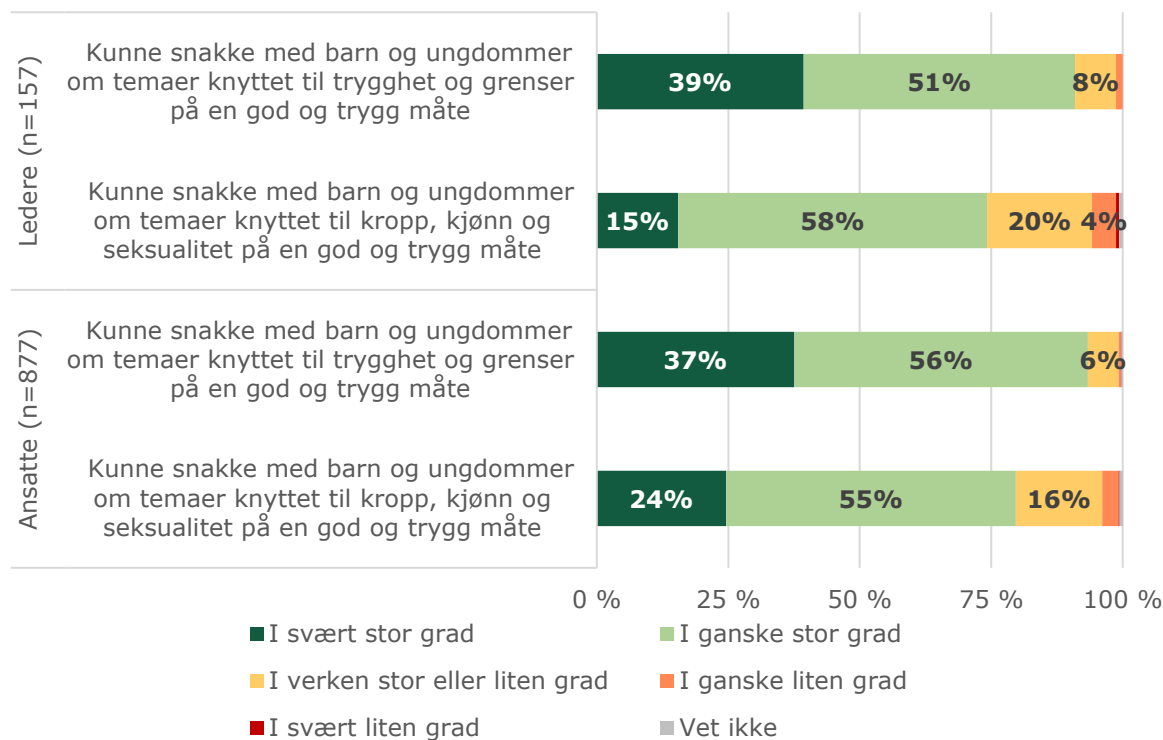
3.4 Samtale med barn

Kompetanse på å samtale med barn er en forutsetning for å ivareta barnets rett til medvirkning, bygge trygghet og hjelpe barnet til å forstå og mestre situasjonen sin (FHI, 2024).

Figur 3-6 presenterer resultatene om lederes opplevelse av sine ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse, til å snakke med barn og ungdommer om trygghet og grenser, samt kropp, kjønn og seksualitet på en trygg og god måte. Overordnet vurderer ledere og ansatte de ansattes kompetanse om samtale med barn som ganske høy. Ledere innen institusjonsbarnevernet oppgir at de ansatte stort sett er godt rustet til å snakke om temaer som trygghet og grenser, mens det rapporteres om noe mindre kompetanse til å snakke om kropp, kjønn og seksualitet med barna. De ansatte vurderer egen kompetanse på tilnærmet likt nivå som ledere vurderer deres kompetanse. Omtrent 10 prosentpoeng flere ansatte opplever at de har svært høy kompetanse til å snakke med barna og ungdommer om kropp, kjønn og seksualitet på en trygg måte. Samtidig vurderer en nokså stor andel sin egen kompetanse om dette samtaletemaet som moderat.

I hvilken grad opplever du at de ansatte i virksomheten har kompetanse til å ... /

I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



Figur 3-6: Samtale med barn – ledere og ansattes perspektiv

3.5 Skape trygghet

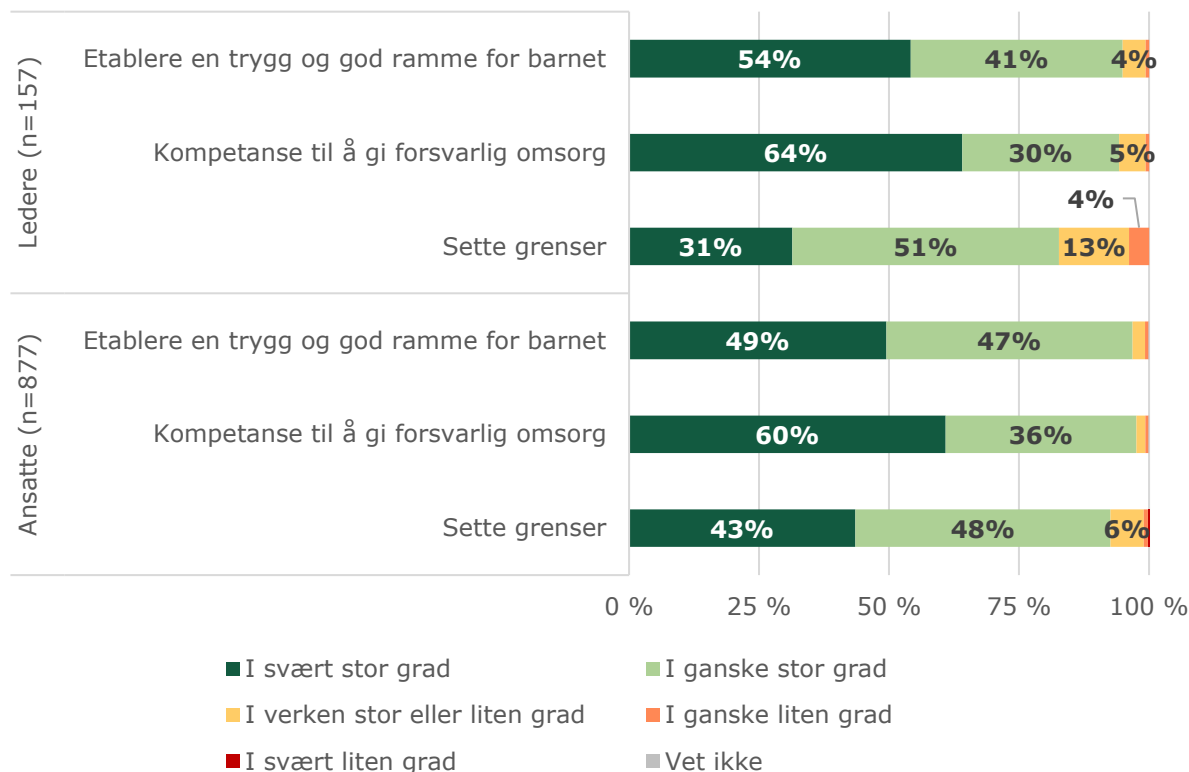
Barnevernsloven § 1-1 og § 1-3 pålegger institusjoner å gi forsvarlig omsorg, og møte barn og unge med trygghet, kjærlighet og forståelse. Opplevelsen av trygghet er et svært viktig grunnlag for utvikling, relasjonsbygging og behandling av barn og unge som har opplevd vanskelige livssituasjoner (Prop. 169 L (2016–2017)).

Resultatene i Figur 3-7 omhandler lederes opplevelse av ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse, til å skape trygghet. Oppsummert vurderer ledere og ansatte de ansattes kompetanse til å skape trygghet som høy. Ledere vurderer ansattes kompetanse til å etablere trygge og gode rammer for barn som svært høy, der over halvparten rapporterer om svært stor grad av kompetanse. Ansattes evne til å gi forsvarlig omsorg oppfattes enda sterkere, hvor de fleste lederne oppgir at denne kompetansen er svært høy. Når det gjelder å sette grenser, opplever lederne at ansattes kompetanse er noe svakere sammenlignet med de andre områdene, selv om flertallet også her anser de ansatte som svært kompetente. Overordnet rapporteres det om høy kompetanse på området, med relativt lavere kompetanse på å sette grenser.

Over på resultatene fra de ansatte, så er tendensen tilnærmet den samme. Sammenlignet med lederne besvarelser, mener en noe større andel at de har svært høy kompetanse i å sette grenser.

I hvilken grad opplever du at de ansatte i virksomheten har kompetanse til å ... /

I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



Figur 3-7: Skape trygghet – ledere og ansattes perspektiv

3.6 Tilrettelegging for skole, fritidstilbud og helsehjelp

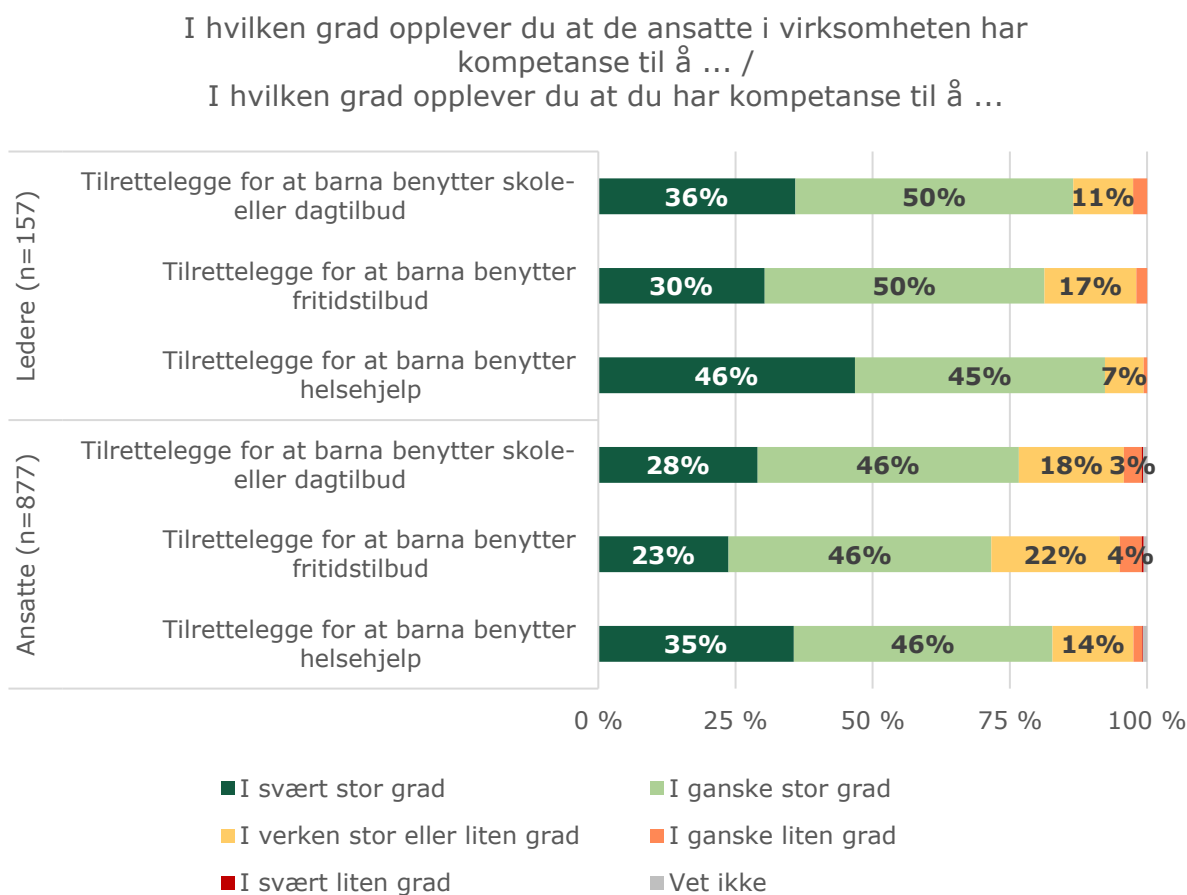
Utdanning, læring og mestring er nøkkelfaktorer for barns fremtidige muligheter, livskvalitet og integrering i samfunnet. Opplæringsloven og Barnekonvensjonen art. 28 gir alle barn rett til utdanning, uavhengig av livssituasjon. Barn i barnevernsinstitusjon har ofte hatt avbrutt eller uregelmessig skolegang. Ansatte må derfor vite hvordan de kan samarbeide med skole og andre tjenester for å sikre at barnet får denne retten oppfylt. Kompetanse på å tilrettelegge for at barnet kan delta på fritidstilbud gjør at ansatte kan skape trygge, inkluderende og utviklende arenaer for barn. Dette styrker både barnets sosiale ferdigheter, psykiske helse og livskvalitet, og forebygger utenforskap (SINTEF m.fl., 2024).

Barnekonvensjonen art. 24 gir barn rett til den helsehjelpen de trenger. Spesialisthelsetjenesten og den kommunal helse- og omsorgstjenesten er forpliktet etter pasient- og brukerrettighetsloven å tilby dette til barn i barnevernsinstitusjoner. Barnevernsinstitusjonene skal på sin side ha rutiner for oppfølging av barnas helserelaterte behov, og ta initiativ til helsehjelp når de registrerer behov. Forskning viser at barn i barnevernet har høyere forekomst av psykiske vansker, traumer, tannhelseproblemer, kroniske sykdommer og syn/hørselsutfordringer (SINTEF m.fl., 2024, FHI, 2025). Helsehjelp krever ofte samarbeid mellom kommunehelsetjeneste, spesialisthelsetjeneste og andre aktører. Ansatte må ha kompetanse til å navigere systemet, sikre samtykker, følge opp avtaler og legge til rette for at barnet faktisk møter opp. I tillegg kan barn i barnevernsinstitusjon ha høyere forekomst av sammensatte helseutfordringer enn andre barn, hvilket understreker viktigheten av at ansatte i barnevernsinstitusjoner har kompetanse til å tilrettelegge for helsehjelp.

Et barn med helseutfordringer vil ha vanskeligere for å delta i skole, fritidsaktiviteter og sosialt samspill. Tilrettelegging for helsehjelp er derfor tett knyttet til andre mål for barnets utvikling.

I Figur 3-8 presenteres lederes vurdering av ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse, på tilrettelegging for skole, fritidstilbud og helsehjelp. Samlet sett vurderer 80 prosent av lederne at de ansatte har ganske høy til svært høy kompetanse når det gjelder tilrettelegging for skole, fritid og helsehjelp. Blant disse tre områdene er det imidlertid fritidsaktiviteter som fremstår som det svakeste kompetanseområdet. Her oppgir 17 prosent av lederne at de ansatte har moderat kompetanse.

Blant de ansattes egenvurderinger er det henholdsvis 74, 69 og 81 prosent som rapporterer om høy og svært høy kompetanse på områdene skole, fritid og helsehjelp. Blant de tre områdene er det fritidsaktiviteter som fremstår som det svakeste kompetanseområdet. Blant de ansatte er det fire prosent som rapporterer at har lav kompetanse på dette.



Figur 3-8: Tilrettelegging for skole og annet - ledere og ansattes perspektiv

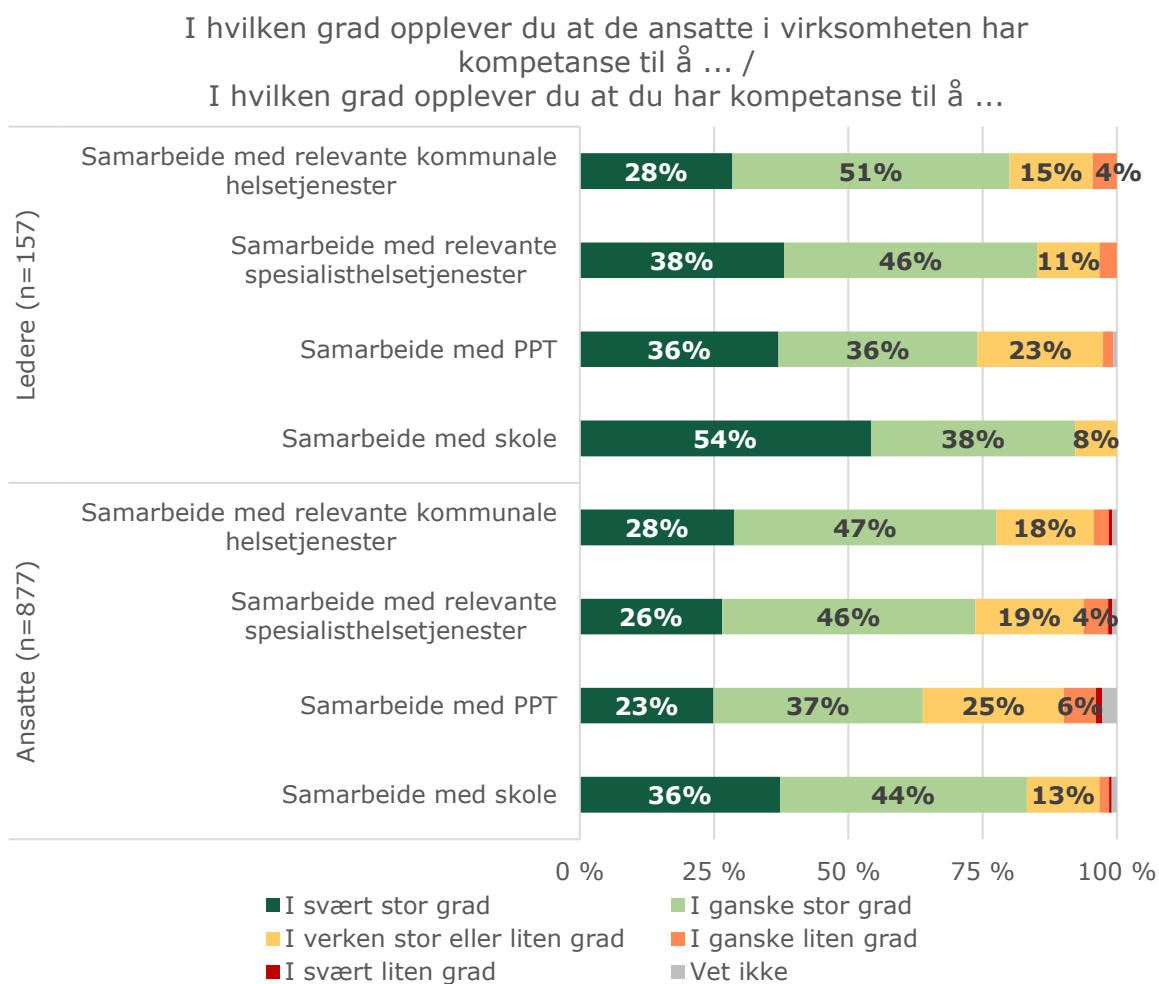
3.7 Samarbeid med andre tjenester

Barn og unge i institusjon har ofte behov som krever innsats fra flere instanser, som skole, helse- og fritidstilbud. Godt tverrfaglig samarbeid kan forebygge at barnet faller mellom tjenestene og

sikrer helhetlig oppfølging. Slike samarbeidsstrukturer styrker både barnets utvikling og muligheten for varige løsninger (SINTEF m.fl., 2024, s.23).

Figur 3-9 presenterer ledernes vurdering av ansattes kompetanse og ansattes vurdering av egen kompetanse i å samarbeide med andre tjenester. Samlet sett vurderer de fleste ledere at ansatte har høy til svært høy kompetanse i å samarbeide med andre tjenester. Særlig vurderes kompetansen høyt for samarbeid med skole. Kompetanse i samarbeid med PPT og relevante kommunale helsetjenester, vurderes lavest.

Også blant ansatte er det mange som vurderer at de har høy kompetanse i samarbeid med andre tjenester. Kompetanse i å samarbeide med skole vurderes noe høyere enn kompetanse i å samarbeide med de andre aktørene, mens kompetanse i å samarbeide med PPT vurderes lavest.

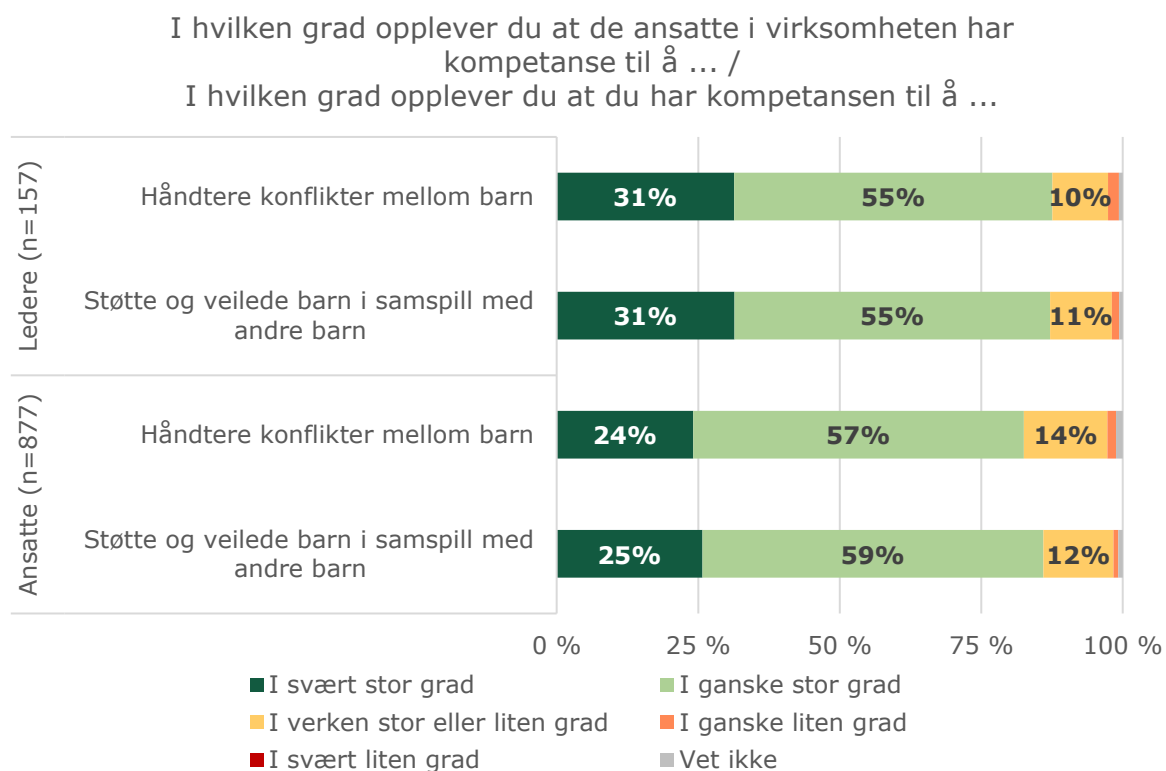


Figur 3-9: Samarbeid med andre tjenester - ledere og ansattes perspektiver

3.8 Håndtering av positive og negative relasjoner

Kompetanse om å håndtere relasjoner gjør at ansatte kan fremme trygghet, trivsel og sosial utvikling, samtidig som de forebygger konflikter og negative samspill.

Figur 3-10 presenterer lederes vurdering av ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse, i å håndtere positive og negative relasjoner. Generelt viser funnene at ledere og ansatte vurderer de ansatte som kompetente i å håndtere barn og ungdommers positive og negative relasjoner. Det kommer frem at ni av ti ledere vurderer at deres ansatte har svært høy eller ganske høy kompetanse i å håndtere konflikter mellom barn, samt støtte og veilede barn i samspill med andre barn. De resterende ti prosentene vurderer at de ansatte har moderat kompetanse. Resultatene fra de ansattes egenvurdering viser omtrent den samme svarfordelingen, med unntak av at en noe større andel anser sin egen kompetanse i håndtering av konflikter mellom barn som moderat. Overordnet er ledere og ansatte samstemmige om ansattes kompetanse i å håndtere positive og negative relasjoner.



Figur 3-10: Håndtering av positive og negative relasjoner - ledere og ansattes perspektiv

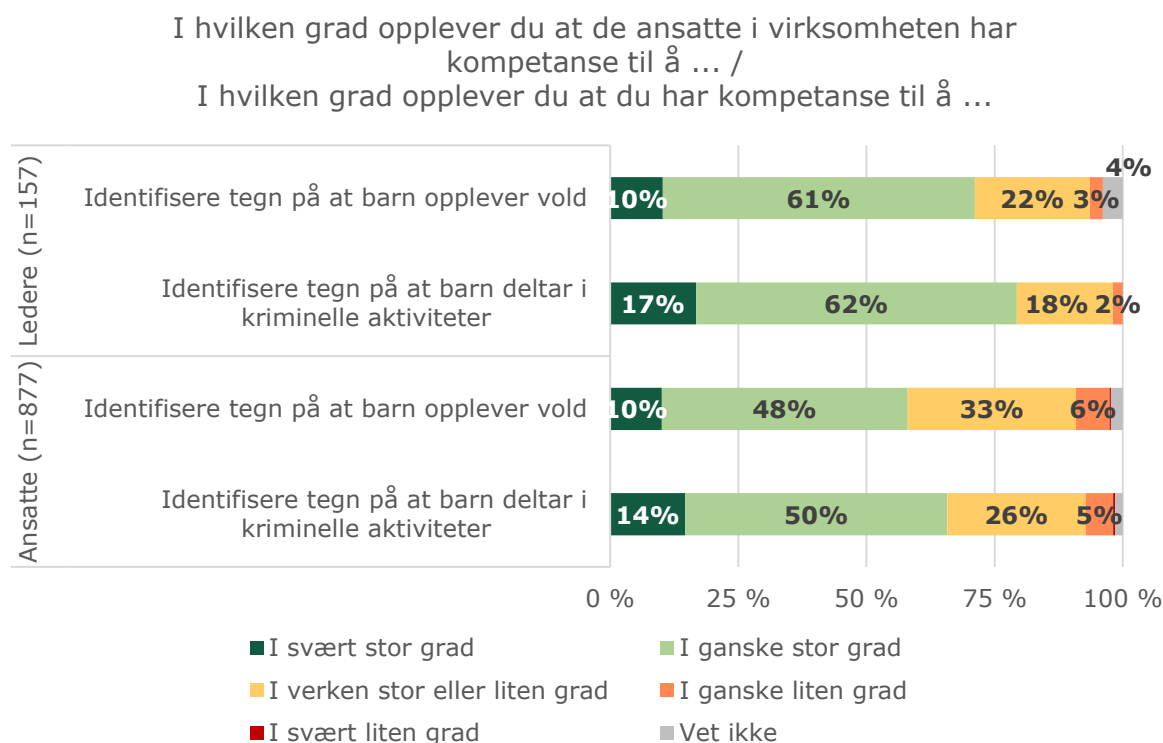
3.9 Vold og kriminalitet

Ansatte ved barnevernsinstitusjoner må kunne identifisere risikofaktorer og tegn på omsorgssvikt, vold, seksuelle overgrep og kriminalitet, samt vurdere alvorlighetsgrad og behov for tiltak. Tidlig intervensjon kan forebygge videre skade og bidra til at barn får riktig oppfølging og behandling.

Figur 3-11 viser lederens oppfatning av ansattes kompetanse i å identifisere tegn på at barn opplever vold og deltar i kriminelle aktiviteter, samt ansattes vurdering av egen kompetanse på dette området. Omtrent to tredjedeler av lederne vurderer at de ansatte har ganske høy eller svært høy kompetanse i å identifisere tegn på at barn opplever vold og deltar i kriminalitet. De fleste lederne mener at ansatte har ganske høy kompetanse i å identifisere at barn opplever vold eller deltar i kriminelle aktiviteter. Samtidig er det en relativt stor andel ledere som rapporterer om

moderat kompetanse. To-tre prosent av lederne mener de ansatte har ganske lav kompetanse i å identifisere tegn på vold eller kriminelle aktiviteter.

De ansatte vurderer egen kompetanse noe lavere enn lederne vurderinger. Flertallet opplever fremdeles å ha ganske høy eller svært høy kompetanse på området, men det er også en relativt stor andel som vurderer egen kompetanse som moderat eller ganske lav. Kompetansen i å identifisere tegn på at barn opplever vold vurderes noe lavere enn kompetanse i å identifisere tegn på at barn deltar i kriminelle aktiviteter.



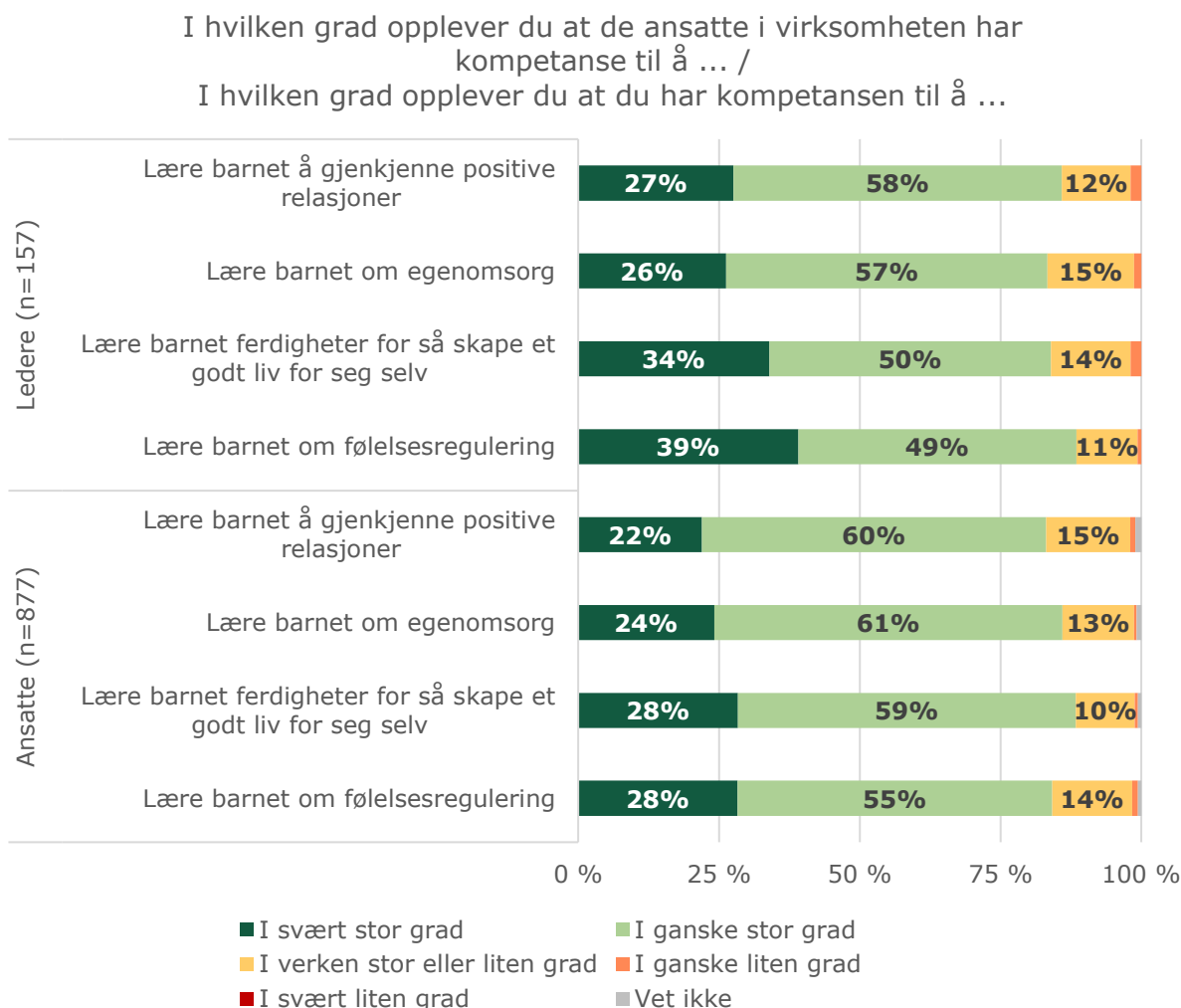
Figur 3-11: Vold og kriminalitet – ledere og ansattes perspektiver

3.10 Ruste barnet for tiden etter institusjon

Barn som flytter fra institusjon til egen bolig, fosterhjem eller familie trenger strukturert støtte for å håndtere praktiske, sosiale og emosjonelle utfordringer. Uten støtte kan ungdom lett falle tilbake til rus, kriminalitet eller utrygge relasjoner. Ansatte kan veilede og trene barnet i praktiske ferdigheter som fremmer selvstendighet, bidra til å identifisere risikofaktorer og styrke barnets ressurser og mestringsstrategier. God forberedelse øker sjansen for at barnet klarer seg selvstendig, bygger sunne relasjoner og får et stabilt liv.

Lederes vurdering av sine ansattes kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse, på å ruste barn for tiden etter institusjon presenteres i Figur 3-12. Samlet sett tyder funnene på at ansatte har høy kompetanse i å ruste barnet for tiden etter institusjon. Overordnet vurderer minimum 80 prosent av lederne at deres ansatte har svært høy til ganske høy kompetanse på å lære barn å gjenkjenne positive relasjoner, lære barn om egenomsorg og gode ferdigheter for å skape et godt liv for seg selv, samt å lære barnet om følelsesregulering.

Resultatene fra de ansatte gjenspeiler stort sett ledernes vurderinger. En noe mindre andel respondenter opplever at de har svært høy kompetanse på området. Dette gjelder særlig for kompetansen til å «lære barnet om følelsesregulering» der elleve prosentpoeng færre ansatte enn ledere velger dette alternativet.



Figur 3-12: Ruste barnet for tiden etter institusjon – ledere og ansattes perspektiver

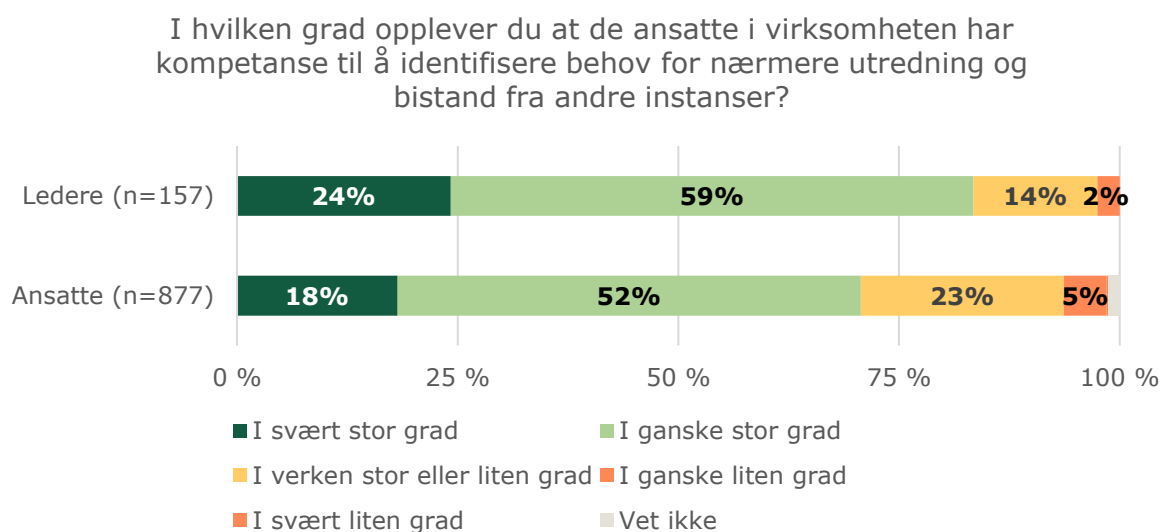
3.11 Utredning og bistand

Det er viktig at ansatte i barnevernsinstitusjoner har kompetanse til å identifisere behov for nærmere utredning og bistand fra andre instanser, fordi mange barn i institusjon har komplekse og sammensatte behov som ikke kan håndteres fullt ut av institusjonen alene (SINTEF m.fl., 2025, Menon, 2020). Riktig identifisering og samarbeid sikrer at barnet får helhetlig oppfølging og riktig støtte til rett tid. Manglende oppfølging kan føre til at problemer eskalerer, for eksempel psykiske lidelser, rus eller sosial isolasjon. Ansatte må kunne henvise, samarbeide og følge opp andre fagpersoner for å sikre at barnet får riktig hjelp. Dette krever forståelse av når, hvordan og hvilke instanser som bør involveres.

Figur 3-13 viser lederes vurdering av ansattes kompetanse, og ansattes vurdering av egen kompetanse, i å identifisere behov for utredning og bistand fra andre instanser. 83 prosent av

lederne mener at ansatte har høy til svært høy kompetanse i å identifisere behov for nærmere utredning og bistand fra andre instanser. Videre mener 14 prosent av lederne at de ansattes kompetanse er moderat, mens to prosent vurderer at de ansatte har lav kompetanse på området.

Blant de ansattes egenvurderinger viser resultatene at 70 prosent mener de har høy eller svært høy kompetanse i å identifisere behov for nærmere utredning og bistand fra andre instanser. Videre rapporterer 23 prosent av de ansatte at de har moderat kompetanse, og fem prosent mener selv at de har lav kompetanse på området.



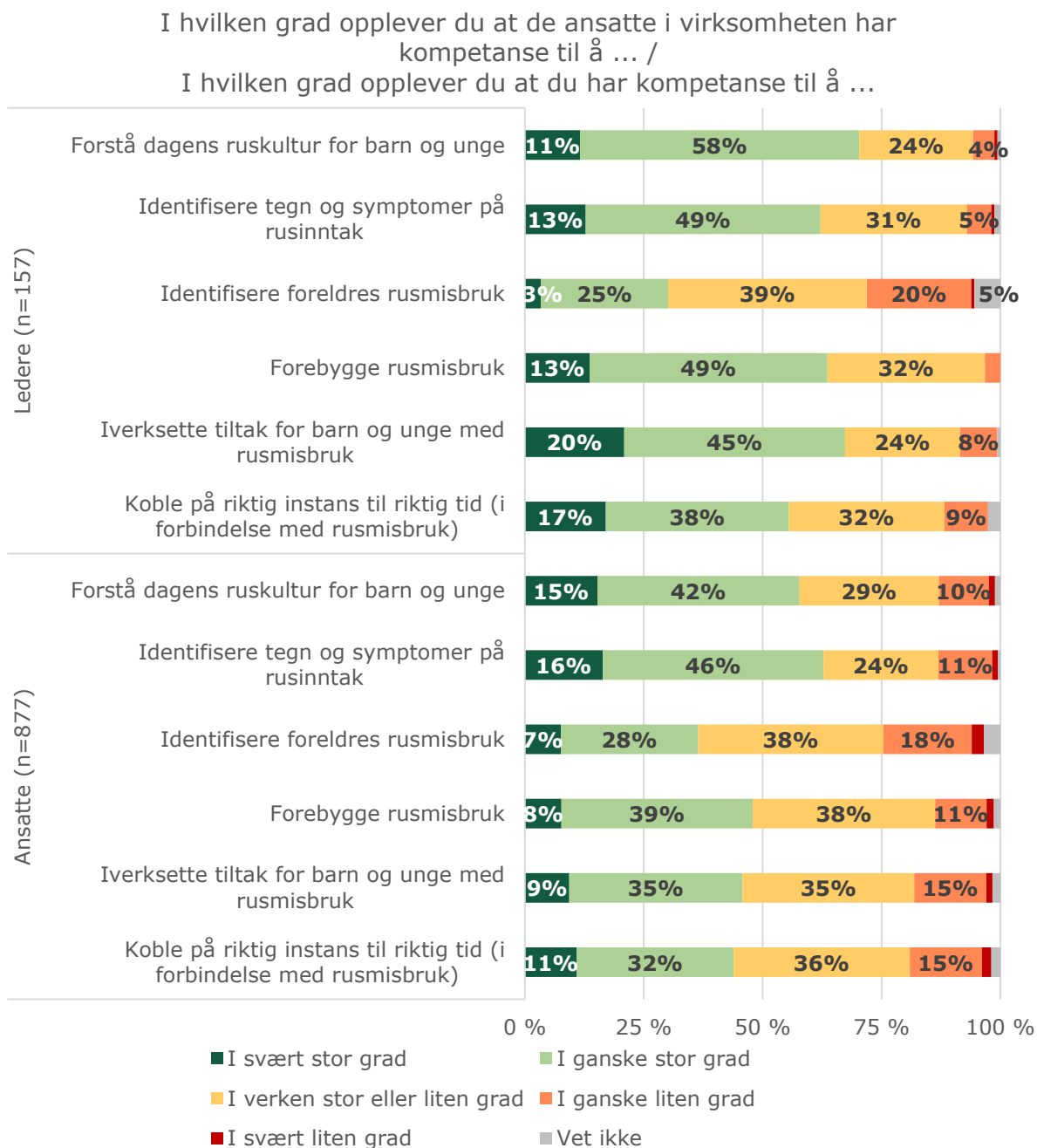
Figur 3-13: Utredning og bistand - ledere og ansattes perspektiv

3.12 Ruskompetanse

Kompetanse om rus omfatter kunnskap om rusmidler og deres virkninger, forståelse av risikofaktorer og konsekvenser for fysisk, psykisk og sosial helse, samt ferdigheter i forebygging, tidlig identifisering, kartlegging og oppfølging av rusrelaterte utfordringer. Den inkluderer også evne til å samarbeide med spesialiserte tjenester og tilpasse tiltak til barnets individuelle behov. Ansatte med kompetanse om utfordringer knyttet til rus kan blant annet tidlig identifisere tegn på rusmiddelbruk hos barn og unge. Tidlig intervensjon kan forebygge utvikling av mer alvorlige rusproblemer og relaterte psykiske og sosiale utfordringer (Helsedirektoratet, 2024). Ruskompetanse gjør det mulig å tilpasse oppfølgingen til barnets behov, for eksempel ved å tilby støtte, behandling eller samarbeid med spesialiserte tjenester.

Figur 3-14 viser ledernes vurdering av sine ansattes kompetanse, og ansattes vurdering av egen kompetanse relatert til rusproblematikk blant barn og unge. Samlet sett vurderes det at de ansatte har lav til moderat kompetanse om rus, sammenlignet med de andre kompetanseområdene i undersøkelsen, både blant ledere og ansatte. Forståelsen av ruskulturen blant barn og unge i dag, kompetanse i forebygging av rusmisbruk og identifisering av tegn på rusmiddelbruk/bruk av rus vurderes høyest. Disse er etterfulgt av kompetanse i å iverksette tiltak og koble på riktige instanser. Resultatene tyder på at kompetansen er lavest når det kommer til identifisering av rusbruk/rusmisbruk hos foreldre.

Kompetansen til å identifisere foreldres rusmisbruk er et område hvor resultatene skiller seg ut. Kun tre prosent av lederne mener at de ansatte har svært høy kompetanse på området. 25 prosent mener at de ansatte har høy kompetanse, mens 39 prosent mener at de ansatte har moderat kompetanse på feltet. Hele 20 prosent av lederne mener at de ansatte har lav kompetanse. Blant de ansatte er det syv prosent som mener de har svært høy kompetanse, mens 28 prosent mener de har høy. Det er 38 prosent av ansatte som vurderer egen kompetanse som moderat, og hele 18 prosent rapporterer om lav kompetanse. Tre prosent rapporterer om svært lav kompetanse på feltet.



Figur 3-14: Ruskompetanse - ledere og ansattes perspektiver

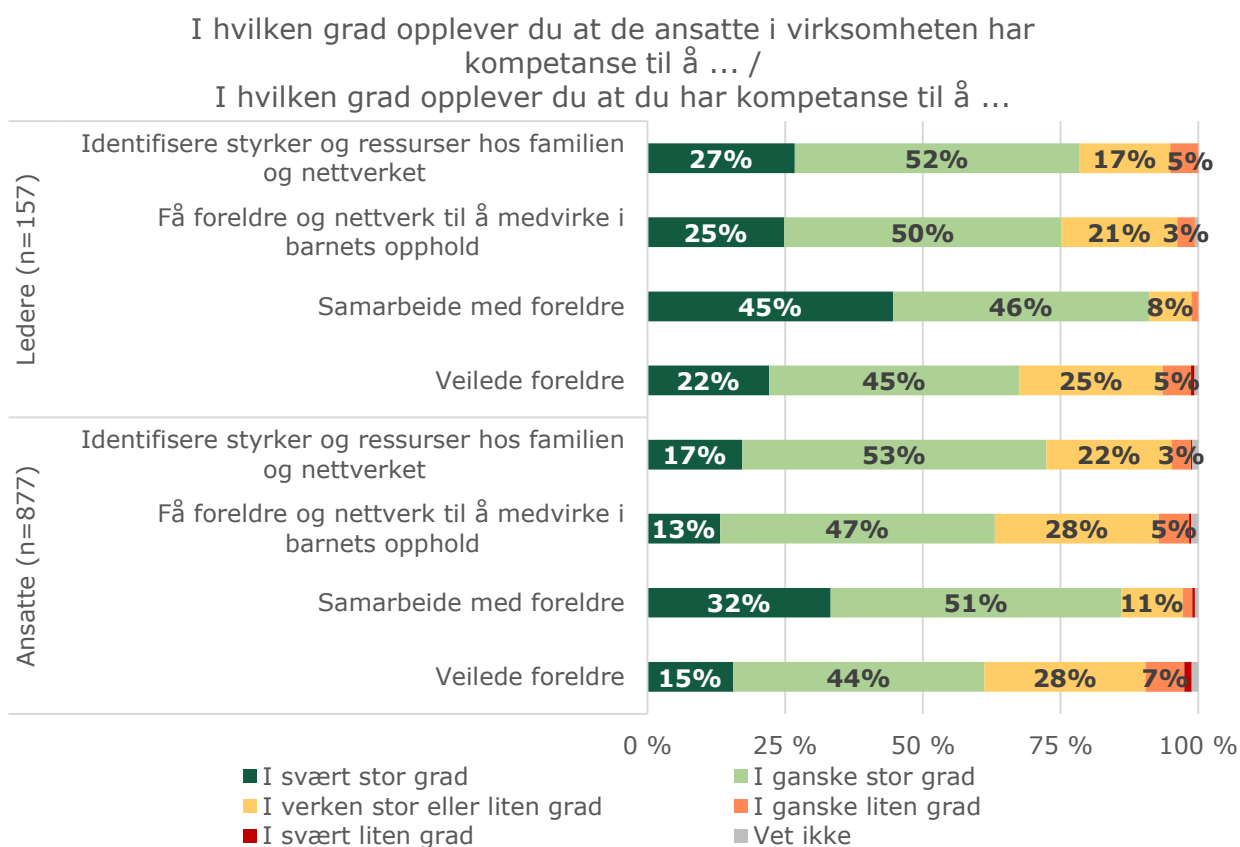
3.13 Samarbeid med foreldre

Barnevernet skal jf. bvl. §1-9 så langt som mulig samarbeide med barns foreldre, og legge til rette for involvering av barnets familier og nettverk. Et godt samarbeid kan bidra til å styrke barnets tilknytning, skape kontinuitet og sikre helhetlig oppfølging.

Figur 3-15 viser ledernes vurdering av sine ansattes kompetanse og ansattes vurdering av egen kompetanse i å samarbeide med foreldre. Overordnet sett, opplever ledere (om sine ansatte) og ansatte at de har høy kompetanse i å samarbeide med foreldre. 91 prosent av lederne mener at de ansatte har svært høy til høy kompetanse i samarbeid med foreldre. Blant de ansatte selv vurderes kompetansen i å samarbeide med foreldre som høy til svært høy av 83 prosent.

Å identifisere styrker og ressurser hos familien og nettverket, samt å få foreldre og nettverk til å medvirke i barnets opphold vurderes som forhold der de ansatte har relativt høy kompetanse. Det er likevel hhv. 17 og 21 prosent av lederne som mener ansatte har moderat kompetanse på området, mens det blant de ansatte selv er hhv. 22 og 28 prosent som rapporterer om moderat kompetanse på området.

Kompetanse i å veilede foreldre oppnår den laveste vurderingen. 67 prosent av lederne mener de ansatte har høy til svært høy kompetanse på området, mens 25 prosent rapporterer om moderat kompetanse og fem prosent rapporterer om lav kompetanse. Blant de ansatte vurderes kompetansen som svært høy til høy av 59 prosent, moderat av 28 prosent og som lav av syv prosent.



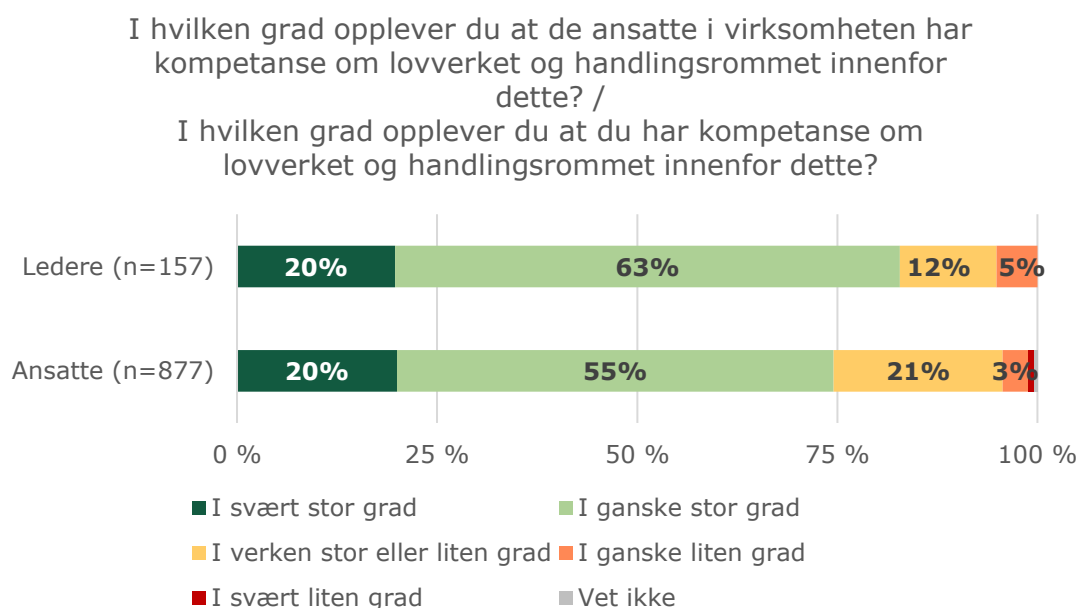
Figur 3-15: Samarbeid med foreldre – ledere og ansattes perspektiv

3.14 Juridisk kompetanse

Ansatte i institusjon må ha kunnskap om barnevernsloven og barns rettigheter, samt forstå institusjonens plikt til å gi forsvarlig omsorg, beskytte barnet og sikre barnets rettssikkerhet i alle beslutninger og tiltak. (Bufdir, 2021). Juridisk kompetanse bidrar til at tiltak gjennomføres i tråd med lovverket, og at barn og foreldre får nødvendig informasjon og at barns rett til medvirkning blir ivare tatt.

Figur 3-16 presenterer lederes vurdering av ansattes kompetanse og ansattes egenvurdering av kompetanse om relevant lovverk¹ og handlingsrommet innenfor dette. Samlet sett tyder resultatene på at ansatte har relativt god juridisk kompetanse i form av kjennskap til lovverket og dets handlingsrom. 63 prosent av lederne vurderer at sine ansatte har høy juridisk kompetanse, mens 20 prosent mener de har svært høy juridisk kompetanse. 12 prosent oppgir at de ansatte har moderat juridisk kompetanse. Det er kun fem prosent av ledere som rapporterer at de ansatte har lav kompetanse på feltet.

Ansatte selv vurderer egen juridiske kompetanse noe lavere enn ledere gjør. 20 prosent rapporterer om svært høy kompetanse, mens 55 prosent rapporterer om høy kompetanse. 21 prosent rapporterer om moderat kompetanse, mens kun tre prosent oppgir å ha lav kompetanse.



Figur 3-16: Juridisk kompetanse - ledere og ansattes perspektiver

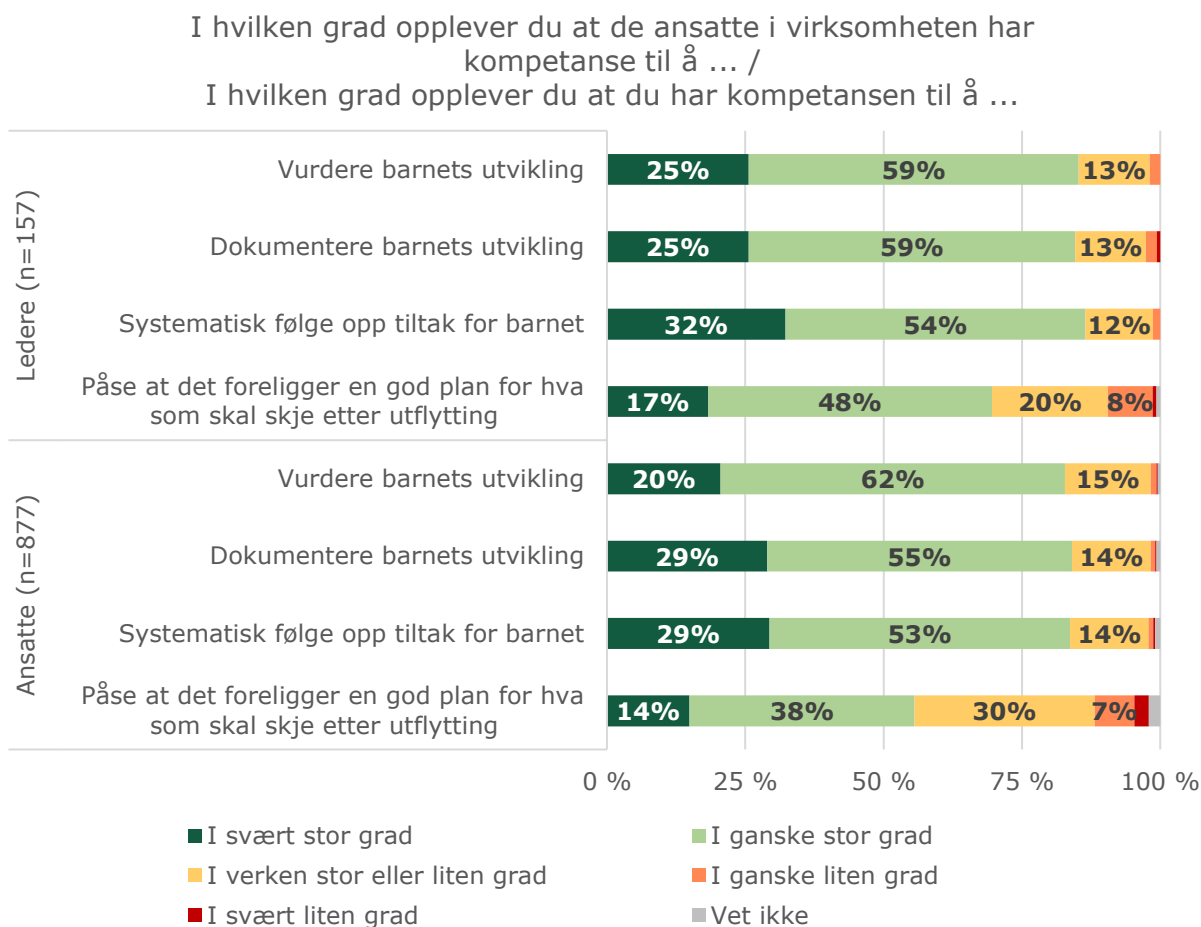
3.15 Systematisk oppfølging av barnets utvikling

Systematisk oppfølging av barnets utvikling innebærer å observere og vurdere barnets behov over tid, samt planlegge, dokumentere og justere tiltak slik at barnet får et helhetlig, koordinert og individuelt tilpasset tilbud.

I Figur 3-17 presenteres lederens vurdering av ansattes kompetanse i systematisk oppfølging av barnets utvikling, samt ansattes egenvurdering. Det kommer fram at en fjerdedel av lederne mener

¹ Spørsmålsstillingen i spørreundersøkelsen inkluderte følgende forklaring på lovverket: «Med lovverket mener vi barnevernsloven, barneloven, forvaltningsloven, kommuneloven, barnekonvensjonen, menneskerettighetskonvensjonen.»

de ansatte har svært høy kompetanse i å vurdere og dokumentere barnets utvikling, mens 59 prosent av lederne mener de ansatte har høy kompetanse. De positive andelenene er enda større for kompetanse i å systematisk følge opp tiltak for barnet. Kompetansen vurderes noe lavere når det kommer til å påse at det foreligger en god plan for hva som skal skje etter utflytting. Her vurderer åtte prosent av lederne at deres ansatte har lav kompetanse. Også mange ansatte rapporterer om moderat eller lav kompetanse på å påse at det foreligger en god plan for hva som skal skje etter utflytting. På de øvrige spørsmålene er lederes og ansattes vurderinger relativt like.



Figur 3-17: Systematikk – ledere og ansattes perspektiver

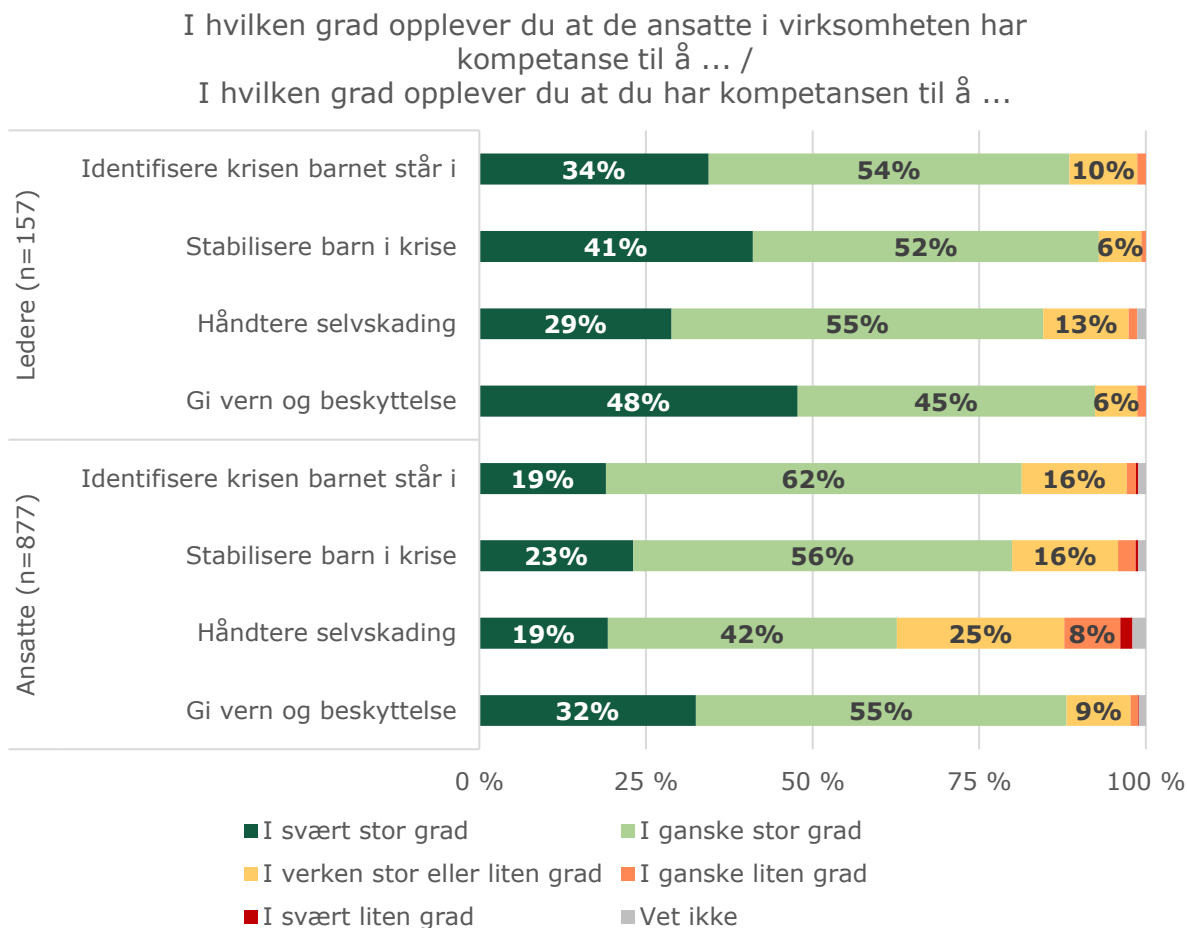
3.16 Gi vern til barn i krise

Barn og unge som opplever akutte kriser kan ha behov for umiddelbar beskyttelse, stabilitet og omsorg. Institusjonene har gjennom barnevernsloven § 1-1, et lovpålagt ansvar for å gi forsvarlig omsorg og sikre barnets grunnleggende rett til trygghet. Å gi vern innebærer å møte barnets akutte behov og å legge til rette for stabilitet og bearbeiding på lengre sikt. En kompetent håndtering av barn i krise kan bidra til å styrke barnets tillit til voksne og hjelpeapparatet (Barne- og familiedepartementet, 2023, s.90).

Figur 3-18 viser lederne vurdering av sine ansattes kompetanse og ansattes vurdering av egen kompetanse i å gi vern til barn i krise. Samlet sett vurderer både ledere og ansatte at de ansatte har høy kompetanse i å gi vern til barn i krise. En stor majoritet av lederne opplever at de ansatte har høy eller svært høy kompetanse på dette området. Særlig vurderer ledere ansatte kompetanse

høyt når det kommer til å gi vern og beskyttelse og å stabilisere barn i krise. Vurderingene av ansattes kompetanse til å håndtere selvskading, oppnår noe lavere vurderinger.

Også blant ansatte er det et stort flertall som vurderer egen kompetanse høyt eller svært høyt. Det er imidlertid en noe større andel som vurderer egen kompetanse som moderat når det kommer til å håndtere selvskading.



Figur 3-18: Gi vern til barn i krise – ledere og ansattes perspektiver

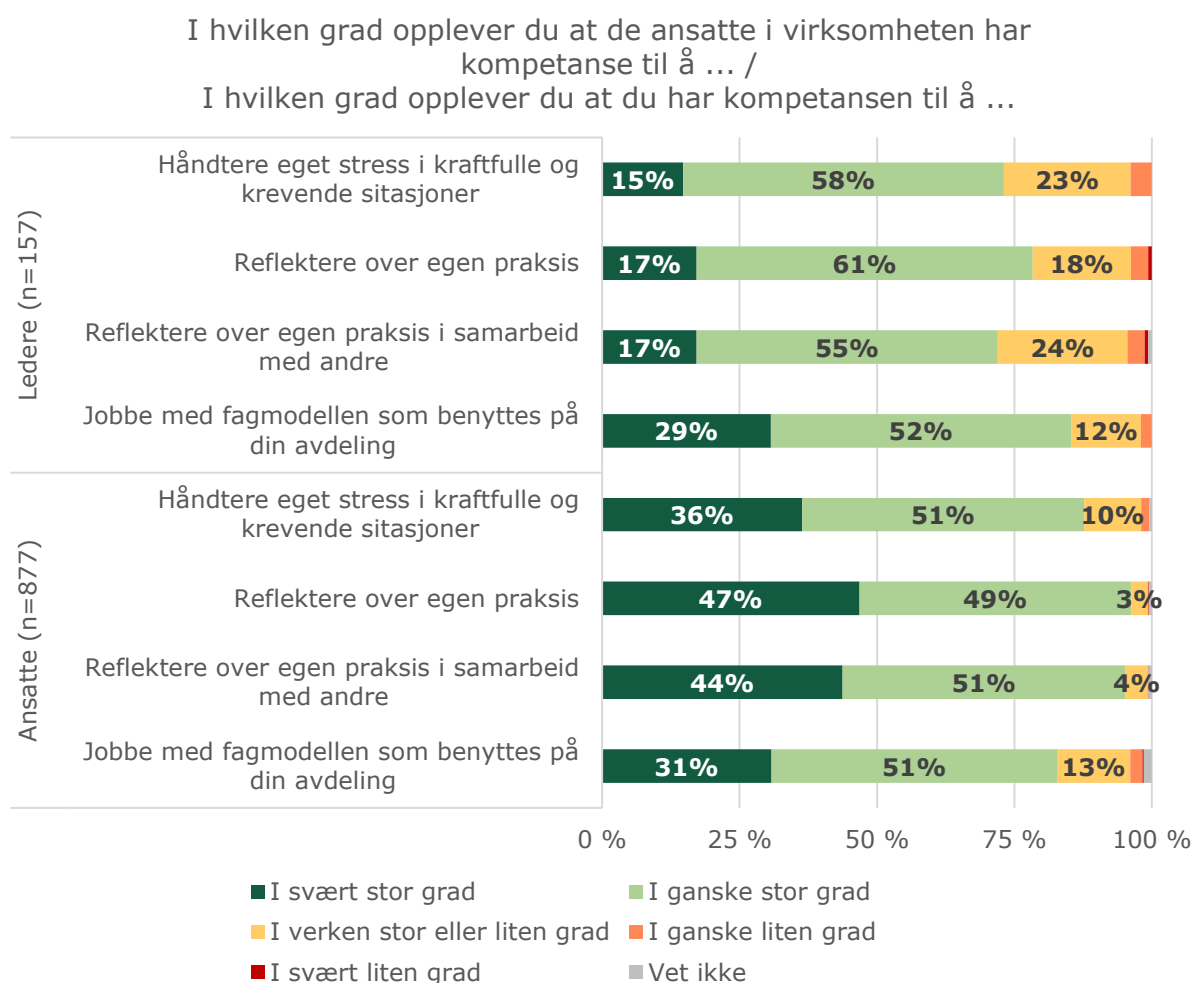
3.17 Personlig kompetanse

Personlig kompetanse omfatter kritisk selvrefleksjon over egne styrker og svakheter, fordommer og sympatier, samt forståelse av egne begrensninger. Spørsmålene ser også på kompetanse til å endre praksis og rutiner, motivere til deltakelse og bygging av tillit. Evne til stresshåndtering, selvrefleksjon og samarbeid påvirker både egen praksis og kvaliteten på omsorgen. God personlig kompetanse bidrar til trygghet, forutsigbarhet og bedre relasjoner.

I Figur 3-19 presenteres ledernes vurdering, og de ansattes egen opplevelse, av ansattes personlige kompetanse. Både ledere og ansatte opplever at de ansatte har høy personlig kompetanse. Ledere rapporterer at de ansatte overordnet har høy personlig kompetanse. Omtrent tre fjerdedeler av ledere rapporterer at de ansatte har høy til svært høy kompetanse i å håndtere stress i kraftfulle og krevende situasjoner, og reflektere over egen praksis alene og i samarbeid med andre. Over 80

prosent av lederne vurderer ansattes kompetanse som høy eller svært høy når det kommer til å jobbe med fagmodellen som benyttes på avdelingen.

På dette området vurderer ansatte egen kompetanse høyere enn ledere vurderer ansattes kompetanse. Over 90 prosent av alle ansattrespondenter rapporterer om høy eller vært høy kompetanse når det kommer til refleksjon over egen praksis alene og i samarbeid med andre. I underkant av 90 prosent opplever egen kompetanse som høy eller svært høy når det kommer til stresshåndtering og å jobbe etter fagmodellen.



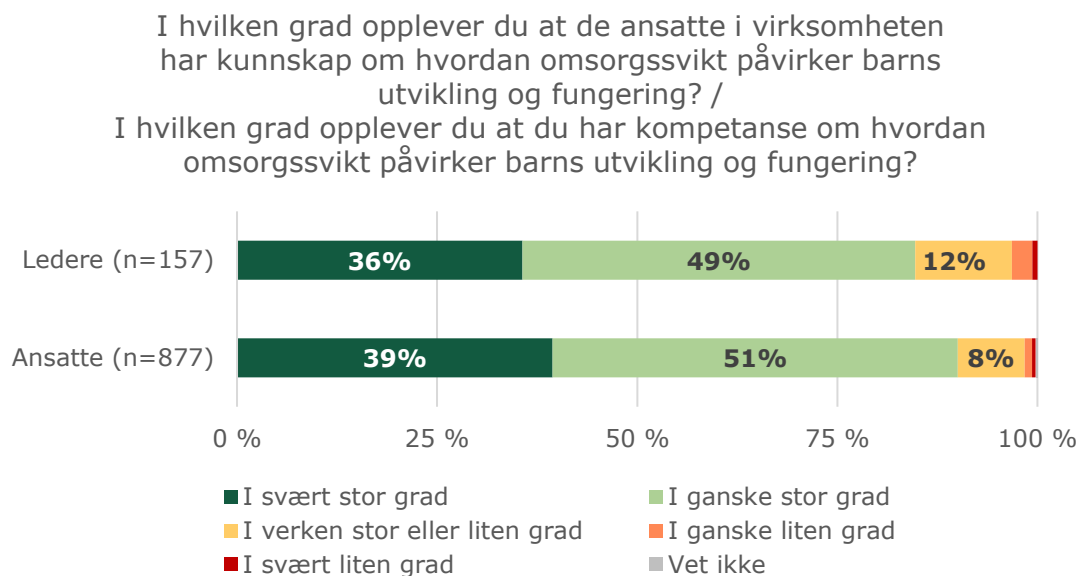
Figur 3-19: Personlig kompetanse – ledere og ansattes perspektiver

3.18 Omsorgssvikt

Kunnskap om hvordan omsorgssvikt påvirker barns utvikling og fungering, kan gjøre det enklere å identifisere risiko, tilpasse tiltak og forebygge negative utviklingsløp. God forståelse av omsorgssvikt kan styrke kvaliteten på omsorgen, fremme trygghet og legge et grunnlag for stabilitet og mestring hos barna (Barne- og familiedepartementet, 2023).

Samlet sett tyder vurderingene på at de ansatte i institusjonsbarnevernet har høy kompetanse om omsorgssvikt og dens betydning for barns utvikling og fungering. Fra Figur 3-20 ser vi at 85 prosent av lederne vurderer at de ansatte har høy eller svært høy kompetanse på dette området, mens 90

prosent av de ansatte selv oppgir at de føler seg ganske eller svært kompetente. Ansatte vurderer egen kompetanse noe høyere enn ledere vurderer ansattes kompetanse.



Figur 3-20: Omsorgssvikt – ledere og ansattes perspektiver

3.19 Skadelig seksualisert atferd

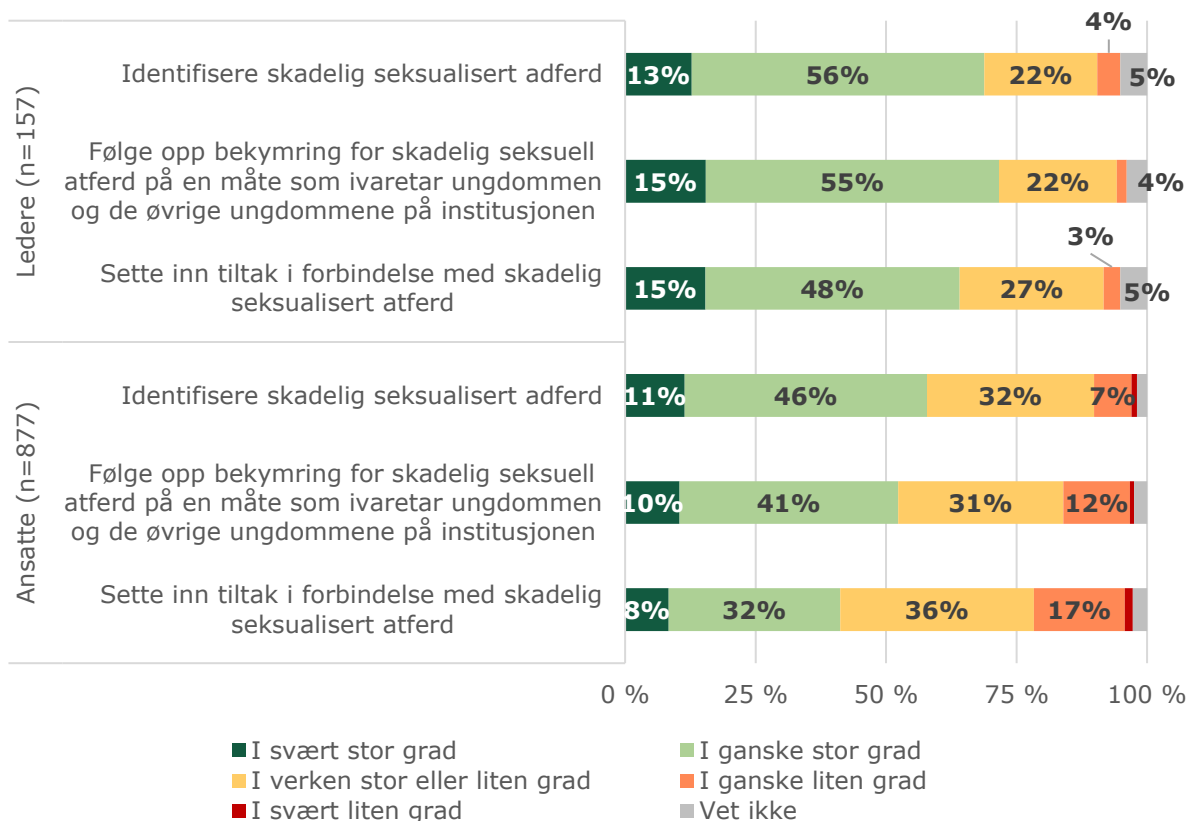
Kunnskap om hvordan skadelig seksualisert atferd kan påvirke barn og unge, samt hvordan det kan håndteres på en trygg og forebyggende måte, er viktig for å kunne identifisere risiko, iverksette tiltak og sikre at barn og unge får nødvendig beskyttelse, støtte og behandling.

Figur 3-21 presenterer lederes vurdering av sine ansattes kompetanse og ansattes egenvurdering av kompetanse knyttet til skadelig seksualisert atferd. Omtrent 70 prosent av lederne vurderer at de ansattes har høy eller svært høy kompetanse på å identifisere skadelig seksualisert atferd. 22 prosent av lederne rapporterer om moderat kompetanse blant de ansatte, mens fire prosent rapporterer om lav kompetanse. Det samme mønsteret gjelder for kompetanse i å følge opp bekymring for skadelig seksualisert atferd på en måte som ivaretar ungdommens og de øvrige ungdommene på institusjonene. Omtrent 60 prosent vurderer at de ansatte har høy eller svært høy kompetanse til å sette inn tiltak i forbindelse med skadelig seksualisert atferd.

De ansattes egenvurderinger er noe mer kritiske enn lederes vurderinger. Ansatte vurderer egen kompetanse høyest når det kommer til å identifisere skadelig seksualisert atferd, men mindre kompetente på å følge opp bekymringer for skadelig seksuell atferd og å sette inn tiltak i forbindelse

med skadelig seksualisert atferd. 40 prosent oppgir at de har høy eller svært høy kompetanse på å sette inn tiltak i forbindelse med skadelig seksualisert atferd.

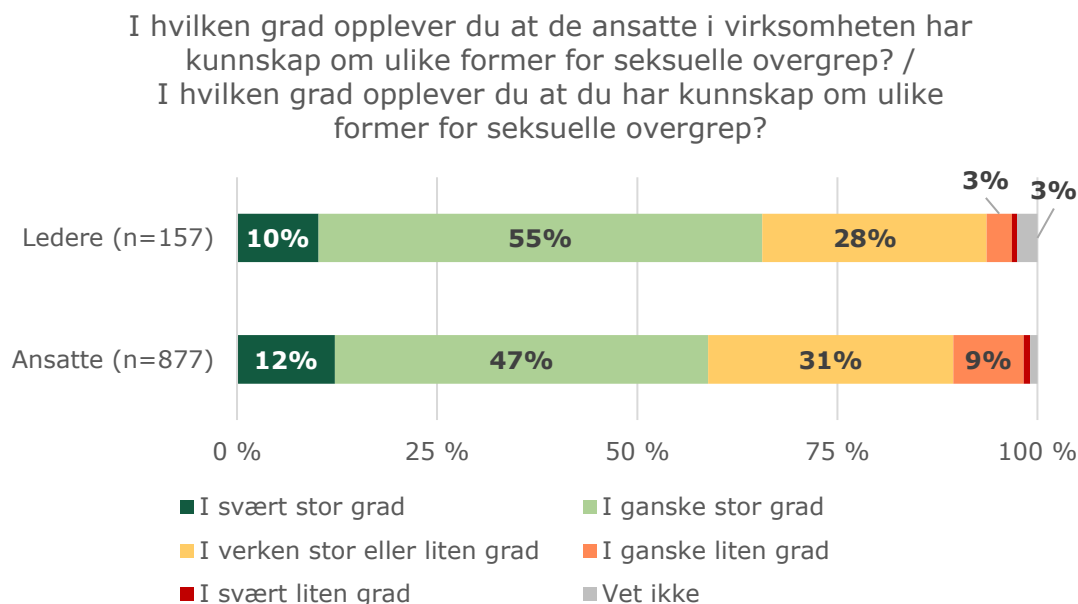
I hvilken grad opplever du at de ansatte i virksomheten har kompetanse til å ... /
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



Figur 3-21: Skadelig seksualisert atferd – ledere og ansattes perspektiver

3.20 Seksuelle overgrep

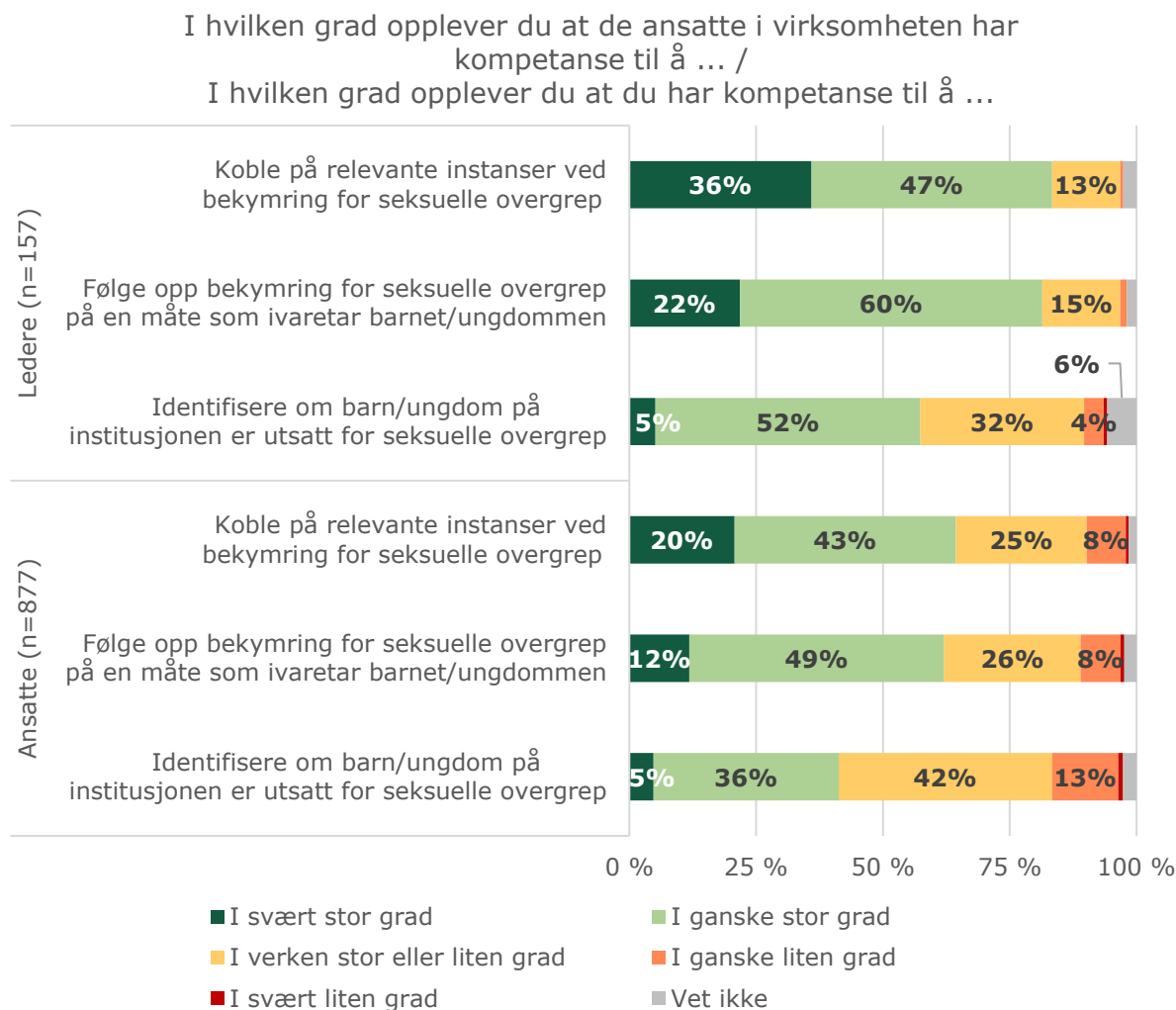
Figur 3-22 presenterer lederes vurdering av ansattes kunnskap og ansattes egenvurdering av kunnskap om ulike former for seksuelle overgrep. Overordnet vurderer flertallet av både ledere og ansatte at de ansatte i ganske eller svært stor grad har kunnskap om ulike former for seksuelle overgrep. 65 prosent av ledere oppgir at ansatte har svært høy til høy kunnskap om dette. Omtrent en fjerdedel oppgir at de ansatte har moderat kunnskap, mens 4 prosent mener at de ansatte i ganske eller svært liten grad innehar denne kunnskapen. De ansattes vurderinger sammenfaller stort sett med ledernes vurderinger, men en noe større andel ansatte (9 prosent) opplever at de i ganske eller svært liten grad har kunnskap om temaet.



Figur 3-22: Kunnskap om seksuelle overgrep – ledere og ansattes perspektiver

I Figur 3-23 presenteres lederes vurdering av ansattes kompetanse og ansattes egenvurdering av kompetanse i forbindelse med seksuelle overgrep. 93 prosent av lederne vurderer at de ansatte har høy til svært høy kompetanse i å koble på relevante instanser ved bekymring for seksuelle overgrep, mens 82 prosent av lederne mener de ansatte har høy til svært høy kompetanse i forbindelse med oppfølging ved bekymring for seksuelle overgrep. 57 prosent av lederne oppgir at de ansatte har svært høy til høy kompetanse i å identifisere om barn/ungdom på institusjon er utsatt for seksuelle overgrep. Andelen ledere som rapporter om moderat kompetanse er størst for kompetansen til å identifisere om barn/unge blir utsatt for seksuelle overgrep. Fire prosent av lederne oppgir at de ansatte har lav kompetanse på dette feltet.

Ansattes egenvurderinger følger den samme trenden som ledere rapporterer, selv om kompetansen som rapporteres inn er vurdert som lavere totalt sett. 63 prosent av ansatte vurderer at de har høy til svært høy kompetanse i å koble på relevante instanser ved bekymring for seksuelle overgrep, mens 61 prosent av ansatte mener de har høy til svært høy kompetanse i forbindelse med oppfølging av bekymring for seksuelle overgrep. 41 prosent av ansatte oppgir at de har svært høy eller høy kompetanse i å identifisere om barn/ungdom på institusjon er utsatt for seksuelle overgrep. 42 prosent rapporterer om moderat kompetanse i forbindelse med identifikasjon, og 13 prosent vurderer egen kompetanse som lav.



Figur 3-23: Kompetanse om seksuelle overgrep – ledere og ansattes perspektiver

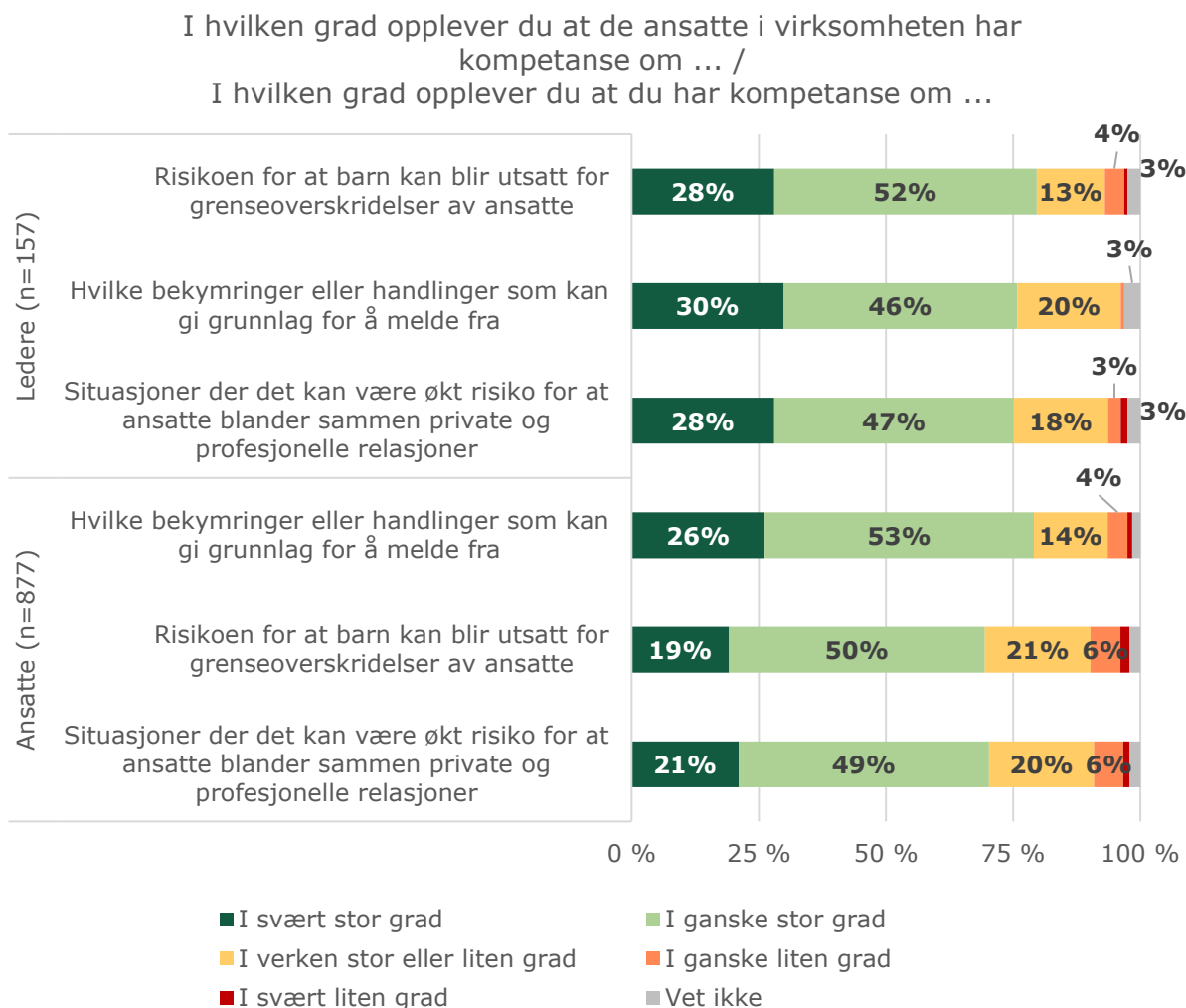
3.21 Relasjon mellom barn og ansatt

Ansatte bør ha kompetanse om risiko for at relasjoner med ungdommen kan overskride profesjonelle grenser, hvilke handlinger som krever varsling, hvordan man skiller mellom private og profesjonelle roller, og hvordan sikkerhet, både fysisk, emosjonell og juridisk, kan ivaretas. Slike ferdigheter er avgjørende for å sikre trygge og forsvarlige relasjoner, i tråd med barnevernsloven §§ 1-1 og 1-3.

Figur 3-24 presenterer lederes vurdering av sine ansattes kompetanse og ansattes egenvurdering av kompetanse i relasjonen mellom barn og ansatte. Omtrent tre av fire ledere vurderer at deres ansatte har høy til svært høy kompetanse på alle spørsmålene forbundet med relasjoner mellom barn og ansatte. 13-20 prosent vurderer de ansattes kompetanse som moderat, mens tre- fire prosent vurderer de ansattes kompetansen som lav.

Blant de ansattes egenvurderinger kommer det fram at omtrent 70 prosent vurderer egen kompetanse som stor til svært stor i alle spørsmål forbundet med relasjoner mellom barn og ansatte. Det er seks prosent som vurderer kompetansen sin som ganske liten i forbindelse med

kompetanse om risikoen for at barn blir utsatt for grenseoverskridelser av ansatte og situasjoner der det kan være økt risiko for ansatte blander roller.



Figur 3-24: Relasjon mellom barn og ansatt – ledere og ansattes perspektiver

3.22 Kompetanseområder på tvers av bakgrunnsvariabler

Til nå har vi sett på totalresultater for de ulike kompetanseområdene. Resultatene fra vurderingene tyder på at ansatte i institusjonsbarnevernet vurderes å ha høy kompetanse på mange områder. Samtidig har funnene avdekket potensielle kompetansebehov innen rusproblematikk, samt behov for mer kompetanse om hvordan identifisere og agere ved mistanke om skadelig seksualisert atferd, vold og kriminalitet, og seksuelle overgrep. I dette kapittelet ser vi nærmere på forskjeller på tvers av kjennetegn ved institusjonene (eieform og region) og ved de ansatte (utdanning og ansiennitet). Siden undersøkelsen bygger på et relativt lite utvalg, kan analyser på tvers av variabler medføre små gruppestørrelser og dermed økt risiko for tilfeldige variasjoner i resultatene (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2021). For å ivareta analysenes troverdighet er derfor funn som omfatter grupper med færre enn 20 respondenter utelatt. Resultatene for mindre kategorier kan likevel være påvirket av tilfeldigheter, og tolkes derfor med dette forbeholdet. Resultatene tar utgangspunkt i ansattes besvarelser, ettersom det er flere svar fra ansatte enn fra ledere. Høyest

gjennomsnittresultat er markert med grønt, mens lavest gjennomsnittresultat er markert med grått. Kun forskjeller på 0,2 skalapoeng eller mer er markert i figurene.

3.22.1 Kompetanse ved institusjoner med ulike eieform

Tabell 3-1 viser gjennomsnittresultatene på undersøkelsens kompetanseområder splittet på institusjonens eieform. Resultatene viser at det generelt er små forskjeller mellom ansattes vurdering av egen kompetanse. Ansatte ved statlige institusjoner vurderer egen kompetanse noe lavere enn ansatte ved private institusjoner for områdene *Ruskompetanse*, *Systematisk oppfølging av barns utvikling* og *Relasjonen mellom barn og ansatt*. Alle nevnte forskjeller er på 0,2 skalapoeng.

	Totalt	Statlig (n=551)	Privat (n=244)
Sikring av barnas rettigheter	4,4	4,4	4,4
Medvirkning	4,4	4,4	4,4
Samtale med barn	4,2	4,2	4,1
Skape trygghet	4,5	4,5	4,4
Tilrettelegging for skole og annet	4,0	4,0	4,1
Håndtering av positive og negative relasjoner	4,1	4,1	4,0
Vold og kriminalitet	3,7	3,7	3,7
Ruste barnet for tiden etter institusjon	4,1	4,1	4,1
Ruskompetanse	3,4	3,4	3,6
Samarbeid med foreldre/foresatte	3,9	3,9	3,8
Samarbeid med andre tjenester	4,0	3,9	4,1
Systematisk oppfølging av barns utvikling	4,0	4,0	4,0
Gi vern til barn i krise	4,0	4,0	4,0
Personlig kompetanse	4,3	4,3	4,3
Skadelig seksualisert atferd	3,5	3,5	3,5
Seksuelle overgrep	3,6	3,6	3,7
Relasjonen mellom barn og ansatt	3,9	3,8	4,0

Tabell 3-1: Kompetanseområder splittet på eieform

3.22.2 Kompetanse ved institusjoner i ulike regioner

Tabell 3-2 viser gjennomsnittresultatene på undersøkelsens kompetanseområder splittet på region. Det er kun ansatte ved statlige og private institusjoner som er inkludert i resultatene på regionsnivå. Generelt viser resultatene at det er små forskjeller mellom ansatte i de ulike regionene. Vi ser imidlertid at ansatte i region nord vurderer egen kompetanse noe lavere enn ansatte i andre regioner innenfor flere av undersøkelsens kompetanseområder. Den største forskjellen mellom regionene, ser vi innenfor kompetanseområdet *Seksuelle overgrep*. Der vurderer ansatte i region nord sin kompetanse lavere enn ansatte i de andre regionene.

	Totalt	Region øst (n=245)	Region sør (n=149)	Region vest (n=165)	Region Midt-Norge (n=155)	Region nord (n=95)
Sikring av barns rettigheter	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
Medvirkning	4,4	4,3	4,4	4,4	4,3	4,4
Samtale med barn	4,2	4,2	4,2	4,1	4,2	4,0
Skape trygghet	4,5	4,5	4,4	4,4	4,5	4,5
Tilrettelegging for skole og annet	4,0	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1
Håndtering av positive og negative relasjoner	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,0
Vold og kriminalitet	3,7	3,7	3,6	3,7	3,8	3,6
Ruste barnet for tiden etter institusjon	4,1	4,2	4,1	4,1	4,1	4,0
Ruskompetanse	3,4	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4
Samarbeid med foreldre/foresatte	3,9	3,8	3,9	3,8	3,9	3,8
Samarbeid med andre tjenester	4,0	4,0	4,0	4,0	3,9	3,9
Systematisk oppfølging av barns utvikling	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0	3,9
Gi vern til barn i krise	4,0	4,1	4,0	3,9	3,9	3,9
Personlig kompetanse	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Skadelig seksualisert atferd	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4
Seksuelle overgrep	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6	3,4
Relasjonen mellom barn og ansatt	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8

Tabell 3-2: Kompetanseområder splittet på region

3.22.3 Kompetanse etter utdanning

Tabell 3-3 viser gjennomsnittresultatene på undersøkelsens kompetanseområder splittet på ansattes utdanning. Samlet sett viser resultatene at det er noen forskjeller mellom ansatte med ulike utdanning, men primært er disse forskjellene mellom ansatte med barnevernspedagogutdanningen, sosionomutdanningen og relevant masterutdanning² på den ene siden, og ansatte med andre utdanningsbakgrunner på den andre siden. Den største forskjellen finner vi på kompetanseområdet Systematisk oppfølging av barns utvikling, der ansatte med annen utdanningsbakgrunn vurderer egen kompetanse 0,3 skalapoeng lavere enn ansatte med relevant mastergrad.

	Totalt	Barneverns- pedagog (n=250)	Sosionom (n=142)	Relevant mastergrad (n=88)	Annet (n=277)
Sikring av barns rettigheter	4,4	4,5	4,5	4,4	4,3
Medvirkning	4,4	4,4	4,4	4,4	4,3
Samtale med barn	4,2	4,2	4,1	4,1	4,2
Skape trygghet	4,5	4,5	4,5	4,4	4,5
Tilrettelegging for skole og annet	4,0	4,0	4,0	4,1	4,1
Håndtering av positive og negative relasjoner	4,1	4,0	4,1	4,2	4,1
Vold og kriminalitet	3,7	3,8	3,7	3,8	3,7
Ruste barnet for tiden etter institusjon	4,1	4,1	4,1	4,2	4,1
Ruskompetanse	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5
Samarbeid med foreldre/foresatte	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8
Samarbeid med andre tjenester	4,0	4,0	4,1	4,0	4,0
Systematisk oppfølging av barns utvikling	4,0	4,0	4,0	4,2	3,9
Gi vern til barn i krise	4,0	4,0	4,0	4,1	3,9
Personlig kompetanse	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Skadelig seksualisert atferd	3,5	3,6	3,5	3,6	3,4
Seksuelle overgrep	3,6	3,7	3,7	3,7	3,5
Relasjonen mellom barn og ansatt	3,9	3,9	4,0	4,0	3,9

Tabell 3-3: Kompetanseområder splittet på utdanningsbakgrunn

² I spørreundersøkelsen ble relevant master stilt som «Master i sosialt arbeid/barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå, mastergrad i rettsvitenskap».

3.22.4 Kompetanse etter ansiennitet

Tabell 3-4 viser gjennomsnittresultatene på undersøkelsens kompetanseområder splittet på ansattes ansiennitet i institusjonsbarnevernet. Samlet sett viser resultatene at ansatte som har jobbet lenger enn 10 år i institusjonsbarnevernet, vurderer egen kompetanse høyest. Ansatte som har jobbet i institusjonsbarnevernet 2 år eller kortere, vurderer egen kompetanse lavest. Den største forskjellen finner vi på kompetanseområdet *Skadelig seksualisert atferd*, der ansatte med mer enn 15 års ansiennitet vurderer egen kompetanse 0,5 skalapoeng høyere enn nyansatte.

Hvor mange år har du vært ansatt i institusjonsbarnevernet?	Totalt	1-2 år (n=235)	3-5 år (n=186)	6-10 år (n=142)	11-15 år (n=101)	Mer enn 15 år (n=170)
Sikring av barnas rettigheter	4,4	4,2	4,4	4,5	4,6	4,5
Medvirkning	4,4	4,3	4,4	4,4	4,5	4,4
Samtale med barn	4,2	4,1	4,1	4,2	4,2	4,3
Skape trygghet	4,5	4,4	4,5	4,5	4,5	4,5
Tilrettelegging for skole og annet	4,0	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2
Håndtering av positive og negative relasjoner	4,1	4,0	4,0	4,1	4,2	4,2
Vold og kriminalitet	3,7	3,5	3,7	3,7	3,7	3,9
Ruste barnet for tiden etter institusjon	4,1	4,0	4,1	4,2	4,2	4,2
Ruskompetanse	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,5
Samarbeid med foreldre/foresatte	3,9	3,7	3,9	3,8	4,0	4,0
Samarbeid med andre tjenester	4,0	3,9	4,0	3,9	4,1	4,2
Systematisk oppfølging av barns utvikling	4,0	3,8	4,0	4,0	4,1	4,1
Gi vern til barn i krise	4,0	3,7	4,0	4,0	4,1	4,2
Personlig kompetanse	4,3	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4
Skadelig seksualisert atferd	3,5	3,2	3,5	3,5	3,6	3,7
Seksuelle overgrep	3,6	3,4	3,6	3,6	3,6	3,8
Relasjonen mellom barn og ansatt	3,9	3,8	3,8	4,0	3,9	4,0

Tabell 3-4: Kompetanseområder splittet på ansiennitet

3.23 Oppsummering: Institusjonsbarnevernet

Overordnet viser kartleggingen at ledere og ansatte i institusjonsbarnevernet vurderer at ansatte har relativt høy kompetanse på mange av kompetanseområdene i undersøkelsen. Ledere og ansatte er relativt samstemte om dette, selv om ledere har en noe mer positiv vurdering enn ansatte på flere av områdene.

Samlet sett vurderer de ansatte at de har **høyest kompetanse** knyttet til områder som *Sikring av barns rettigheter, Medvirkning, Samtale med barn, Omsorgssvikt og Skape trygghet*. Dette er områder som utgjør en sentral del av arbeidet som ansatt i institusjonsbarnevernet, og kompetanse som det er naturlig å tenke at de ansatte bruker ukentlig, om ikke daglig. Disse funnene er i tråd med tidligere forskning, som viser at barnevernsansatte generelt har god relasjonell kompetanse og er bevisste på viktigheten av å skape trygghet og gi omsorg (Helsetilsynet, 2019; Bufdir, 2016).

Kompetansen vurderes som **moderat** på områder av som *Tilrettelegging for skole, fritid og helsehjelp, Håndtering av positive og negative relasjoner, Samarbeid med foreldre, Samarbeid med andre tjenester, samt Utredning og bistand*. På disse områdene er det en betydelig andel av respondentene har svart «i verken stor eller liten grad» på spørsmålene som inngår i kompetanseområdene. Tidligere forskning viser at det er stor variasjon i ansattes kompetanse på samarbeid med andre tjenester. Variasjonen kan skyldes at institusjonene har ulik organisering og ulike standarder for kompetanseutvikling, samt at systemet rundt kan oppleves som uforutsigbart og forskjellig fra sak til sak (Deloitte, 2023). Forskningen antyder også at kompetansen i stor grad påvirkes av de ansattes erfaring og ansiennitet, og at utskifting av både ansatte internt og blant ansatte i tjenester man samarbeider med kan påvirke hvordan man vurderer egen samarbeidskompetanse.

Resultatene viser at ledere og ansatte vurderer å ha god kompetanse i forbindelse med å *Ruste barnet for tiden etter institusjon*. Spørsmålene innenfor området er rettet mot å lære barn teknikker for å meste livet etter institusjonsoppholdet, slik som å regulere følelser og gjenkjenne gode relasjoner. Her virker ledere og ansatte samstemte, og rapporterer om relativt høy kompetanse. Her virker det som om de ansatte anser seg som godt rustet og har verktøy til å mestre dette. Det kommer derimot fram fra spørsmålet «Kompetanse i å påse at det foreligger en god plan for hva som skal skje etter utflytting» under *Systematisk oppfølging av barnets utvikling*, at det er mer usikkerhet knyttet til kompetansen rundt planleggingen av hva som skal skje etter at barnet har flyttet ut av institusjonen. Her vurderer åtte prosent av lederne at deres ansatte har lav kompetanse. Også mange ansatte rapporterer om moderat eller lav kompetanse. Det kan tyde på at det er behov for å øke kompetansen på å påse at det foreligger en god plan for tiden etter at barnet har flyttet ut fra institusjonen. Dersom det systematiske arbeidet for barnets tid etter at hen har flyttet fra institusjonen styrkes, kan det redusere risiko for tilbakefall til uheldige mønstre, og styrke forebyggingen på lengre sikt.

Ansatte vurderer sin egen kompetanse som **lavest** på områder som omhandler *Vold og kriminalitet, Skadelig seksualisert atferd, Rus, Seksuelle overgrep*, samt spørsmålet knyttet til «selvskading hos barn i krise». Barnevernsutvalget (NOU 2023:7) peker på at ansatte i barnevernet mangler kompetanse til å håndtere ulike målgrupper og sakstyper, og var særlig bekymret for de mest alvorlige og krevende sakene. Tidligere forskning viser at barnevernsinstitusjonene har utfordringer med saker som involverer sped- og småbarn, ungdom med psykiske vansker og rusproblemer, samt saker med vold og seksuelle overgrep (Deloitte, 2023; Bufdir, 2016).

For å møte kompetansebehovet innen rus lanserte Bufdir i 2025 opplæringsprogrammet RusKompass, rettet mot institusjonsansatte for å forebygge og håndtere ungdoms rusbruk (Bufdir, 2025). Resultatene fra denne undersøkelsen tyder på at behovet for kompetanseheving på området fortsatt er stort. Det er derfor viktig at programmet gjøres kjent for alle institusjoner, og at det evalueres etter at det har vært i bruk en periode, slik at nødvendige justeringer kan gjøres og eventuelle ytterligere tiltak for kompetanseheving kan vurderes.

Kompetanse på tvers av ansattgrupper

Generelt viser resultatene fra kompetansekartleggingen små forskjeller mellom ulike ansattgrupper. Unntaket er forskjellene mellom ansatte med kort ansiennitet i institusjonsbarnevernet og ansatte med lang ansiennitet. Ansatte som har jobbet mer enn 10 år i institusjonsbarnevernet, rapporterer om betydelig høyere kompetanse enn ansatte med kortere ansiennitet. Nyansatte rapporterer om den laveste kompetansen. Dette kan tyde på at erfaring spiller en sentral rolle for vurdering av egen kompetanse.

4. Enhet for inntak

I dette kapittelet presenteres resultatene fra kompetanseundersøkelsen i enhet for inntak. Først presenteres resultatene på undersøkelsens overordnede kompetanseområder. Deretter presenteres resultatene på enkeltspørsmålene innenfor hvert kompetanseområde. Resultatene presenteres både for lederes vurdering av enhetens samlede kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse. Til slutt presenteres resultater på undersøkelsens kompetanseområder på tvers av ansattgrupper.

4.1 Kompetanseområdene i undersøkelsen

Spørreundersøkelsen som ble sendt ut til ledere og ansatte i enhet for inntak, omfatter flere kompetanseområder. For å strukturere funnene er resultatene inndelt etter hvilken kompetanse hvert spørsmål undersøker. Inndelingen bygger på undersøkelsens fire hovedområder for kompetanse (*Forvaltningskompetanse, Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak, Tverrfaglig og tverretattlig kompetanse samt Barnevernsfaglig kompetanse*).

I kapitlet til hvert kompetanseområde er det underkapitler som omhandler ulike deler av kompetanseområdet. Disse delene er identifisert gjennom faktoranalyse, med hensikt å identifisere underliggende faktorer som til sammen forklarer kompetanseområdet. Imidlertid er det viktig å være oppmerksom på at metoden bygger på flere statistiske og teoretiske forutsetninger som ofte ikke oppfylles i praksis. Dermed kan underkategoriene bære preg av subjektivitet. Samlet sett gir strukturen en helhetlig oversikt over kompetanseområdene i undersøkelsen, men tolkningen bør likevel knyttes til kompetanseområdet i helhet, og ikke til et spesifikt underkapittel. Ved analyse av snittskårer behandler vi kompetanseområdene, mens den avsluttende oppsummeringen omhandler de ulike underkapitlene med hensikt om ytterligere nyanse.

Struktureringen av kompetanseområdene validert gjennom statistiske analyser over hvorvidt spørsmålene passer sammen og indikerer intern reliabilitet i de ulike kompetanseområdene (Cronbach's alfa(α)). Verdier for Cronbach's alfa varierer oftest mellom 0 og 1, der høy verdi indikerer høy intern konsistens. Verdier under 0,6 indikerer svak reliabilitet, 0,6-0,8 er akseptabelt, mens 0,8-0,9 indikerer god reliabilitet. Med andre ord forteller høye verdier at spørsmålene innenfor kompetanseområdet i stor grad måler den samme kompetansen, mens lave verdier viser at spørsmålene delvis måler ulike deler av kompetanse. Struktureringen av kompetanseområdene er lik for ledere og ansatte. Figuren nedenfor presenterer kompetanseområdene og skårer for intern reliabilitet for resultatene til henholdsvis ledere og ansatte. Spørsmålene til ledere ser på lederes opplevelse av de ansattes kompetanse, mens spørsmålene til ansatte ser på de ansattes opplevelse av egen kompetanse.

KOMPETANSEOMRÅDER
FORVALTNINGSKOMPETANSE ($\alpha = 0,90$ (ledere), $0,87$ (ansatte))
Har kunnskap om kommunal barnevernstjenestes tjenestetilbud
Har kompetanse om tjenestetilbudet fra øvrige kommunale tilbud
Har kunnskap om Bufetats tjenestetilbud
Har kunnskap om tilgjengelig kapasitet i tiltaket
Kunnskap om relevant regelverk (inkludert barnevernsloven)
Kunnskap om god forvaltningsskikk
Kunnskap om føringer og krav fra direktoratet (f.eks. disposisjonsbrev) og regionene

Kunnskap om BIRK
Kunnskap om andre digitale verktøy du bruker i din arbeidshverdag (f.eks. Microsoft Office-pakken med Word, Excel, Outlook m.m.)
Ferdigheter innen anvendelse av barnevernsloven
Ferdigheter innen anvendelse av andre relevante regelverk
Ferdigheter innen saksbehandling og dokumentasjon
Ferdigheter innen BIRK
Ferdigheter innen andre digitale verktøy du bruker i din arbeidshverdag (f.eks. Microsoft Office-pakken med Word, Excel, Outlook m.m.)
KOMPETANSE PÅ KJØP AV PRIVATE BARNEVERNSTILTAK ($\alpha = 0,71$ (ledere), $0,83$ (ansatte))
Kompetanse til å gjennomføre anskaffelser av enkeltkjøp fra private leverandører (for eksempel beredskapshjem, spesialisert fosterhjem og institusjonsplasser)
Kompetanse til å følge opp avtaler knyttet til enkeltbarn
TVERRFAGLIG OG TVERRETATLIG SAMARBEID ($\alpha = 0,91$ (ledere), $0,87$ (ansatte))
Ferdigheter innen å samarbeide godt med barnevernstjenestene for å sikre fremdrift
Ferdigheter innen å gi råd og veiledning til barnevernstjenester
Ferdigheter innen å samarbeide med andre tjenesteytere rundt det enkelte barn
Ferdigheter innen å delta i tverrfaglige prosesser
Ferdigheter innen å koordinere/lede tverrfaglige prosesser
Ferdigheter innen å formidle viktig informasjon til relevante samarbeidspartnere
Ferdigheter innen å bruke digitale virkemidler for kommunikasjon
Ferdigheter innen å utvikle og ta i bruk nye måter å jobbe på
Kunnskap om barnevernstjenestens behov i samarbeidet om enkeltsaker (for eksempel barnevernstjenestens behov for råd og veiledning, informasjon om Bufetats tiltaksapparat, mm.)
BARNEVERNSFAGLIG KOMPETANSE ($\alpha = 0,94$ (ledere), $0,93$ (ansatte))
Kunnskap om barns behov
Kunnskap om barns utviklings- og omsorgsbehov
Ferdigheter innen å kartlegge og systematisere barns behov
Ferdigheter innen å vurdere og analysere informasjon om barn fra ulike kilder
Ferdigheter innen å bruke informasjon fra ulike kilder for å beskrive barns omsorgs- og behandlingsbehov
Ferdigheter innen å vekte ulike hensyn i vurderingen av barnets beste
Kunnskap om hvordan man kan møte barn og familier på en kultursensitiv måte
Ferdigheter innen å vurdere innretningen av tiltak for stabil plassering
Ferdigheter innen å mobilisere nødvendige tiltak for å støtte stabilitet i plassering
Ferdigheter innen å håndtere konflikter mellom ulike parter
Ferdigheter innen å mobilisere familie og nettverk
Ferdigheter innen å møte barn og familier på en kultursensitiv måte
Ferdigheter innen å sikre barns medvirkning ved tiltaksvalg

Ferdigheter innen å sikre foreldres medvirkning ved tiltaksvalg
Kunnskap om nasjonale normerende produkter som er førende for enhetens arbeid (f.eks. nasjonale veiledere/anbefalinger)
Kunnskap om barns rettigheter
Kunnskap om kunnskapsmodellen "barnets behov i sentrum"
Ferdigheter innen å vurdere når barn kan ha rettigheter etter andre lovverk
Kunnskap om riktig tilnærming når barn kan ha rettigheter etter andre lovverk
LEDERE – ER DET GENERELT BEHOV FOR Å ...
Styrke samarbeidskompetanse på systemnivå (strategisk eller tverrfaglig samarbeid på systemnivå)?
Styrke samarbeidskompetanse på enkeltsaksnivå?
Styrke enhetens barnevernsfaglige kompetanse?

Figur 4-1: Kompetanseområdene i spørreundersøkelsen med verdier for Cronbach's alfa

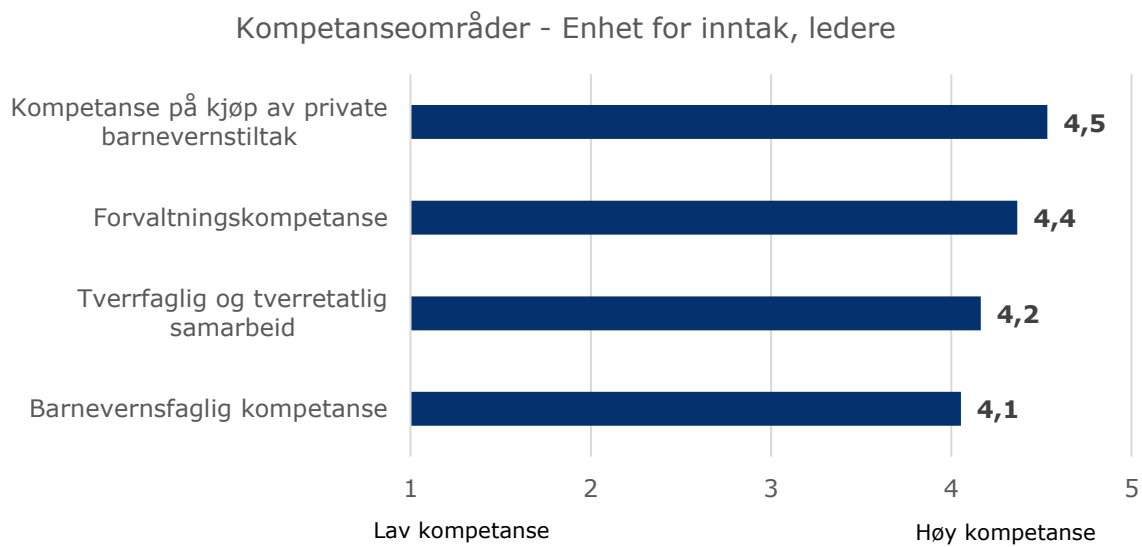
Figur 4-1 viser at spørreundersøkelsen til lederne og ansatte består av fire kompetanseområder. I tillegg fikk ledere noen tilleggsspørsmål på systemnivå.

Resultatene fra våre statistiske analyser viser at spørsmålene i de aller fleste områdene i høy grad passer sammen. Samtlige av kompetanseområdene har en Cronbach's alfa verdi på over 0,7 blant både ledere og ansatte, hvilket indikerer høy pålitelighet. *Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak* (for ledere og ansatte) har den laveste reliabilitetsverdien med en alfa på 0,7 og 0,8 for ledere og ansatte. Verdinivået indikerer moderat pålitelighet, hvilket kan komme av området består av kun to spørsmål. at spørsmålene er formulert på ulike måter, og undersøker ulike aspekter ved kjennskap til tjenestetilbudet.

Vi skal nå se nærmere på den samlede snittskåren til de ulike kompetanseområdene. Alle spørsmål er satt opp slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt (på en skala fra 1 («I svært liten grad») til 5 («I svært stor grad»)). Et høyt gjennomsnittresultat skal derfor tolkes positivt. Vi ser først på resultatene for lederne før vi ser på de ansattes opplevelse av egen kompetanse.

4.1.1 Kompetanseområdene vurdert av lederne

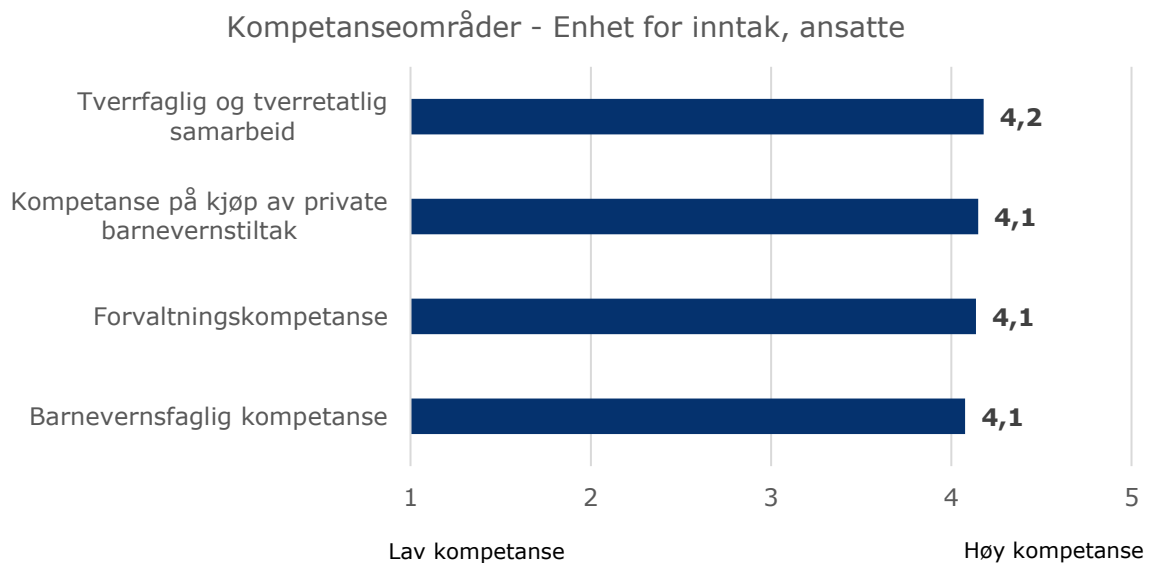
Figur 4-2 viser den samlede snittskåren for de ulike kompetanseområdene for lederne. Samlet sett vurderer lederne enhetens samlede kompetanse relativt høyt. Lederne vurderer at enheten samlet sett har høy kompetanse på *Kjøp av private barnevernstiltak*, etterfulgt av *Forvaltningskompetanse*. Enhetens kompetanse innen *Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid* og *Barnevernfaglig kompetanse* vurderes noe lavere.



Figur 4-2: Lederes vurdering av enhetens samlede kompetanse innen undersøkelsens kompetanseområder

4.1.2 Kompetanseområdene vurdert av ansatte

Figur 4-3 viser ansattes samlede snittskår for de ulike kompetanseområdene i undersøkelsen. Samlet sett vurderer ansatte sin egen kompetanse relativt høyt. De ansatte opplever at de har tilnærmet like høy kompetanse i alle fire kompetanseområdene. *Tverrfaglig og tverretattlig kompetanse* vurderer noe høyere med en snittskåre på 4,2, mens øvrige områder har en snittskåre på 4,1. Videre er det interessant at ansatte vurderer egen kompetanse lavere enn lederne, særlig knyttet til *Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak* og *Forvaltningskompetanse*. Forskjellen kan skyldes at ledere vurderer kompetanse for den samlede enheten, mens ansatte vurderer egen kompetanse.



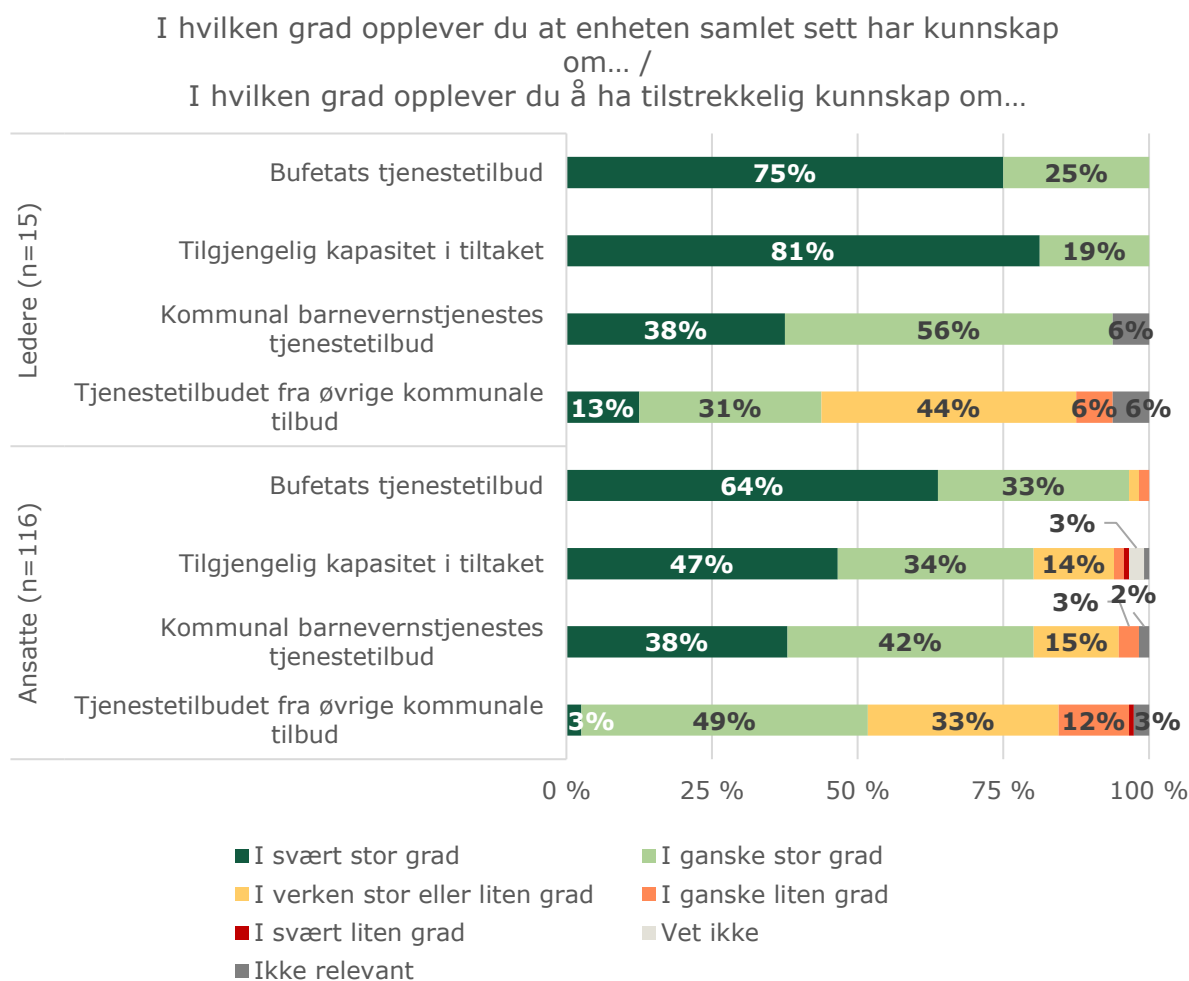
Figur 4-3: Ansattes vurdering av egen kompetanse innen undersøkelsens kompetanseområder

4.2 Forvaltningskompetanse

4.2.1 Kjennskap til tjenestetilbud

Kjennskap til tjenestetilbudene danner grunnlaget for å sikre forsvarlige og individuelt tilpassede tiltak, oppfylle statens bistandsplikt og legge til rette for effektiv samhandling med kommunale barnevernstjenester (Bufdir, 2018, b). I det følgende presenteres resultater fra undersøkelsen som belyser hvordan ledere og ansatte vurderer kompetansen på dette området.

Figur 4-4 presenterer lederes vurdering av enhetens samlede kunnskap, og ansattes vurdering av egen kompetanse knyttet til *Kjennskap til tjenestetilbud*. Resultatene viser at flertallet av ledere og ansatte vurderer at de har svært høy eller høy kunnskap om både kommunenes og Bufetats tjenestetilbud, samt kapasiteten i tilbudet. Når det gjelder kjennskap til øvrige kommunale tjenestetilbud, viser resultatene at ledere og ansatte vurderer denne kjennskapen som noe lavere.

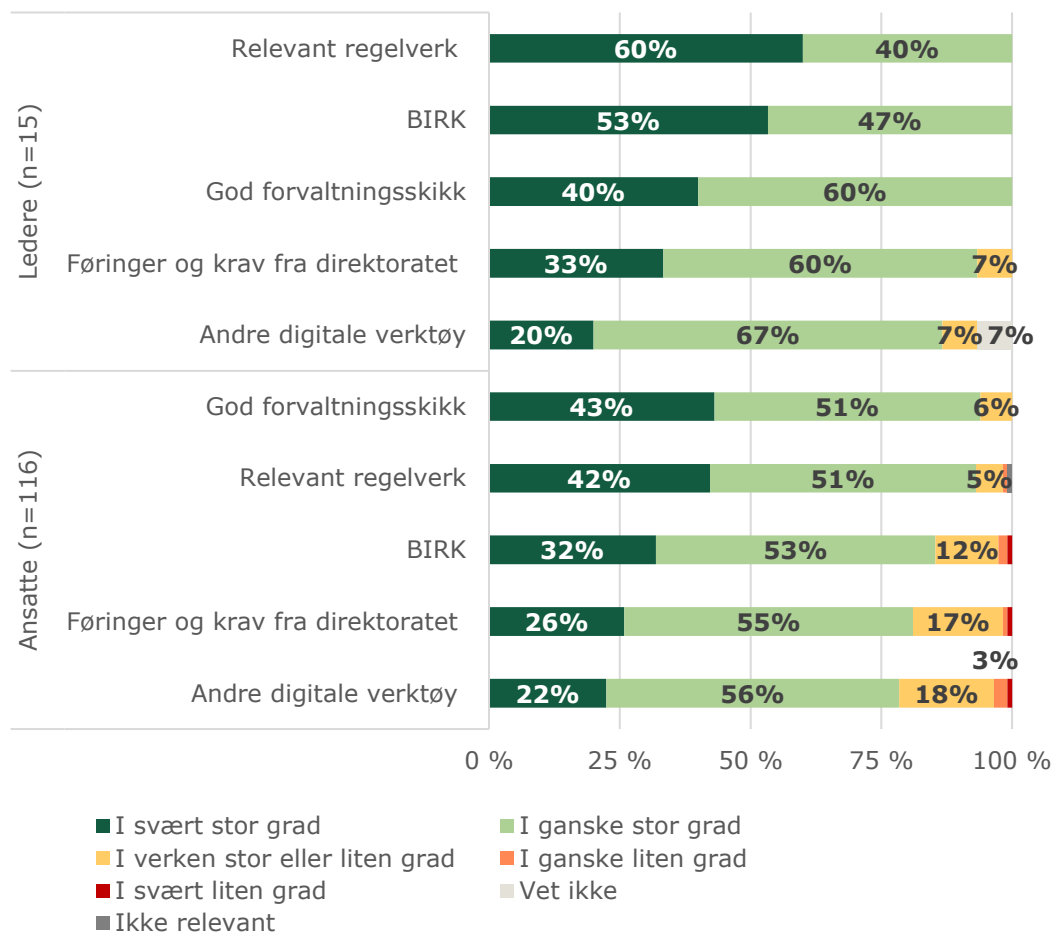

Figur 4-4: Kjennskap til tjenestetilbud

4.2.2 Kunnskap om forvaltning

Figur 4-5³ presenterer lederes og ansattes vurdering av kunnskap om forvaltningsskikk, regelverk, krav og digitale verktøy. Samlet sett viser resultatene at både ledere og ansatte vurderer at det er høy til svært høy kunnskap på dette feltet. Ansatte vurderer egen kunnskap noe lavere enn det ledere vurderer enhetens samlede kompetanse, særlig når det kommer til kunnskap om BIRK, føringer og krav fra direktoratet og andre digitale verktøy.

³ Andre digitale verktøy: f.eks. Microsoft Office-pakken med Word, Excel, Outlook m.m., Krav fra direktoratet: f.eks. disposisjonsbrev, relevant regelverk: inkludert barnevernsloven.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har kunnskap om...
/ I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelig kunnskap om...



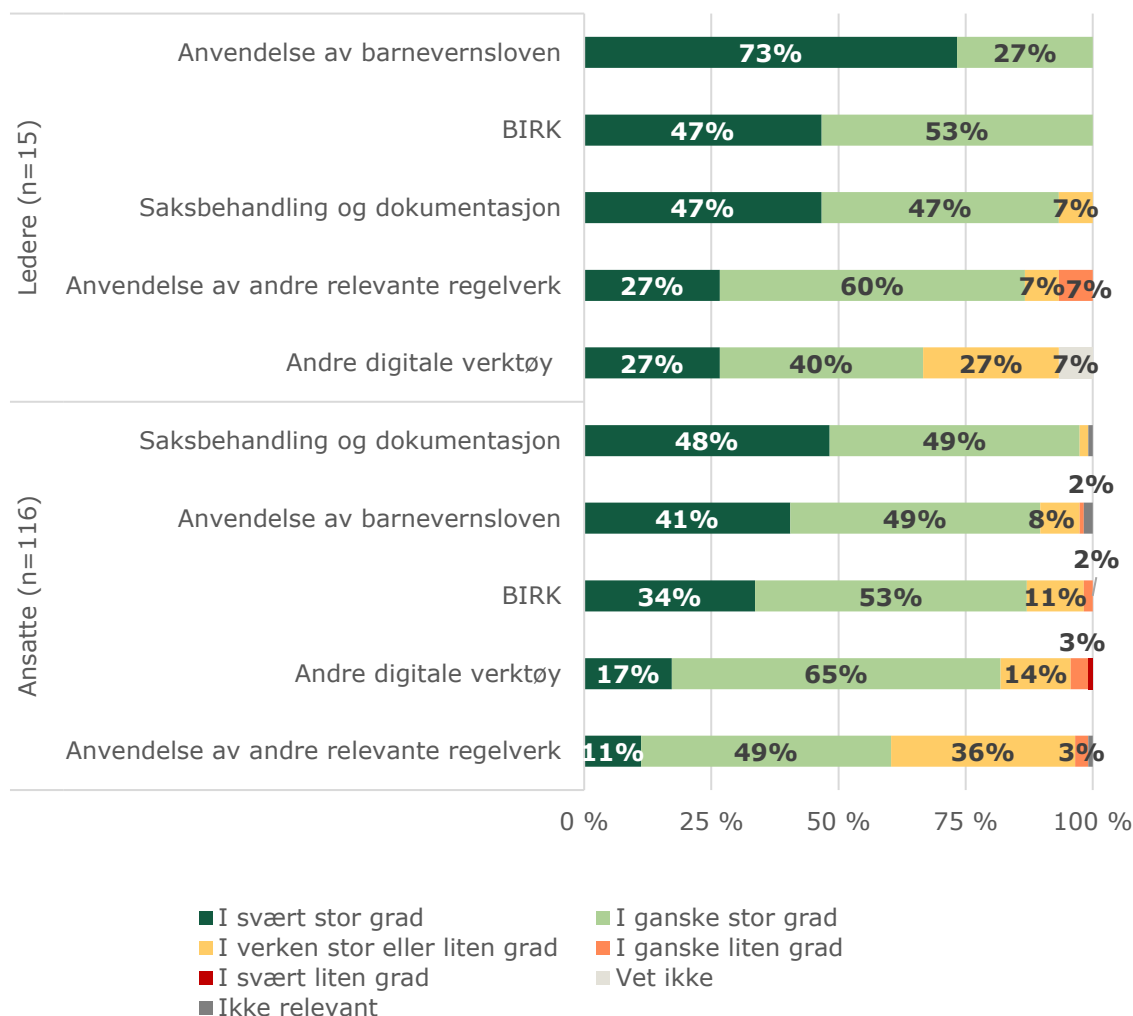
Figur 4-5: Kunnskap om forvaltning

4.2.3 Ferdigheter innen forvaltning

Det er også relevant å undersøke hvordan kompetansen kommer til uttrykk gjennom ferdigheter hos enhetene og de ansatte. Figur 4-6 viser lederes vurdering av enhetens, og ansattes vurderinger av egne, ferdigheter innen forvaltning. Gjennomgående vurderer lederne de ansattes ferdigheter noe høyere enn hva de ansatte selv gjør. Samtlige ledere oppgir at enheten har svært gode eller gode ferdigheter innen anvendelse av barnevernsloven og BIRK. De vurderer også ferdighetene innen saksbehandling og dokumentasjon høyt. Samtidig er det noe mer variasjon i vurdering av ferdigheter knyttet til anvendelse av andre relevante regelverk og andre digitale verktøy.

De ansatte rapporterer i stor grad om gode ferdigheter innen saksbehandling og dokumentasjon, anvendelse av barnevernsloven, BIRK og andre digitale verktøy. Imidlertid vurderer en betydelig andel ansatte (36 prosent) egne ferdigheter innen anvendelse av andre regelverk mer moderat.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har ferdigheter innen... / I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelige ferdigheter innen...



Figur 4-6: Forvaltningsferdigheter

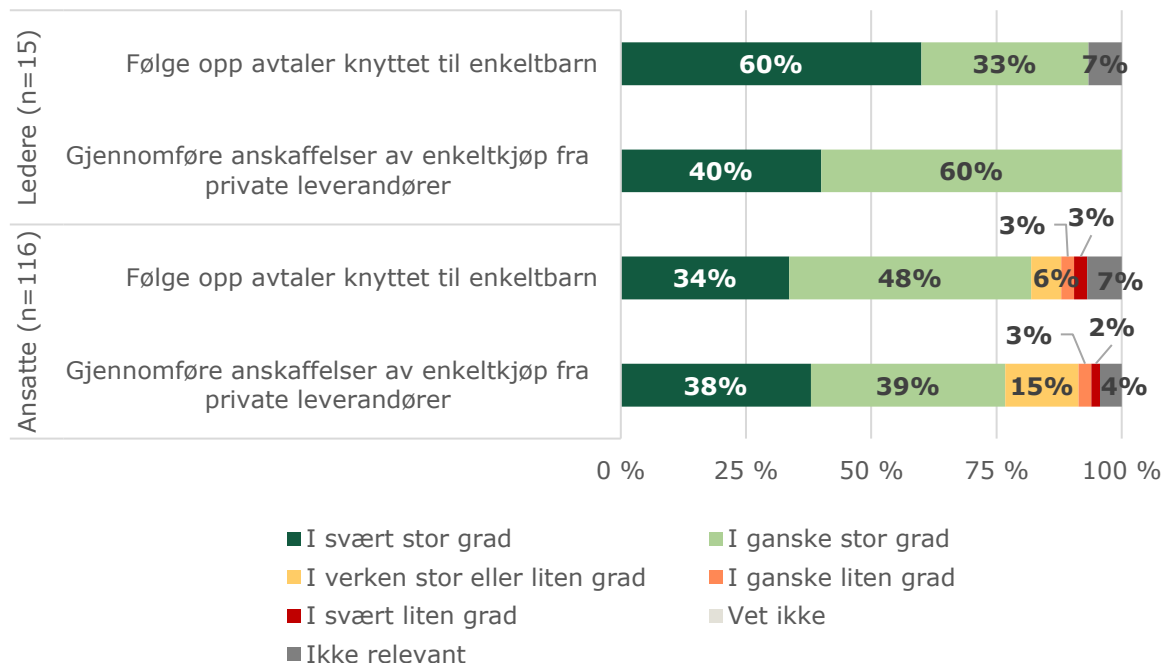
4.3 Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak

Dette delkapitlet tar for seg kompetanseområdet *Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak*. Enhet for inntak kan gjøre anskaffelser av enkeltkjøp hos private leverandører hvis det kreves spesielt tilrettelagt tiltak eller ikke er ledige institusjonsplasser i regionen. Kompetanse i innkjøp er viktig for sikre gode anskaffelser og oppfølging som ivaretar barnets behov (Bufdir, 2018, a).

Figur 4-7⁴ viser lederes vurdering av enhetens kompetanse og ansattes vurdering av egen kompetanse til gjennomføring av enkeltkjøp, og oppfølging av avtaler. Resultatene viser at nærmest alle ledere vurderer at enheten har høy til svært høy kompetanse om anskaffelser av enkeltkjøp, og oppfølging av avtaler knyttet til enkeltbarn. Også mange ansatte vurderer egen kompetanse høyt, med en noe større andel enn blant ledere som vurderer egen kompetanse som moderat eller lav.

⁴ Gjennomføre anskaffelser av enkeltkjøp fra private leverandører: for eksempel beredskapshjem, spesialisert fosterhjem og institusjonsplasser.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har tilstrekkelig kompetanse til å.../ I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelig kompetanse til å...



Figur 4-7: Innkjøpskompetanse

4.4 Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid

I dette delkapitlet dekkes kompetansefeltet *Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid*. En av kjernekompetansene til ansatte i enhet for inntak innebærer rådgivning og veiledning til barnevernstjenester, samt samarbeid og kommunikasjon med andre tjenester og instanser. Enhet for inntak skal ha god oversikt over Bufetats tiltaksportefølje, som beredskapshjem, barnevernsinstitusjoner, familieråd, spesialiserte fosterhjem eller statlige hjelpetiltak. Kompetansen blir særlig nødvendig i samarbeid med flere ulike fagfelt, for eksempel kan enhet for inntak trekke på psykologfaglig eller juristkompetanse internt i Bufetat for å kunne vurdere innhentet informasjon, eller lov- og regelfortolkning.

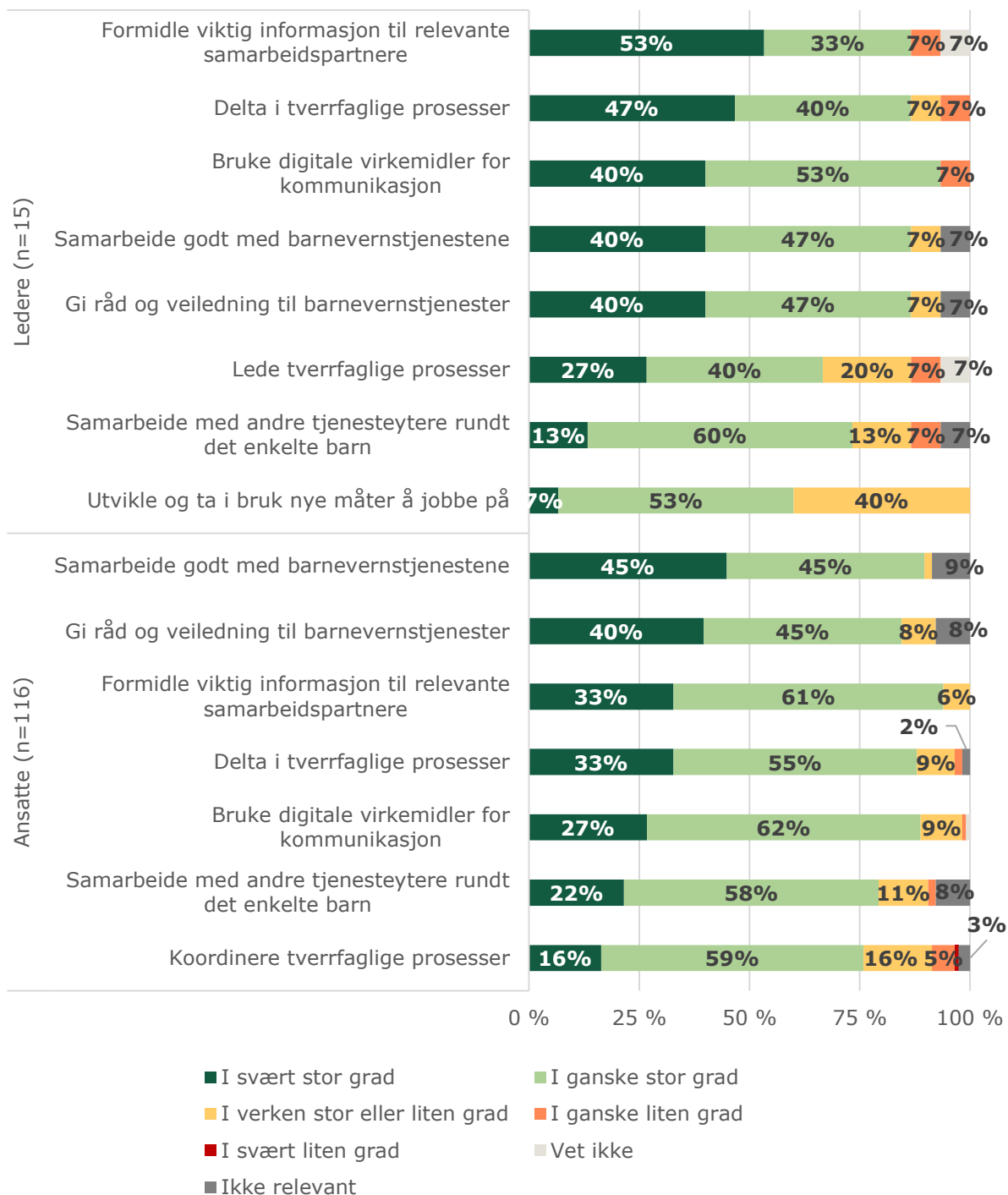
Figur 4-8 viser ledere og ansattes vurdering av ferdigheter knyttet til tverrfaglig og tverretatlig samarbeid. Gruppene har fått noe ulike formuleringer i spørreundersøkelsen, og ledere har et ekstra spørsmål relatert til utvikling av arbeidsmetoder. Overordnet viser resultatene at et betydelig flertall av både ledere og ansatte opplever at ansatte har gode tverrfaglige ferdigheter.

Omkring 85 prosent av lederne vurderer at enhetene i enten svært stor eller ganske stor grad har ferdigheter til å formidle viktig informasjon, delta i tverrfaglige prosesser, samarbeide med barnevernstjenestene og gi råd og veiledning. Det er imidlertid større variasjon når det kommer til vurdering av enhetens kompetanse innen ledelse av tverrfaglige prosesser, samarbeid med andre tjenesteytere, og utvikling og bruk av nye arbeidsformer. Resultatene viser at et fåtall av ledere vurderer at enheten har relativt lave ferdigheter innen flere av områdene.

Vi ser stort sett de samme trendene i svarene til de ansatte, som vi gjorde for ledere. Minst 75 prosent av de ansatte vurderer at de i svært stor eller ganske stor grad har gode tverrfaglige ferdigheter. Ferdighetene som vurderes lavest av ansatte, er samarbeid med andre tjenesteytere rundt det enkelte barn og koordinering av tverrfaglige prosesser. Det er også en liten andel av de ansatte som vurderer at ferdigheter rundt samarbeid med barnevernstjenesten, å gi råd og veiledning til barnevernstjenesten og samarbeid med andre tjenester rundt det enkelte barn ikke er relevante for dem.

Samlet sett vurderer både ledere og ansatte at de ansatte har gode tverrfaglige ferdigheter. Flertallet rapporterer gode ferdigheter knyttet til samarbeid med barnevernstjenestene, deltakelse i tverrfaglige prosesser og evnen til å gi råd og veiledning. Samtidig kommer det frem noen nyanser. Resultatene tyder på at enhetene har god tverrfaglig kapasitet, men at det også er rom for utvikling, særlig når det gjelder koordinering, samhandling på tvers av tjenester, samt utvikling og bruk av nye arbeidsmåter.

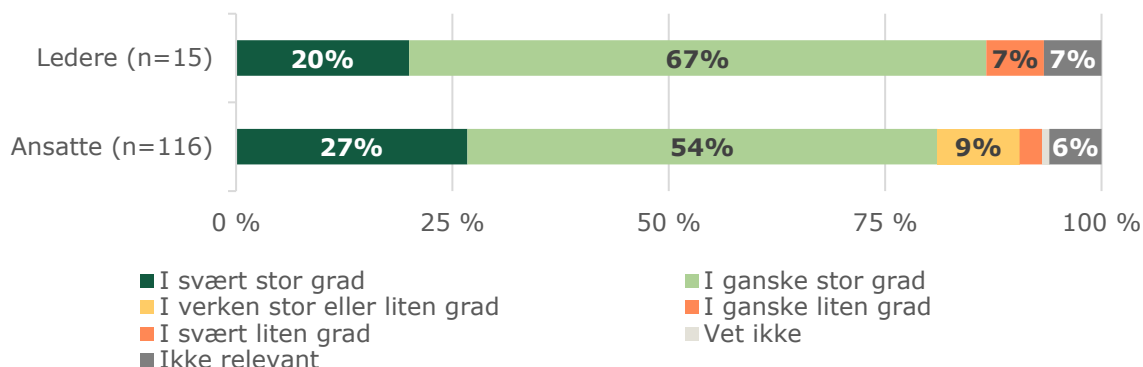
I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har ferdigheter til å...
/ I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelige ferdigheter til å...



Figur 4-8: Tverrfaglig kompetanse

Ledere og ansatte fikk i tillegg spørsmål om de opplever at enheten, eller dem selv, har tilstrekkelig kunnskap om barnevernstjenestens behov i samarbeidet om enkeltsaker. Resultatene viser at et betydelig flertall av begge gruppene opplever at de høy til svært høy grad har tilstrekkelig kunnskap om dette.

I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelig kunnskap om barnevernstjenestens behov i samarbeidet om enkeltsaker (for eksempel barnevernstjenestens behov for råd og veiledning, informasjon om Bufetats tiltaksapparat, mm.)?



Figur 4-9: Kunnskap om barnevernstjenestens behov

4.5 Barnevernsfaglig kompetanse

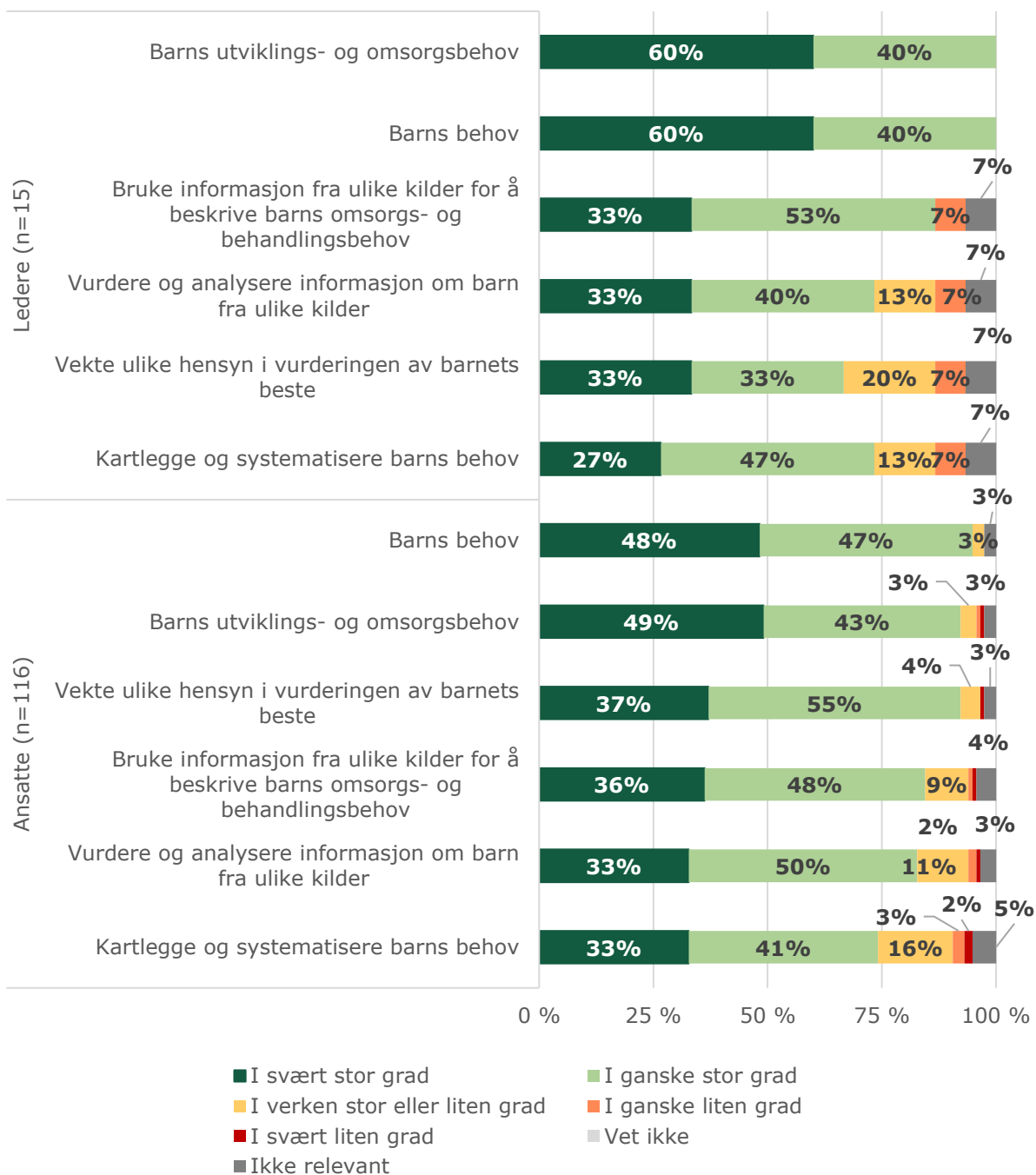
Dette delkapittelet ser nærmere på lederes og ansattes vurdering av den *Barnevernsfaglige kompetansen*. Dette omfatter kompetanseområdene *Barns behov og barnets beste*, *Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak*, og *Kompetanse om normerende produkter, lovverk og «Barnets beste»*.

4.5.1 Barns behov og barnets beste

Enhet for inntak har som oppgave å bistå de kommunale barnevernstjenestene i å vurdere barnets behov og finne eget tiltak som ivaretar barnets behov. Kompetanse i å forstå behovene, nærmere bestemt å analysere ut ifra tilgjengelig dokumentasjon og gjøre vurderinger opp mot tilgjengelige tiltak, spiller her en sentral rolle i utøvelse av bistandsplikten (Bufdir, 2018, a).

Fra Figur 4-10 fremgår det at både ledere og ansatte vurderer at enheten og de ansatte selv har høy kompetanse i barns behov og vurderinger rundt barnets beste. Begge gruppene vurderer at ansatte har høy kompetanse i barns utviklings- og omsorgsbehov, barns behov, samt bruk og analysering av informasjon om barns behov. Samtidig ser vi noe mer variasjon i vurderingen av kompetanse i å vekte ulike hensyn i vurderingen av barns beste, og kartlegging og systematisering av barns behov. Her er det særlig interessant at lederne vurderer enhetens samlede kompetanse betydelig lavere enn hva de ansatte selv vurderer.

I hvilken grad opplever du å ha kunnskap/ferdigheter om... /
I hvilken grad har enheten kunnskap/ferdigheter om ...

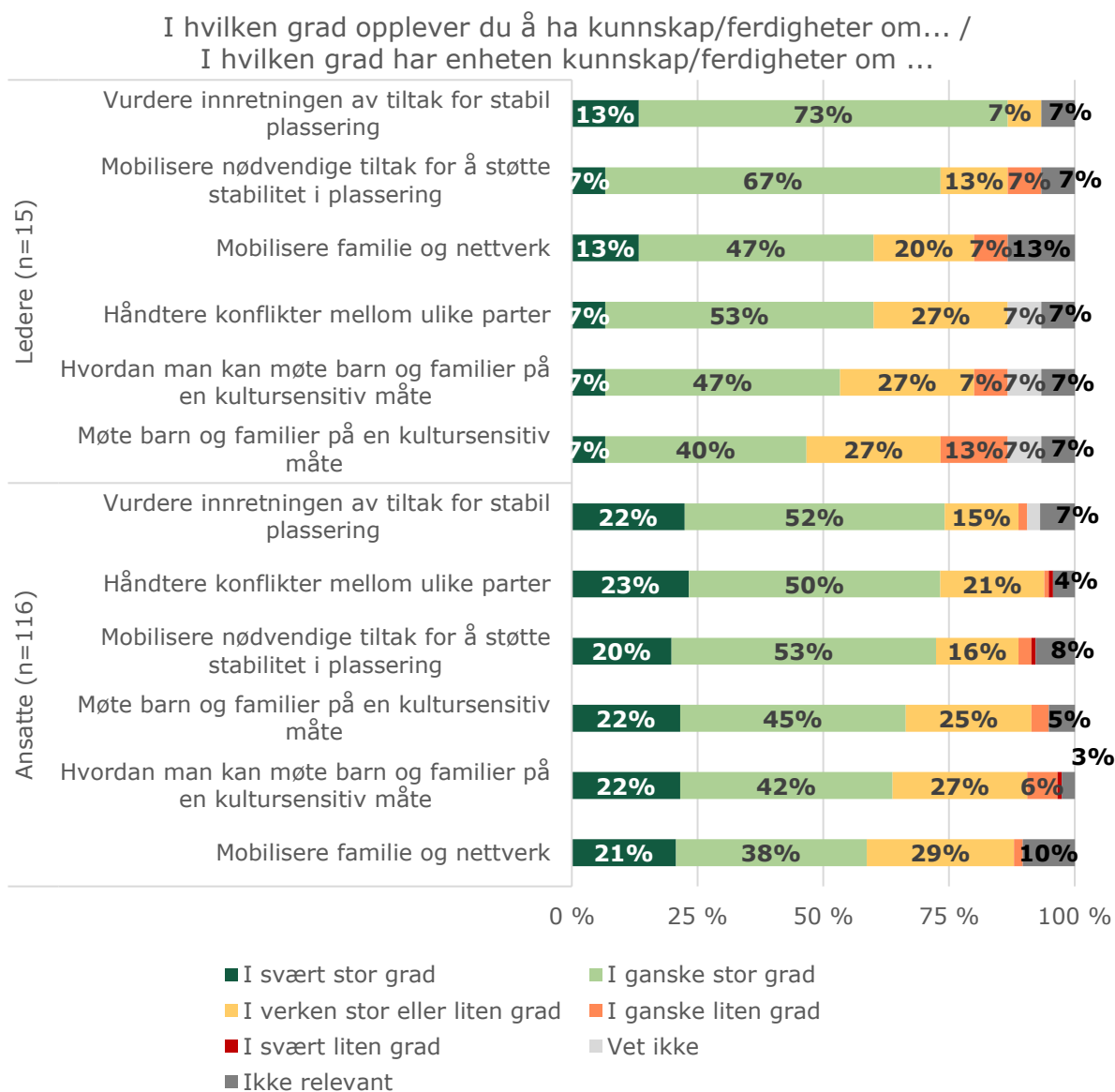


Figur 4-10: Barns behov og barnets beste

4.5.2 Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak

I dette delkapittelet belyses kompetanse knyttet til *Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak*. Enhet for inntak har som oppgave å bistå de kommunale barnevernstjenestene i å vurdere barnets behov og finne eget tiltak som ivaretar barnets behov (Bufdir, 2018, a). Viktigheten av kompetanse i å utvikle gode tiltak, understrekes av det faktum at mange barn i barnevernet som har blitt plassert utenfor hjemmet, opplever hyppige flyttinger (NOU 2023:7).

Vi ser at ledere og ansatte overordnet vurderer de ansattes kompetanse på dette området som høy (Figur 4-11). Omkring 75 prosent opplever at enheten, eller de ansatte selv, har høy kompetanse innen vurdering av innretning av tiltak, mobilisering av nødvendige tiltak for å støtte stabilitet, og håndtering av konflikter mellom ulike parter. Samtidig er det mer variasjon i vurderingen av kompetanse når det kommer til imøtekommelse av barn og familier på en kultursensitiv måte, samt mobilisering av familie og nettverk. Her ser vi at en betydelig andel i begge grupper vurderer kompetansen som moderat på flere av de aktuelle områdene.



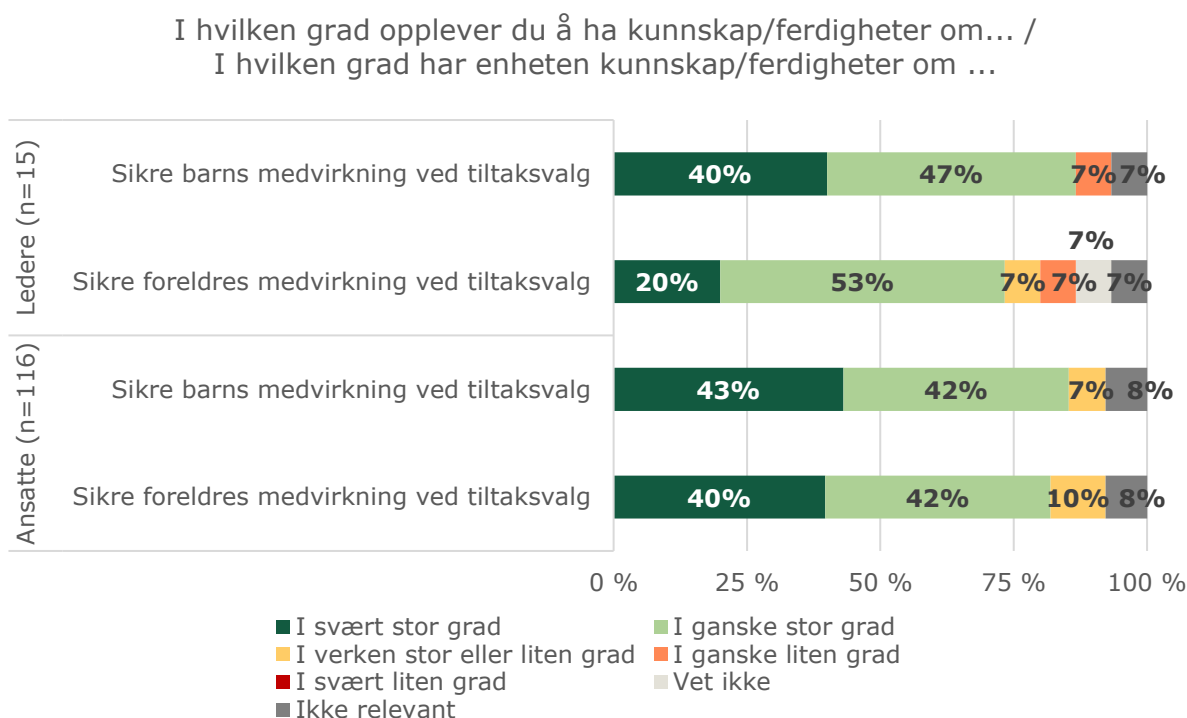
Figur 4-11: Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak

4.5.3 Medvirkning

I dette delkapittelet tar vi for oss ansattes kompetanse innen *Medvirkning*. Barn har rett til å medvirke i alle forhold som vedrører barnet etter barnevernsloven, herunder ved valg av fosterhjem eller institusjon, jf. bvl. § 1-4. Alle ledere og ansatte i enhet for inntak er etter barnevernsloven forpliktet til å håndheve barn og unges rett til medvirkning. Barnevernsrundskrivet spesifiserer at medvirkningsplikten gjelder i hele beslutningsprosessen og for alle forhold som vedrører barnet, herunder valg av hjelpetiltak og andre (Bufdir, 2023). Dermed berører plikten til medvirkning sentrale deler av mandatet til enhet for inntak.

Plikten innebærer at ansatte i enhet for inntak må ha tilstrekkelig kompetanse til å sikre at barn får reell innflytelse. Høy kompetanse innebærer å kunne tilrettelegge for at barn får tilpasset informasjon, trygge rammer og en reell mulighet til å uttrykke sine meninger, i tråd med barnets alder og modenhet. Manglende kompetanse kan føre til at barns stemme ikke blir ivaretatt, noe som kan svekke kvaliteten på beslutningene og bryte med både lovverket og barns grunnleggende rettigheter.

Resultatene viser at enhetene og de ansatte selv rapporterer om høy kompetanse knyttet til sikring av barns og foreldres medvirkning ved tiltaksvalg (Figur 4-12). I overkant av 75 prosent av ledere og ansatte mener at enheten/de selv har høy til svært høy kompetanse på dette området. Samtidig rapporterer syv prosent av lederne om lav kompetanse på feltet, mens syv til ti prosent av de ansatte vurderer at de har moderat kompetanse.



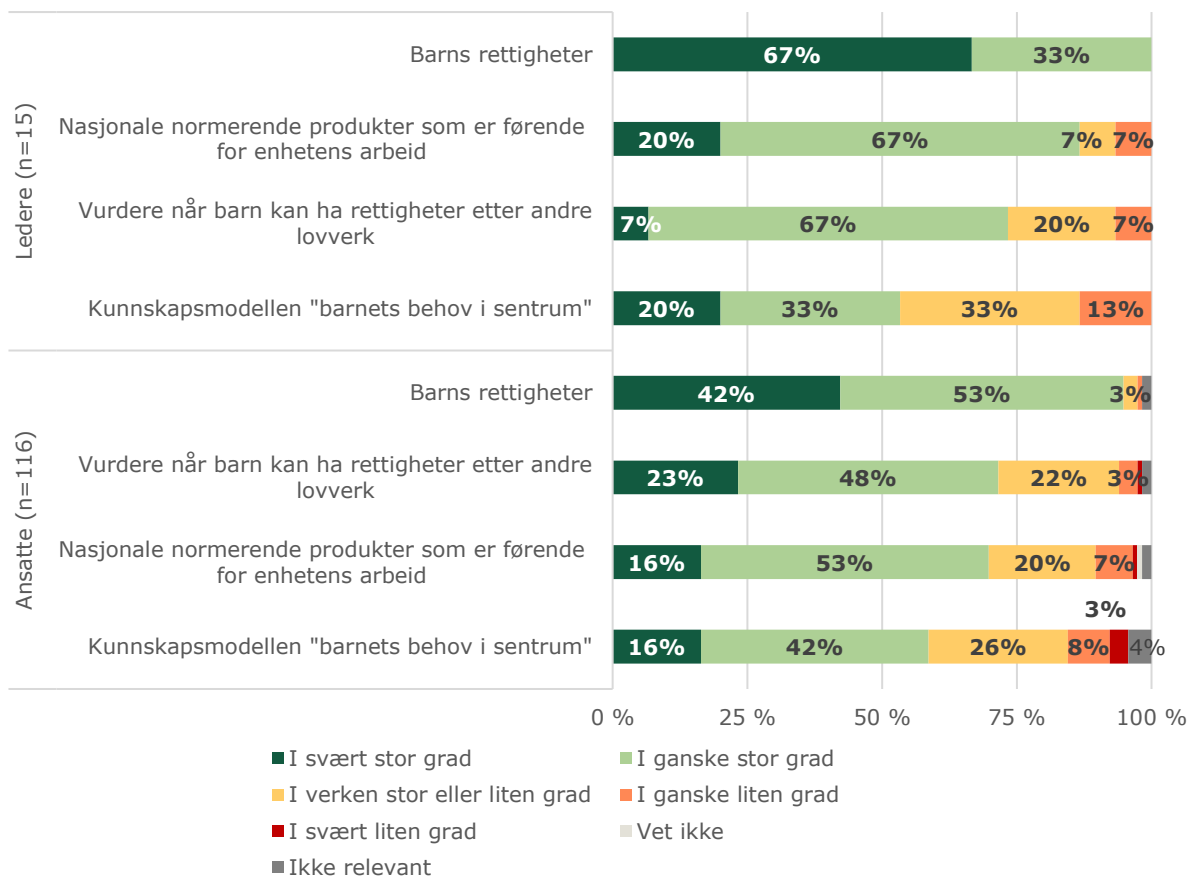
Figur 4-12: Medvirkning

4.5.4 Kompetanse om normerende produkter, lovverk og kunnskapsmodellen «Barnets behov i sentrum»

I dette delkapittelet tar vi for oss ledere og ansattes vurdering av *Kompetanse om normerende produkter, lovverk og «Barnets behov i sentrum»*. Barnevernsloven og andre relevante lovverk er sammen med faglige råd, retningslinjer, veiledere og andre normerende produkter, førende for enhetenes utøvelse av deres bistandsplikt. Enhet for inntak skal vurdere behov og tilby tiltak etter barnevernsloven, og skal sikre ivaretagelse av barns rettigheter. Dette innebærer at barn også kan ha rettigheter etter andre lovverk, som helse- og omsorgsloven, hvilket understreker behov for evne til å vurdere tiltak i lys av relevante lovverk og føringer. Kunnskapsmodellen «Barnets behov i sentrum» samler faglige og juridiske krav, og fungerer som et rammeverk for det barnevernsfaglige arbeidet.

Resultatene viser at et flertall av både ansatte og ledere vurderer at ansatte har høy kunnskap på dette området (Figur 4-13). Samtlige av lederne og 95 prosent av de ansatte vurderer at enheten og dem selv har høy til svært høy kunnskap om barns rettigheter. Andelen er noe lavere, omkring 75 prosent, vedrørende kunnskap om nasjonale normerende produkter og vurdering av hvorvidt barn har rettigheter etter andre lovverk. Når det gjelder kunnskapsmodellen *Barnets behov i sentrum*, er vurderingene mer delte. Her oppgir omtrent halvparten av både ledere og ansatte at de har høy kunnskap, mens en relativt stor andel (hhv 33 og 26 prosent) vurderer kunnskapen som moderat. I tillegg er det omtrent 13 prosent av ledere og 11 prosent av ansatte som vurderer kunnskap om modellen som lav eller svært lav.

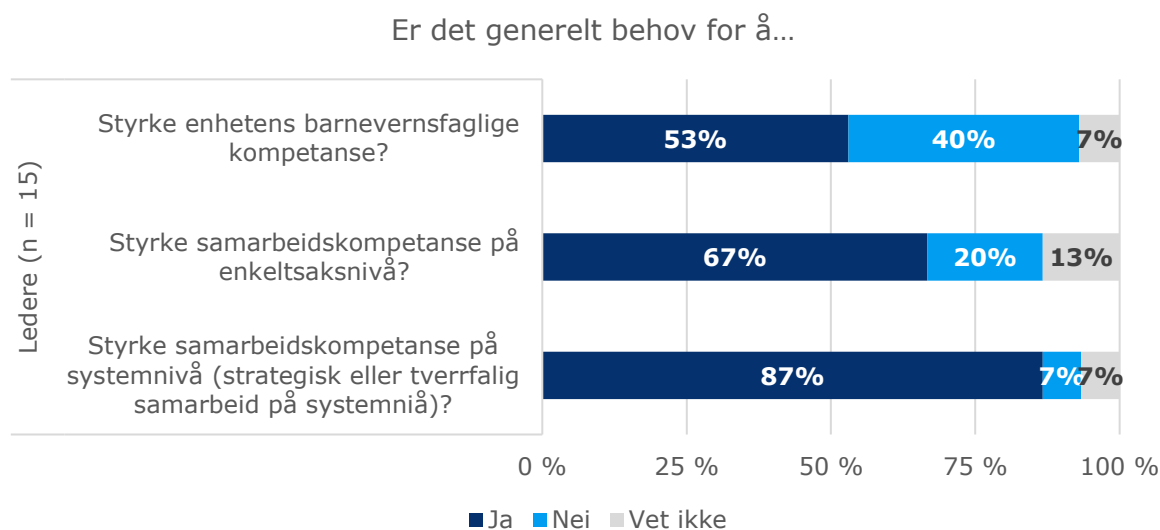
I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har kunnskap om... /
I hvilken grad opplever du å ha kunnskap om...



Figur 4-13: Kompetanse om normerende produkter, lovverk og «Barnets behov i sentrum»**4.6 Lederes vurdering av behov for kompetansestyrking**

Lederne fikk også spørsmål om behov for styrking av kompetanse på tre forskjellige nivåer (Figur 4-14). Resultatene viser at svært mange ledere (87 prosent) opplever behov for å styrke samarbeidskompetansen på systemnivå, mens to tredjedeler opplever det samme vedrørende samarbeidskompetansen på enkeltsaksnivå. Til sist opplever 53 prosent at det er behov for å styrke enhetens barnevernsfaglige kompetanse.

Disse resultatene går delvis på tvers av øvrige funn i rapporten, da resultatene i foregående kapitler var overordnet positive. Det er derfor interessant å utforske dette videre i andre studier.

**Figur 4-14: Lederes vurdering av behov for kompetansestyrking****4.7 Kompetanseområder på tvers av bakgrunnsvariabler**

Til nå har vi sett på totalresultater for de ulike kompetanseområdene. Resultatene fra vurderingene til ledere og ansatte tyder på at ansatte i enhet for inntak har høy kompetanse på mange områder, og spesielt innen *Kunnskap om forvaltning*. Samtidig viser resultatene behov for mer kompetanse innen *Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak* og *Kompetanse om normerende produkter, lovverk og «Barnets behov i sentrum»*.

I dette kapitlet ser vi nærmere på forskjeller mellom respondentene basert på bakgrunnsvariablene som er presentert i kapittel 2.1.2. Ettersom undersøkelsen bygger på et relativt lite utvalg, vil analyser på tvers av variabler kunne føre til gruppestørrelser som øker risikoen for tilfeldige variasjoner i resultatene (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2021). For å sikre troverdige analyser ekskluderes derfor funn som omfatter grupper med færre enn 20 respondenter. I tilfeller der mindre grupper inngår som del av større kategorier, tolkes resultatene med varsomhet. På bakgrunn av disse metodiske vurderingene undersøker kapitlet forskjeller mellom respondenter kun etter utdanningsbakgrunn. I tabellen under er høyest gjennomsnittresultat markert med grønt, mens lavest gjennomsnittresultat er markert med grått. Kun forskjeller på 0,2 skalapoeng eller mer er markert i figurene.

Tabell 4-1 viser gjennomsnittresultatene på undersøkelsens kompetanseområder splittet på utdanningsbakgrunn. Resultatene fra ansatte med barnevernsfaglig master eller lignende blir ikke vurdert, da dette inkluderer et begrenset utvalg respondenter. Tabellen viser det er få variasjoner

i snittskåre for de ulike kompetanseområdene på tvers av utdanningsbakgrunn. Likevel ser vi at sosionomer i gjennomsnitt vurderer kompetansen sin noe høyere enn barnevernspedagoger. Det kan være flere årsaker til variasjonene, blant annet forskjell i respondentstørrelser, stilling, ansiennitet og alder, men også forskjeller i endelig kompetanse etter endt studie.

Kompetanseområde	Totalt	Barnevernspedagog (n=49)	Sosionom (n=26)
Forvaltningskompetanse	4,1	4,1	4,2
Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak	4,2	4,1	4,3
Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid	4,2	4,1	4,2
Barnevernsfaglig kompetanse	4,1	4,1	4,1

Tabell 4-1: Kompetanseområder splittet på utdanningsbakgrunn

4.8 Oppsummering: Enhet for inntak

Samlet sett viser resultatene fra kompetanseundersøkelsen at ledere og ansatte vurderer kompetansen som høy innenfor flere av undersøkelsens kompetanseområder.

Et gjennomgående trekk i kompetanseundersøkelsen i enhet for inntak er at ansatte vurderer egen kompetanse noe lavere enn ledere vurderer enhetens samlede kompetanse. Ledere tenderer dermed til å ha en mer positiv oppfatning av enhetens samlede kompetanse. Dette kan tolkes som at ansatte er mer selvkritiske i sine vurderinger, eller at ledere har et mer helhetlig perspektiv på enhetens samlede kompetanse. Positive vurderinger kan dermed innebære at ledere vurderer at kompetansen er riktig fordelt i enheten, gitt at ansatte har ulike arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Samtidig kan differansen også skyldes at ledere ønsker å fremheve enhetens kompetanse. Uansett peker dette på en interessant forskjell i opplevelsen av kompetansenivå mellom ulike grupper i organisasjonen.

Forvaltningskompetanse

Både ledere og ansatte vurderer kompetansen på *Kjennskap til tjenestetilbud* høyt. Særlig vurderes kunnskapen om Bufetats tjenestetilbud høyt, mens kunnskapen om tjenestetilbudet fra øvrige kommunale tilbud vurderes relativt lav.

Også *Kunnskap om forvaltning* vurderes høyt av både ledere og ansatte. Her er det særlig kunnskap om barnevernsloven, og ferdigheter i anvendelsen av loven, som vurderes høyt. Ansatte vurderer også egen forvaltningsskikk og ferdigheter innen saksbehandling og dokumentasjon relativt høyt.

Kompetanse på kjøp av private barnevernstiltak

Kompetanse på *Kjøp av private barnevernstiltak*, oppnår relativt gode vurderinger fra ledere, men mer moderate vurderinger fra ansatte.

Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid

Innenfor *Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid*, er det flere kompetanser som oppnår relativt lave vurderinger fra ledere. Ledere vurderer enhetens samlede kompetanse når det gjelder *Samarbeid med andre tjenesteytere rundt det enkelte barn*, *Lede tverrfaglige prosesser* og *Utvikle og ta i bruk nye måter å jobbe på* relativt lavt. Ansatte på sin side vurderer at de er gode til å *Samarbeide godt med barnevernstjenestene for å sikre fremdrift*, mens evnen til å *Koordinere tverrfaglige prosesser* vurderes noe lavere. Et stort flertall av ledere opplever også at det er et generelt behov for å styrke samarbeidskompetansen både på systemnivå og på enkeltsaksnivå.

Barnevernsfaglig kompetanse

Ledere og ansatte vurderer kompetansen innen *Barns behov og barnets beste*, og *Medvirkning*, relativt høyt. Innenfor området *Barns behov og barnets beste* er særlig kunnskapen om barns rettigheter, behov og utviklings- og omsorgsbehov, som vurderes høyt. Ansatte vurderer også egne ferdigheter i å vekte ulike hensyn i vurderingen av barnets beste relativt høyt. Innenfor *Medvirkning* vurderer både ledere og ansatte *Ferdighetene til å sikre barns medvirkning ved tiltaksvalg* høyt. Ferdighetene til å sikre *foreldres medvirkning* vurderes noe lavere – og særlig av ledere.

Det er noe lavere vurderinger fra ledere og ansatte på kompetanseområdene *Normerende produkter, lovverk og «Barnets behov i sentrum»* og *Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak*. For både ledere og ansatte, er det disse to kompetanseområdene som vurderes lavest.

Innenfor kompetanseområdet *Normerende produkter, lovverk og «Barnets behov i sentrum»*, er det særlig enhetens samlede kunnskap om «Barnets behov i sentrum» som oppnår relativt lave

vurderinger fra ledere og ansatte. Også enhetens samlede kompetanse i vurderinger av om barn kan ha rettigheter etter andre lovverk, oppnår relativt lave vurderinger fra ledere.

Innenfor kompetanseområdet *Faktorer med betydning for utviklingen av gode tiltak*, er det særlig kompetansen til å møte barn og familier på en kultursensitiv måte som oppnår relativt lave vurderinger fra ledere og ansatte. Ledere vurderes også at det er et forbedringspotensiale i enhetens kompetanse i å sette i verk nødvendige tiltak for å støtte stabilitet i plassering, håndtere konflikter mellom ulike parter og mobilisere familie og nettverk. Ansatte vurderer også egen kunnskap om hvordan de skal gå frem når barn har rettigheter etter andre lovverk noe lavere.

Lederes vurdering av behov for kompetansestyrking

Lederne fikk også spørsmål om behov for styrking av kompetanse på tre forskjellige nivåer, henholdsvis enhetens barnevernsfaglige kompetanse, samarbeidskompetansen på systemnivå og samarbeidskompetansen på enkeltsaksnivå. Resultatene viser at de aller fleste ledere opplever behov for å styrke samarbeidskompetansen på systemnivå, mens en mindre, men betydelig, andel opplever det samme vedrørende samarbeidskompetansen på enkeltsaksnivå. Til sist opplever over halvparten at det er behov for å styrke enhetens barnevernsfaglige kompetanse. Disse resultatene går delvis på tvers av øvrige funn i rapporten, da resultatene i foregående kapitler var overordnet positive. Det er derfor interessant å utforske dette videre i videre arbeider.

5. Fosterhjemstjenesten i Bufetat

I dette kapittelet presenteres resultatene fra kompetanseundersøkelsen i fosterhjemstjenesten. Først presenteres resultatene på undersøkelsens overordnede kompetanseområder. Deretter presenteres resultatene på enkeltspørsmålene innenfor hvert kompetanseområde. Resultatene presenteres både for lederes vurdering av tjenestens samlede kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse. Videre presenteres resultater på undersøkelsens kompetanseområder på tvers av ansattgrupper. Til slutt presenteres funn fra intervjuer med ledere i fosterhjemstjenesten.

5.1 Kompetanseområdene i undersøkelsen

Spørreundersøkelsen som ble sendt ut til ledere og ansatte i fosterhjemstjenestene dekker flere kompetanseområder. For å strukturere funnene har vi delt resultatene inn etter kompetansen som hvert spørsmål studerer. Struktureringen av kompetanseområdene er validert gjennom statistiske analyser over hvorvidt spørsmålene passer sammen (intern reliabilitet i de ulike kompetanseområdene (Chronbach's alfa(α)).

Verdier for Chronbach's alfa varierer oftest mellom 0 og 1, der høy verdi indikerer høy intern konsistens. Med andre ord forteller høye verdier at spørsmålene innenfor kompetanseområdet i stor grad måler lik kompetanse. Struktureringen av kompetanseområdene er lik for ledere og ansatte. Figuren nedenfor presenterer kompetanseområdene og skårer for intern reliabilitet for resultatene til henholdsvis ledere og ansatte. Spørsmålene til ledere ser på lederes opplevelse av de ansattes kompetanse, mens spørsmålene til ansatte ser på de ansattes opplevelse av egen kompetanse.

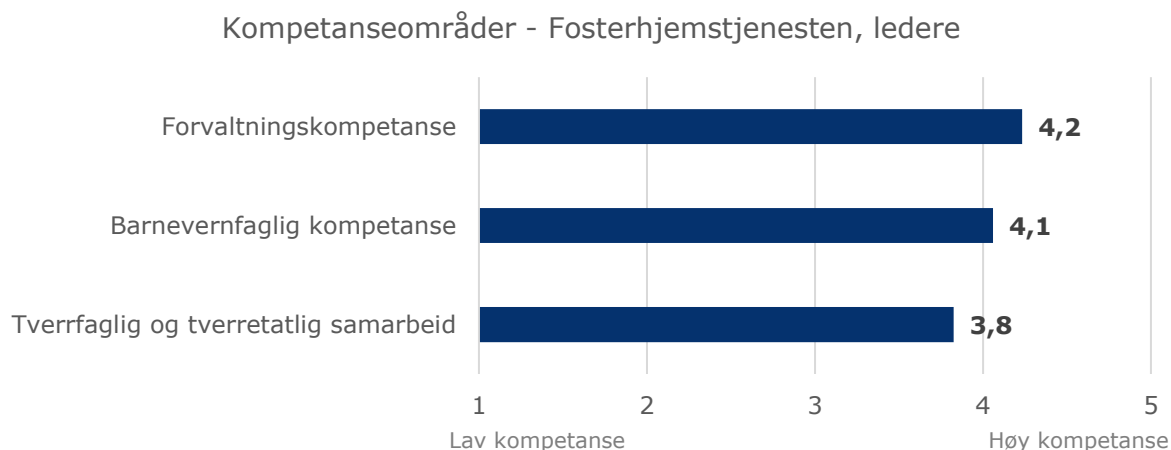
KOMPETANSEOMRÅDER
FORVALTNINGSKOMPETANSE ($\alpha = 0,78$ (ledere), $0,80$ (ansatte))
Kunnskap om det kommunale tjenestetilbudet
Kunnskap om Bufetats tjenestetilbud
Kunnskap om tilgjengelig kapasitet i tiltaket
Kunnskap om relevant regelverk
Kunnskap om god forvaltningsskikk
Kunnskap om føringer og krav fra direktoratet og regionene
Kunnskap om BIRK og andre digitale verktøy du bruker i din arbeidshverdag
Ferdigheter innen anvendelse av barnevernsloven og andre relevante regelverk
Ferdigheter innen saksbehandling og dokumentasjon
Ferdigheter innen BIRK og andre digitale verktøy du bruker i din arbeidshverdag
TVERRFAGLIG OG TVERRETATLIG SAMARBEID ($\alpha = 0,82$ (ledere), $0,86$ (ansatte))
Kunnskap om barnevernstjenestenes behov i samarbeidet med Bufetat om enkeltsaker
Ferdigheter til å inngå i et godt samarbeid med barnevernstjenestene
Ferdigheter til å gi råd og veiledning til barnevernstjenester
Ferdigheter til å veilede barnevernstjenestene på en måte som bidrar til at behovet for støtte fra Bufetat vil avta
Ferdigheter til å samarbeide med andre kommunale eller private tjenesteytere

Ferdigheter til å delta i tverrfaglige prosesser
Ferdigheter til å lede tverrfaglige prosesser
Ferdigheter til å formidle viktig informasjon til relevante samarbeidspartnere
Ferdigheter til å etablere og implementere arbeidsprosesser, tiltak og strategier
Ferdigheter til å bruke digitale virkemidler for kommunikasjon
BARNEVERN FAGLIG KOMPETANSE ($\alpha = 0,79$ (ledere), $0,92$ (ansatte))
Kompetanse om barns behov
Kunnskap om nasjonale normerende produkter som er førende for ditt arbeid
Kunnskap om barns behov
Kunnskap om barns rettigheter
Kunnskap om kunnskapsmodellen "barnets behov i sentrum"
Kunnskap om barns utviklings- og omsorgsbehov
Kunnskap om hvordan man kan møte barn og familier på en kultursensitiv måte
Ferdigheter til å kartlegge og systematisere barns behov
Ferdigheter til å vurdere og analysere informasjon om barn fra ulike kilder
Ferdigheter til å vekte ulike hensyn i vurderingen av barnets beste
Ferdigheter til å identifisere når barns rettigheter etter andre lovverk utløses
Ferdigheter til å bistå kommunen med å rekruttere fosterhjem i barnets nærmiljø/kommune
Ferdigheter til å vurdere innretningen av tiltak for stabil plassering
Ferdigheter til å sikre barns involvering og medvirkning ved tiltaksvalg
Ferdigheter til å sikre foreldres involvering og medvirkning ved tiltaksvalg
Ferdigheter til å håndtere konflikter mellom ulike parter
Ferdigheter til å mobilisere familie og nettverk
Ferdigheter til å møte barn og familier på en kultursensitiv måte
Kompetanse om barns utviklings- og omsorgsbehov

Figur 5-1: Kompetanseområdene i spørreundersøkelsen med verdier for Crohnbach's alfa

5.1.1 Kompetanseområdene vurdert av ledere

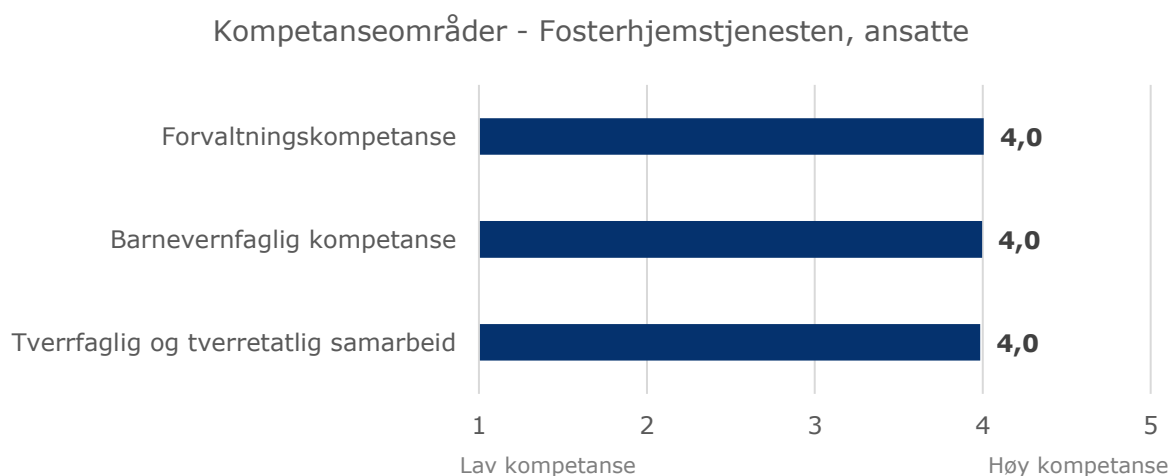
Figur 5-2 viser den samlede snittskåren for de ulike kompetanseområdene for lederne. Samlet sett vurderer lederne tjenestenes samlede kompetanse positivt. Lederne vurderer at deres ansatte har høyest kompetanse innen *Forvaltningskompetanse* med en snittskåre på 4,2, etterfulgt av *Barnevernfaglig kompetanse* på 4,1. Kompetanseområdet *Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid* vurderes noe lavere med en snittskåre på 3,8. Samlet sett vurderer lederne at tjenesten samlet sett har relativt høy kompetanse på tvers av kompetanseområder knyttet til barnevernsarbeidet.



Figur 5-2: Snittskårer - kompetanseområder (ledere)

5.1.2 Kompetanseområder vurdert av ansatte

Figur 5-3 viser de samlede snittskårene for de ulike kompetanseområdene blant ansatte. Samlet sett vurderer ansatte sin egen kompetanse relativt høyt, da alle kompetanseområdene har en snittskår på 4,0. Dette tyder på at de ansatte samlet sett opplever en jevn fordeling av kompetanse på tvers av områder.



Figur 5-3: Snittskårer - kompetanseområder (ansatte)

I det videre presenterer vi funn om ledernes vurdering av tjenestens, og ansattes vurdering av egen, kompetanse innenfor hvert av kompetanseområdene. Funnene omfatter ledere og ansattes svarfordelinger på hvert spørsmål.

5.2 Forvaltningskompetanse

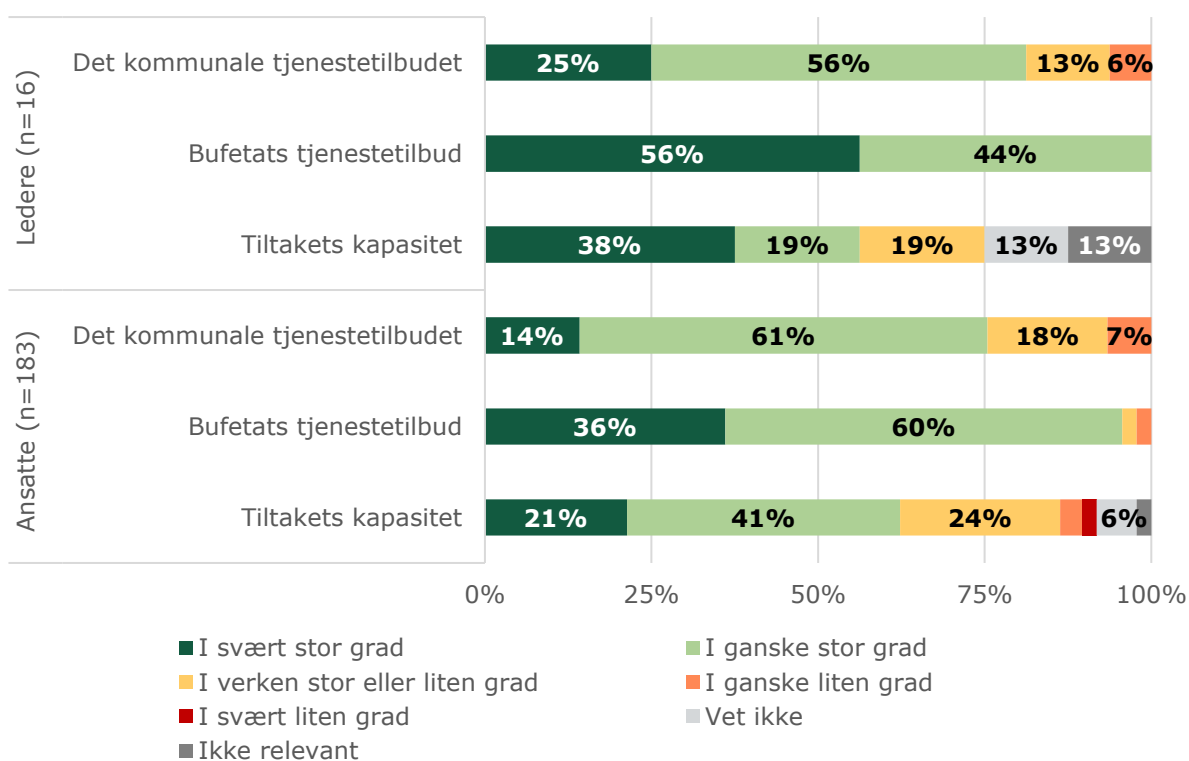
Samlet sett opplever både ledere og ansatte at tjenestene og ansatte selv har relativt høy kunnskap og gode ferdigheter innen forvaltning. Imidlertid ser vi at respondentene i mindre grad kjenner til ulike tiltaks kapasitet (til for eksempel å sette i gang behandling, ta imot barn og unge), samt anvendelse av barnevernsloven og andre relevante regelverk.

5.2.1 Kunnskap om tjenestetilbudet

Kjennskap til tjenestetilbudene anses som en viktig forutsetning for at fosterhjemstjenesten skal kunne utføre sine oppdrag. Det danner et grunnlag for forsvarlige tiltak, samt oppfyllelse av statens bistandsplikt (Bufdir, 2018). I det følgende presenteres resultater fra undersøkelsen som belyser hvordan ledere og ansatte vurderer kunnskapsnivået på dette området.

Figur 5-4 presenterer lederes perspektiv på sine ansattes kunnskap, samt ansattes vurdering av egen kunnskap, om kjennskap til tjenestetilbudene. Både ledere og ansatte vurderer kunnskapen om Bufetats tjenestetilbud som høy. Kunnskapen rapporteres noe lavere når det kommer til det kommunale tjenestetilbudet, og enda lavere når det kommer til tiltakets kapasitet.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har kunnskap om... / I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelig kunnskap om...



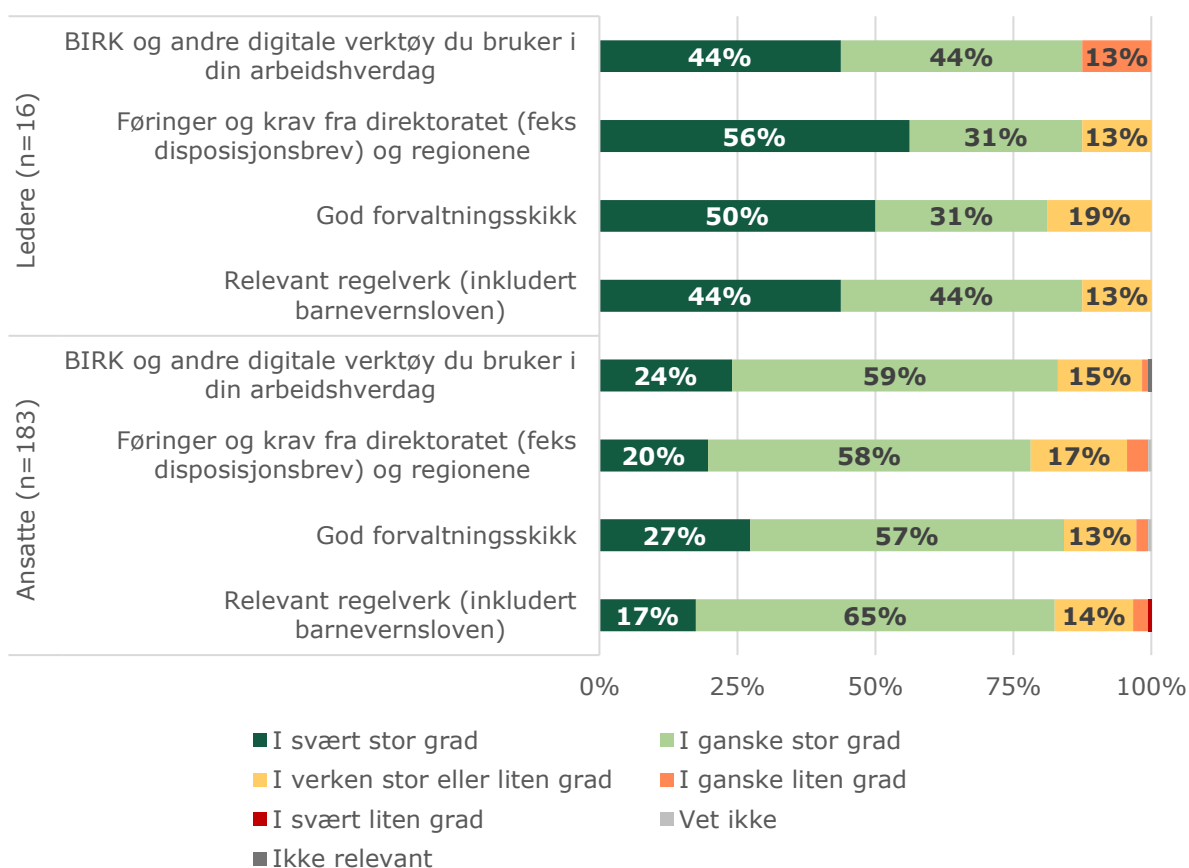
Figur 5-4: Kjennskap til tjenestetilbudene

5.2.2 Kunnskap om forvaltning

Videre er kunnskap om og ferdigheter rundt god forvaltningsskikk relevant å utforske i kartleggingen, da fosterhjemstjenesten har ansvar for sikre at det finnes tilstrekkelig med fosterhjem og kvalitet i opplæringen til fosterhjemmene (Bufdir, u.å.). Det er viktig at ledere, ansatte og tjenesten som helhet har god forståelse for relevante regelverk og god forvaltningsskikk.

Figur 5-5 viser lederes perspektiv på de ansattes kunnskap, samt ansattes vurdering av eget kunnskapsnivå innen forvaltning. Overordnet virker ledere og ansatte å være samstemte i deres vurderinger. Omtrent 80 prosent eller flere rapporterer om høy til svært høy kunnskap i alle spørsmålene som er stilt, både blant ledere og ansatte. Samtidig opplever 13 prosent av lederne at kunnskapen om BIRK og andre digitale verktøy er ganske lav.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har kunnskap om... / I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelig kunnskap om...

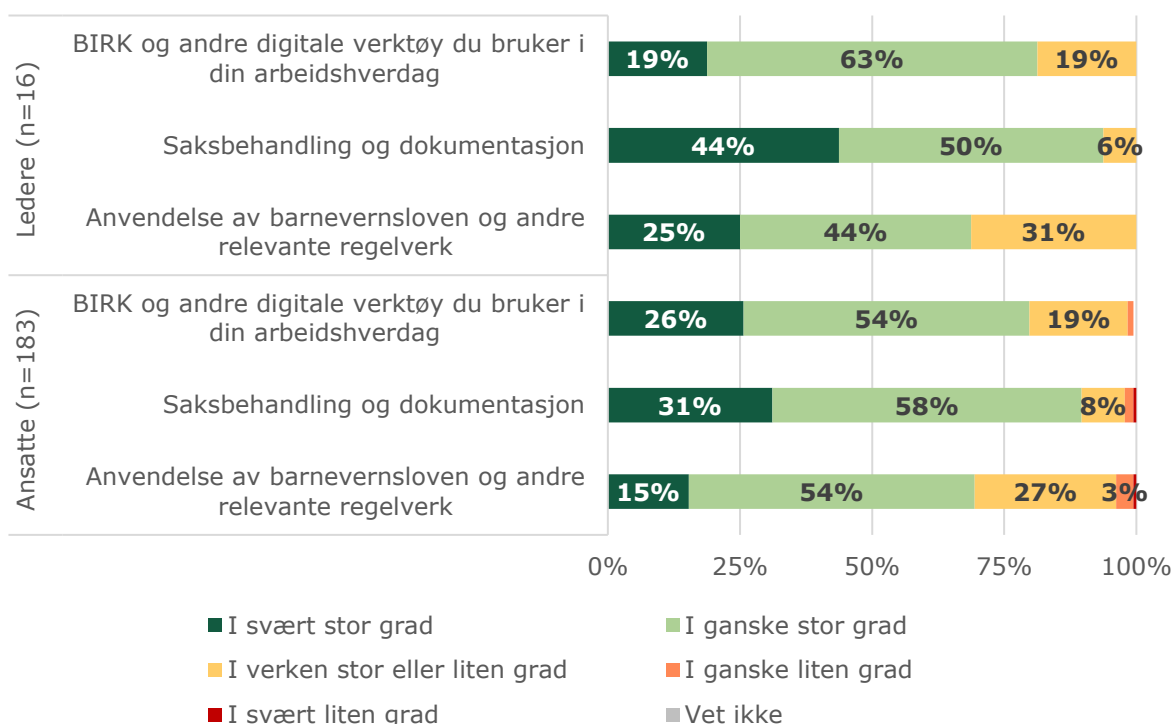


Figur 5-5: Kunnskap om forvaltning

5.2.3 Ferdigheter innen forvaltning

Figur 5-6 viser lederes perspektiv på de ansattes ferdigheter, samt ansattes vurdering av egne ferdigheter innen forvaltning. Resultatene viser at både ledere og ansatte mener de ansatte innehar gode til svært gode ferdigheter i forbindelse med saksbehandling og dokumentasjon. Videre mener 80 prosent av lederne og de ansatte at de har gode til svært gode ferdigheter i anvendelse BIRK og andre digitale verktøy. Til sist opplever respondentene at de har noe svakere ferdigheter innen anvendelse av regelverk. Omtrent 70 prosent av ledere og ansatte opplever at de har gode til svært gode ferdigheter innen dette, mens omtrent 30 prosent svarer at ferdighetene er moderate.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har ferdigheter innen... / I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelige ferdigheter innen...



Figur 5-6: Ferdigheter innen forvaltning

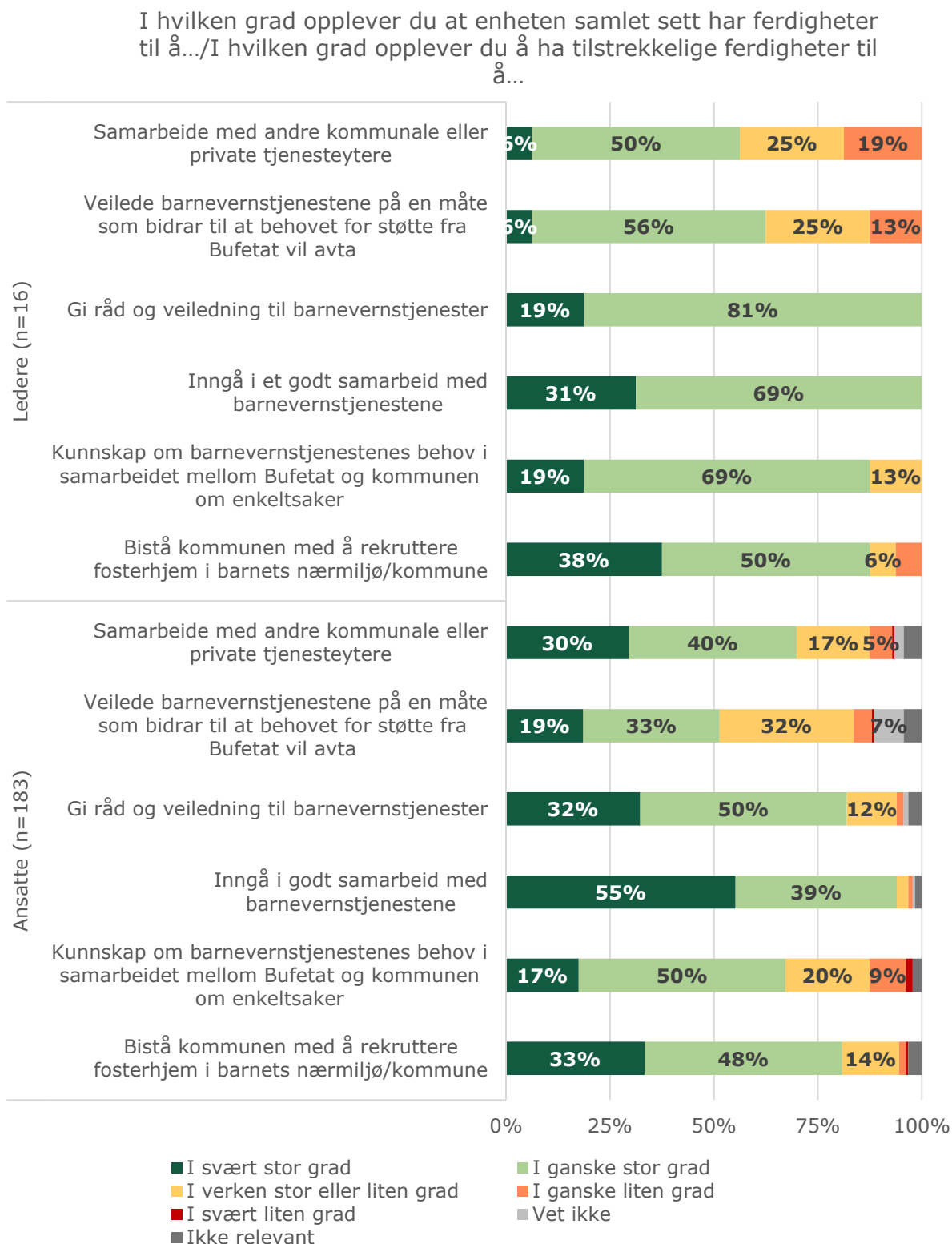
5.3 Tverrfaglig og tverretatlig kompetanse

Fosterhjemstjenesten i Bufetat er et statlig organ, som bistår og veileder kommunalt barnevern (Bufdir, 2018). Det kan gi oppgaver som krever tverrfaglig kompetanse. Av den grunn har vi forsøkt kartlagt tjenestens og ansattes opplevelse av den tverrfaglige og tverretatlige kompetansen.

Resultatene viser samlet sett at både ledere og ansatte opplever at tjenestene samlet sett og de ansatte selv har gode ferdigheter innen tverrfaglig og tverretatlig samarbeid. Samtidig tyder resultatene på at ferdighetene er noe svakere knyttet til samarbeid med andre kommunale og private tjenesteytere, og til å bistå barnevernstjenester på en slik måte at behovet for støtte fra Bufetat vil avta. Det samme gjelder ferdigheter knyttet til etablering og implementering av arbeidsprosesser, tiltak og strategier, samt ledelse av tverrfaglige prosesser.

Figur 5-7 presenterer lederes perspektiv på de ansattes ferdigheter og kunnskap, samt ansattes vurdering av egne ferdigheter og eget kunnskapsnivå i forbindelse med tverrfaglig og tverretattlig samarbeid. Både ledere og ansatte opplever at de har gode ferdigheter i samarbeid med, samt rådgivning og veiledning av, barnevernstjenestene. Videre svarer 88 prosent av lederne og 67 prosent av de ansatte at de har høy til svært høy kunnskap i å forstå barnevernstjenestens behov i samarbeidet mellom Bufetat og kommunen i enkeltsaker. 13 prosent av de ansatte svarer at de har lav til svært lav kunnskap på området. Videre opplever omtrent 80 prosent av både ledere og ansatte at de har tilstrekkelige ferdigheter til å bistå kommunene med å rekruttere fosterhjem i barnets nærmiljø/kommune.

Videre opplever ledere og ansatte at ferdighetene er noe svakere knyttet til «samarbeid med andre kommunale eller private tjenesteytere», og «veiledning av barnevernstjenester på en måte som bidrar til at behovet for støtte fra Bufetat skal avta over tid mindre».



Figur 5-7: Tverrfaglig og tverretattlig kompetanse 1

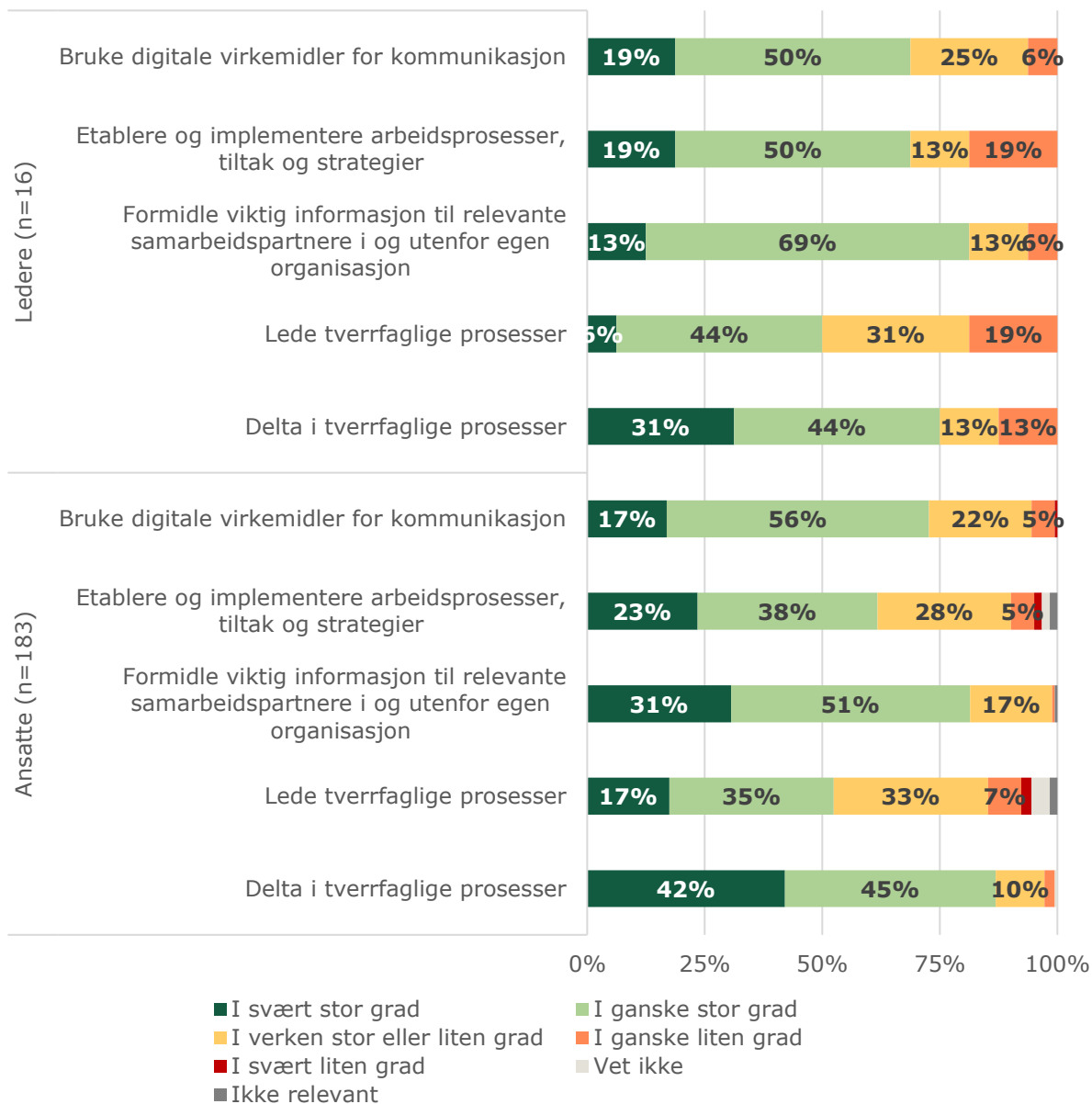
Videre viser resultatene i Figur 5-8 at ledere og ansatte opplever ferdighetene som gode når det kommer til bruk av digitale virkemidler for kommunikasjon og formidling av viktig informasjon til

relevante samarbeidspartnere i og utenfor egen organisasjon. Her svarer omtrent 75 prosent av både ledere og ansatte at ferdighetene er gode til svært gode.

På den annen side vurderes ferdighetene i forbindelse med etablering og implementering av arbeidsprosesser, tiltak og strategier, samt ferdigheter knyttet til deltakelse i og ledelse av tverrfaglige prosesser mer moderat. 19 prosent av lederne svarer at tjenesten har mindre gode ferdigheter i å etablere og implementere arbeidsprosesser, tiltak og strategier, samt lede tverrfaglige prosesser. Andelen er 13 prosent knyttet til deltakelse i tverrfaglige prosesser.

Blant de ansatte er det betydelige andeler som opplever at de har moderate ferdigheter i å etablere og implementere arbeidsprosesser, tiltak og strategier, samt å lede tverrfaglige prosesser. Samtidig bør det påpekes at andelen ansatte som opplever de har gode til svært gode ferdigheter er betydelig også på disse påstandene.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har ferdigheter til å.../I hvilken grad opplever du å ha tilstrekkelige ferdigheter til å...



Figur 5-8: Tverrfaglig og tverretatlig kompetanse 2

5.4 Barnevernfaglig kompetanse

Dette delkapitlet presenterer resultater knyttet til kunnskap og ferdigheter knyttet til barnevernsfaget. Resultatene viser overordnet at kunnskapsnivået er høyt, og at ansatte har god kompetanse knyttet til barnevernsfaget. Samtidig viser resultatene en viss usikkerhet når det gjelder kartlegging, systematisering, vurdering og analyse av barns behov, samt vekting av ulike hensyn i beslutningsprosesser. Kunnskapen vurderes noe lavere knyttet til kultursensitivitet, mobilisering av familie og nettverk, bidrag til dialog og vurdering av tiltak. I tillegg er kunnskapen

noe lavere når det gjelder å identifisere når barns rettigheter utløses av andre relevante regelverk, samt kjennskap til nasjonale normerende produkter.

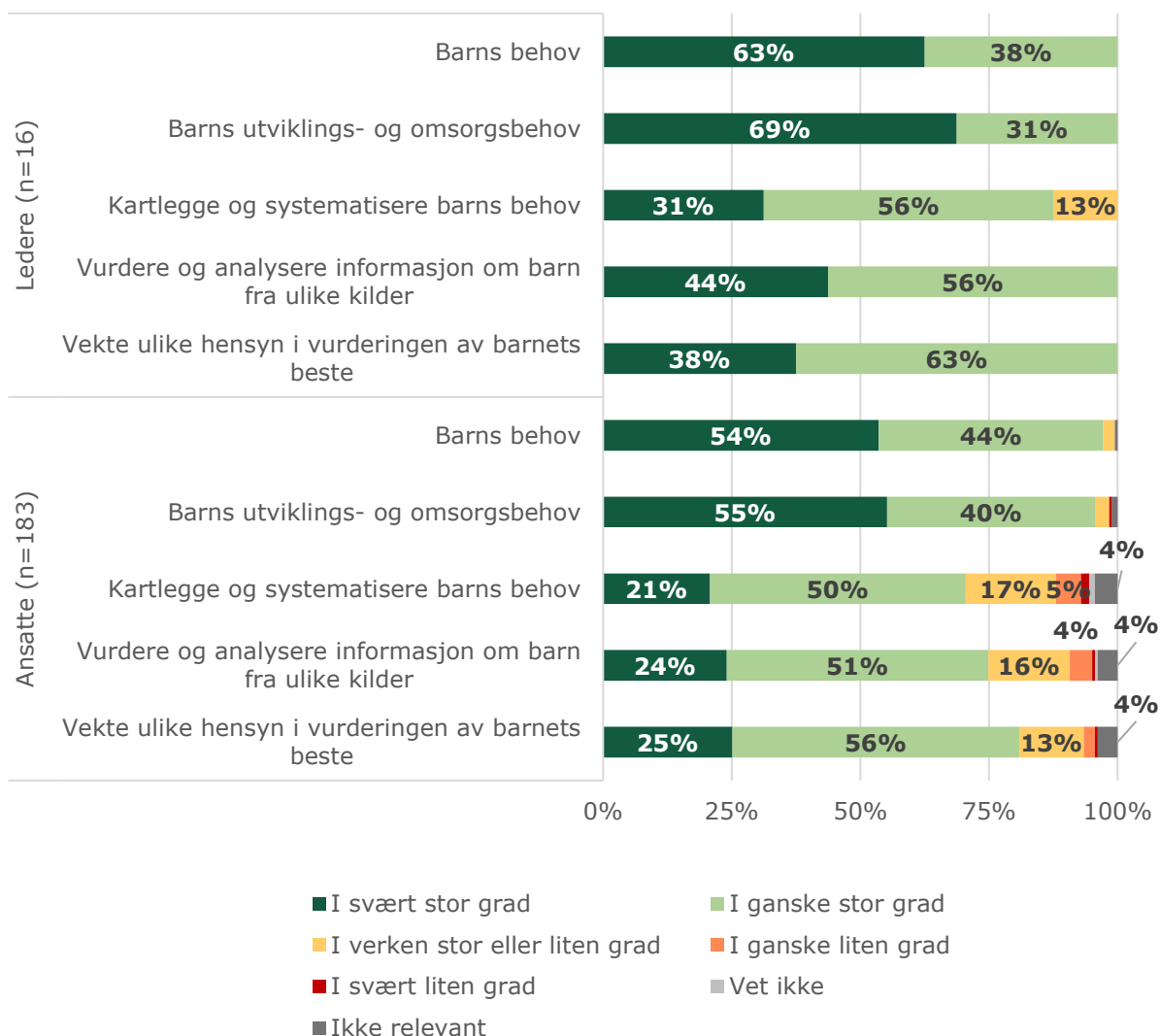
5.4.1 Kompetanse om barns behov

Fosterhjemstjenesten trenger kunnskap og forståelse om barns behov fordi de skal rekruttere fosterhjem og finne riktig tiltak til barnet. Ledere og ansatte har derfor blitt spurt om å vurdere egen kompetanse i å forstå barns behov.

Figur 5-9 presenterer resultatene om lederes opplevelse av sine ansattes kunnskapsnivå, samt ansattes vurdering av eget kunnskapsnivå, om forståelse av barns behov. Resultatene er noe varierende mellom ledere og ansatte. Alle ansatte og ledere rapporterer om høy til svært høy kunnskap om barns behov og utviklings- og omsorgsbehov.

Alle lederne mener også at de ansatte har høyt eller svært høyt kunnskapsnivå knyttet til å vurdere og analysere informasjon om barn fra ulike kilder, samt vekte ulike hensyn i vurderingen av barnets beste. Blant de ansatte er vurderingene imidlertid noe lavere på disse spørsmålene, med 13-16 prosent som opplever at de har moderat kompetanse. Både ansatte og ledere vurderer kompetansen som lavest (men fremdeles relativt høy) for kunnskap om å kartlegge og systematisere barns behov.

I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har kunnskap om.../I hvilken grad opplever du å ha kunnskap om...



Figur 5-9: Kompetanse om barns behov

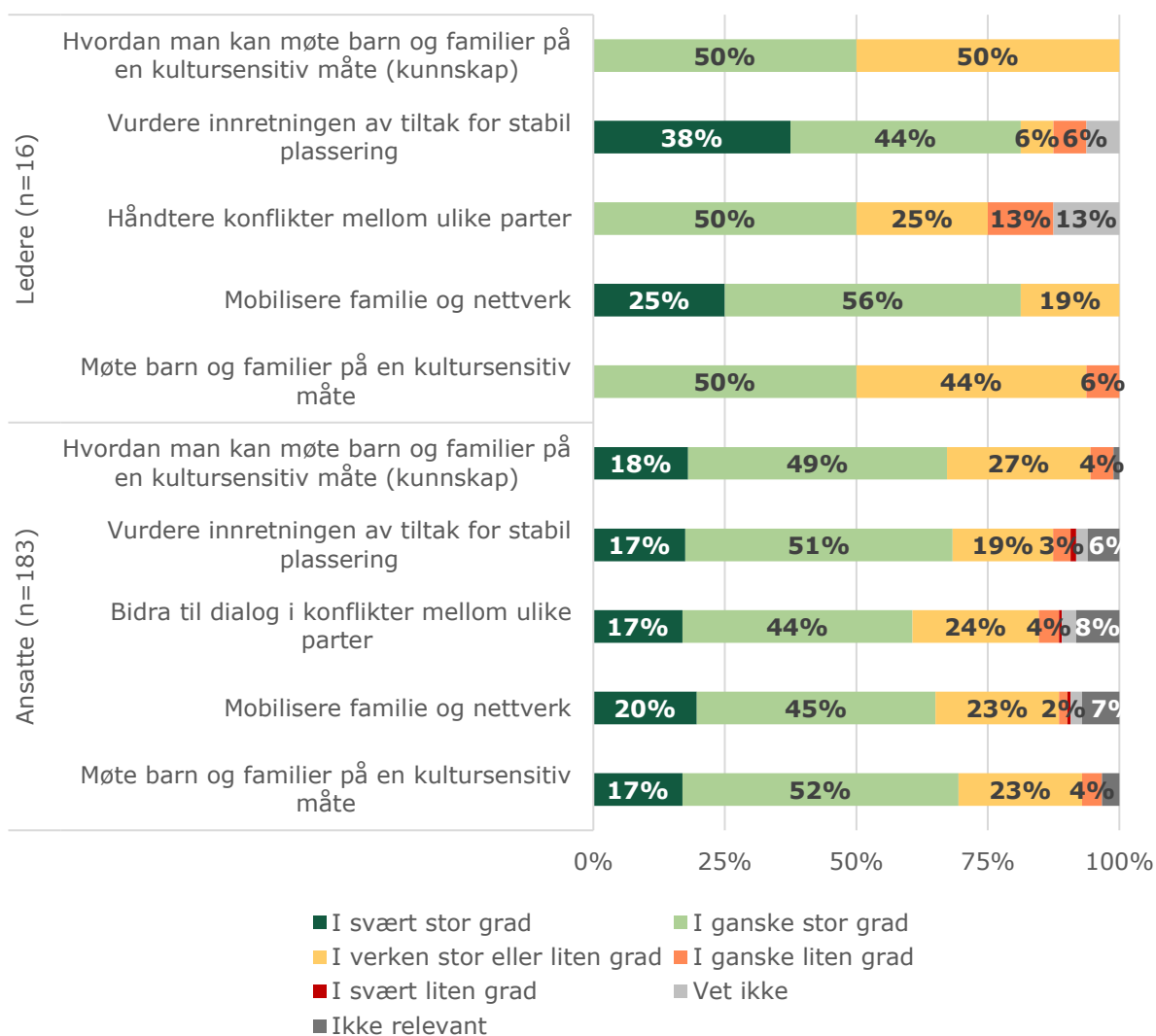
5.4.2 Kompetanse i å forstå barnets kontekst

Ledere og ansatte har også blitt spurt om å vurdere tjenestens og egne ferdigheter knyttet til å forstå ulike sider ved barns kontekst. Resultatene i Figur 5-10 omhandler lederes opplevelse av ansattes ferdigheter, samt ansattes vurdering av egne ferdigheter, i å forstå barnets kontekst. Vurderingene er varierte, med mange ledere og ansatte som vurderer ferdighetene som moderate.

Lederne opplever at tjenesten har gode ferdigheter innen å vurdere innretningen av tiltak for stabil plassering og mobilisering av familie og nettverk. Her svarer omtrent 80 prosent at tjenesten samlet sett har gode til svært gode ferdigheter. Kompetansen vurderes imidlertid betydelig lavere når det kommer til å håndtere konflikter mellom ulike parter, og å møte barn og familier på en kultursensitiv måte.

Blant de ansatte selv er vurderingene noe høyere. Omtrent 60 prosent vurderer ferdighetene som gode til svært gode på tvers av spørsmålene. Videre er det omtrent 20-25 prosent som vurderer egen kompetanse som moderat, og resten rapporterer om usikkerhet eller irrelevans for arbeidet deres. Mellom 2-4 prosent rapporterer om lav kompetanse.

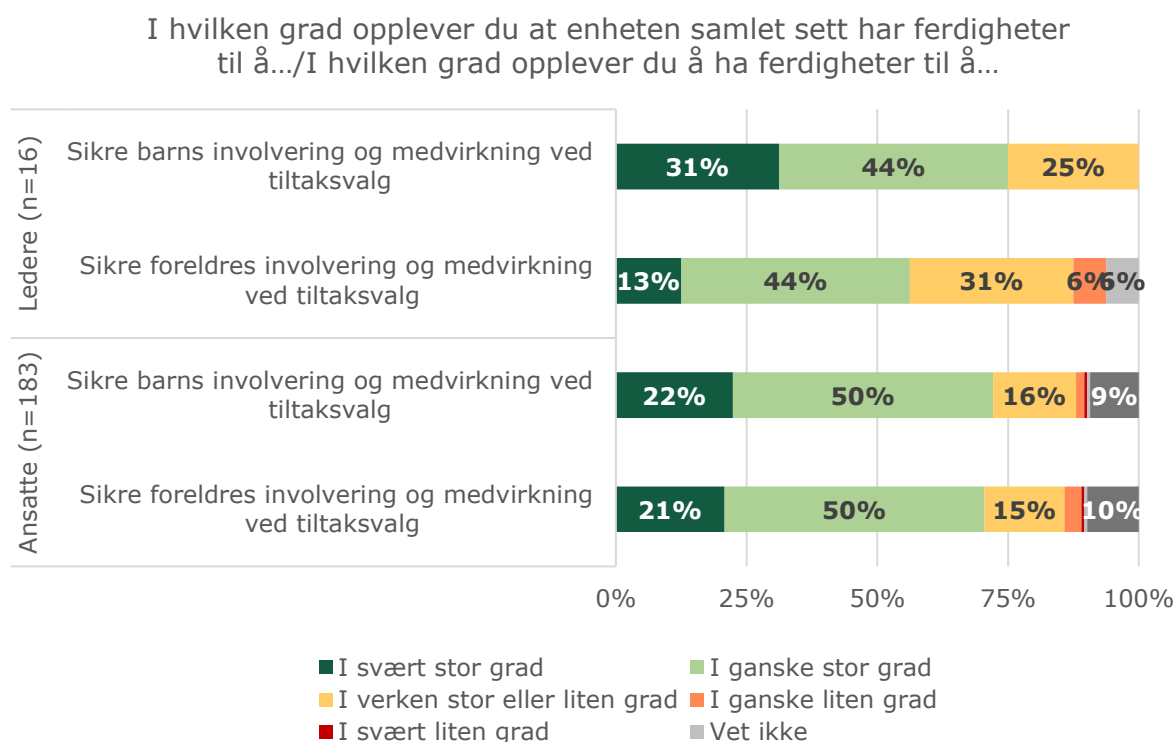
I hvilken grad opplever du at enheten samlet sett har ferdigheter til å.../I hvilken grad opplever du å ha ferdigheter til å...



Figur 5-10: Kompetanse i å forstå barnets kontekst

5.4.3 Medvirkningskompetanse

Figur 5-11 presenterer lederes opplevelse av de ansattes ferdigheter, samt ansattes vurdering av egne ferdigheter, til å sikre barn og foreldres involvering og medvirkning ved tiltaksvalg. Omtrent 75 prosent av både ledere og ansatte opplever at de har gode ferdigheter til å sikre barns og foreldres involvering og medvirkning ved tiltaksvalg. Andelen er noe lavere blant ledere knyttet til sikring av foreldres involvering og medvirkning (57 prosent). Her svarer seks prosent at tjenesten samlet sett har mindre gode ferdigheter. Videre er det 25 prosent av lederne som opplever at tjenesten har moderate ferdigheter for barns medvirkning. Ansatte vurderer egen kompetanse relativt likt som ledere vurderer tjenestens samlede kompetanse når det kommer til barns involvering og medvirkning, men vurderer egen kompetanse noe høyere enn lederes vurdering når det kommer til foreldres involvering og medvirkning.



Figur 5-11: Medvirkningskompetanse

5.4.4 Kompetanse i rettigheter og lovverk

Til sist skal vi ta for oss resultatene knyttet til kunnskap om rettigheter og lovverk. Figur 5-12 presenterer resultatene om lederes opplevelse av sine ansattes kunnskapsnivå, samt ansattes vurdering av egen kunnskap om rettigheter og lovverk.

De fleste ledere og ansatte vurderer at kunnskapsnivået om barns rettigheter er høyt eller svært høyt. Ledere mener også at tjenestene innehar god kunnskap om kunnskapsmodellen «barnets behov i sentrum». Her er ansattes egenvurdering noe mer moderat, da en større andel, 22 prosent, svarer at kunnskapen er verken høy eller lav.

56 prosent av lederne og 54 prosent av de ansatte vurderer kunnskapen om nasjonale normerende produkter som høy, mens 13-15 prosent vurderer kunnskapen som svært høy. Fem prosent vurderer kunnskapsnivået som ganske lavt, og omtrent en fjerdedel vurderer kunnskapen som moderat. Lavest kunnskap rapporteres samlet på spørsmålet om å «identifisere når barns rettigheter etter andre lovverk utløses». Her svarer kun 50 prosent av ledere og ansatte at de har høy eller svært høy kunnskap. I overkant av 30 prosent vurderer kompetansen som moderat, og hele 19 prosent av ledere og 32 prosent av ansatte vurderer kompetansen som lav eller svært lav.



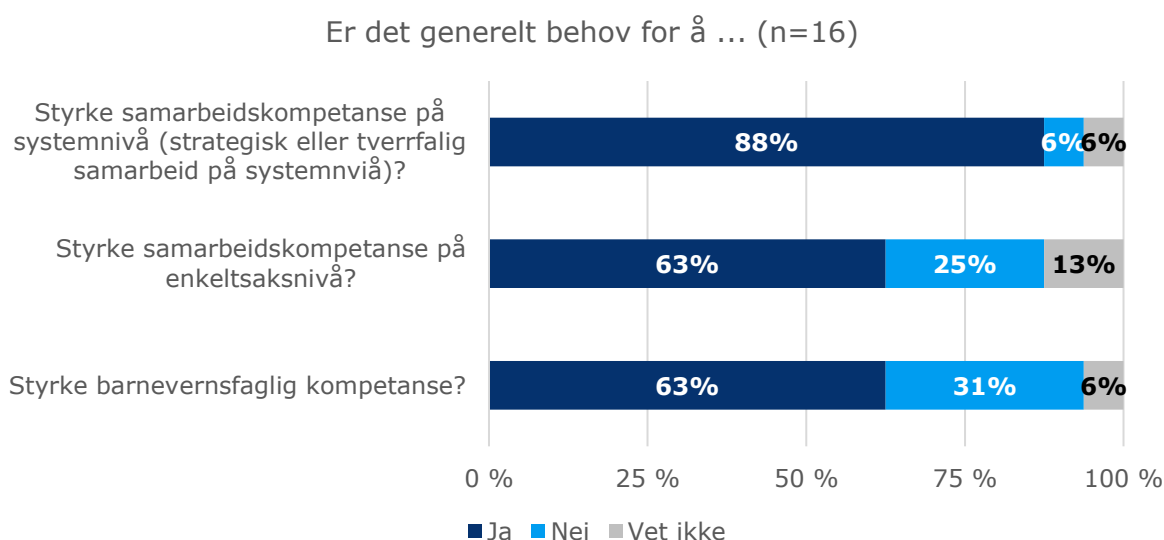
Figur 5-12: Kompetanse om rettigheter og lovverk

5.5 Lederes vurdering av kompetansestyrking

Til sist skal vi se på lederes vurdering av hvorvidt det er behov for å styrke kompetansen på system- og enkeltsaksnivå, samt den overordnede barnevernsfaglige kompetansen (Figur 5-13).

Behovet framstår aller tydeligst på systemnivå. Hele 88 prosent av lederne mener det er nødvendig å styrke samarbeidskompetansen her, mens kun seks prosent mener det motsatte. Sett i lys av funnene for kompetanseområdet *tverrfaglig samarbeid*, kan dette indikere et behov for å etablere og implementere nye arbeidsprosesser og styrke evnen til å lede eller delta i tverrfaglige prosesser.

63 prosent av lederne vurderer både at det er et generelt behov for å styrke samarbeidskompetansen på enkeltsaksnivå, og tjenestens barnevernsfaglige kompetanse. Henholdsvis 25 og 31 prosent opplever at det ikke er behov. Resten svarer «Vet ikke».



Figur 5-13: Lederes formening om behov for kompetansestyrking

Ledere som svarte «ja» på spørsmål om det *generelt er behov for å styrke den barnevernsfaglige kompetansen* ble bedt om å utdype deres svar. Flere ledere fremhever behov for å være oppdatert på forskning, føringer og juridiske rammer, samt være kjent med kompetanseområder som har betydning for brukerne. Dette omfatter blant annet oppdatert kunnskap om barns behov og utvikling, kultursensitivitet, samt medvirkning og rettigheter for nasjonale minoriteter. Videre understreker enkelte behovet for fokus på tverrfaglig og tverretattlig samarbeid. Herunder å styrke det tverrfaglige samarbeidet i tråd med reformer, samt forbedre dialogkompetansen med kommunale saksbehandlere.

5.6 Generelle innspill om kompetanse og kompetansebehov i fosterhjemstjenesten

I spørreundersøkelsen ble ledere og ansatte i tillegg spurt om det er noe de vil legge til om kompetanse og kompetansebehov i fosterhjemstjenesten.

5.6.1 Ledere ønsker systematisk kompetanseheving i tråd med nye føringer og reformer, og styrket samhandling med kommunale barnevernstjenester

Innspillene fra lederne viser at fosterhjemstjenesten oppleves å ha en solid grunnkompetanse, men at kompetansebehovene er i endring som følge av reformer, nye oppgaver og økte krav til samarbeid med kommunene. Det pekes spesielt på behov for bedre kompetanse innen samhandling, forvaltning, risikovurdering og analyse, samt styrket forståelse av kommunale systemer og «laget rundt barnet». Relatert til dette etterlyser flere økt systematikk i

kompetanseutviklingen, og at ny kompetanse faktisk tas i bruk i arbeidshverdagen. I tillegg påpeker noen ledere behov for økt samarbeid og samhandling med de kommunale barnevernstjenestene. Relatert til dette opplever enkelte at det ofte er krevende å samarbeide med barnevernstjenestene, da de ofte har begrenset kapasitet til å legge til rette for godt forarbeid. Lederne opplever at mange på tid hos barnevernstjenestene påvirker kvaliteten på prosesser, vurderinger og implementering av ny kunnskap.

Overordnet viser innspillene at det er behov for kompetanseheving i tråd med nye reformer og føringer for arbeidet i fosterhjemstjenesten. Samtidig påpeker enkelte ledere at resultatene fra undersøkelsen og inntrykket av det kompetansebehovet til dels vil avhenge av at kompetansebehovene vurderes ulikt avhengig av hvorvidt tjenesten er organisert etter generalist- eller spesialistmodell, samt lokale samarbeidsforhold. Likevel peker innspillene på behov for å videreutvikle kompetanse, samtidig som rammer, kapasitet og struktur for samarbeid styrkes internt i fosterhjemstjenesten og hos relevante samarbeidsaktører. Samlet kan dette bidra til å sikre gode og stabile plasseringer for barna.

5.6.2 Ansatte ønsker mer tilgang til relevant kompetanseutvikling, bedre digitale verktøy, og styrket samhandling med kommunale barnevernstjenester

Innspillene fra ansatte viser et tydelig behov for mer systematisk, tilgjengelig og relevant kompetanseutvikling i fosterhjemstjenesten. Enkelte opplever at tjenesten ligger etter kommunalt barnevern når det gjelder prioritering av faglig utvikling, og at fravær av faste faglige møteplasser og oppdaterte verktøy gjør det krevende å holde seg faglig oppdatert. Dette påvirker både motivasjon og kvaliteten i arbeidet. Andre etterlyser flere muligheter for faglig påfyll, videreutdanning og kursdeltakelse, der enkelte påpeker at mye av den kompetansen de benytter i hverdagen er tilegnet utenfor arbeidsplassen. I tillegg etterlyses bedre digitale verktøy, økt digital kompetanse og mer strukturert intern kunnskapsdeling. Her understreker enkelte at det er behov for å videreutvikle SOLID og SMK og mer systematisk bruk av disse kompetansetiltakene i hele fosterhjemsforløpet.

I vurderingen av kompetansebehov fremhever flere ansatte betydningen av erfaringsbasert kompetanse, relasjonelle ferdigheter og personlig egnethet. Dette oppleves som avgjørende for kvaliteten i arbeidet. Imidlertid dekkes områdene i liten grad av undersøkelsen da de er vanskelig å måle. I tillegg peker noen ansatte på behov for økt kultursensitivitet og større mangfold i tjenestene, mens andre vektlegger betydningen av mer tverrfaglighet, en tydeligere faglig retning og bedre bruk av kollektive læringsarenaer.

Samhandling med kommunale og statlige aktører løftes fram som et sentralt utfordringsområde. Kommunenes begrensede kapasitet gjør det vanskelig å gjennomføre nødvendig informasjonsinnhenting, nettverkskartlegging og samarbeid om rekruttering, noe som igjen påvirker vurderinger, fremdrift og muligheten for reell medvirkning for barn og familier. I tillegg bidrar uklar rolle- og ansvarsfordeling mellom nivåene og manglende kommunikasjon til ytterligere utfordringer. Ansatte etterlyser derfor en mer felles forståelse av vurderings- og beslutningsprosesser og en mer systematisk bruk av kunnskapsbaserte modeller.

Til sist beskriver flere at hvordan kompetansebehovene oppleves avhenger av rolle, spesialiseringsområde, erfaring og tjenestens organisering. På tvers av disse forskjellene er det likevel en tydelig felles forventning om at arbeidsgiver må satse mer helhetlig på kompetanseutvikling, styrke implementeringsstrukturer og sikre at ansatte får reell mulighet til å lære, anvende og videreutvikle sin faglighet i arbeidshverdagen.

5.7 Kompetanse på tvers av bakgrunnsvariabler

I dette kapittelet analyseres forskjeller mellom ansatte basert på utvalgte bakgrunnsvariabler presentert i kapittel 2.1.3, nærmere bestemt region og alder. På grunn av små variasjoner er ikke resultatene analysert på tvers av øvrige bakgrunnsvariabler. Siden undersøkelsen bygger på et relativt lite utvalg, kan analyser på tvers av variabler medføre små gruppestørrelser og dermed økt risiko for tilfeldige variasjoner i resultatene (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2021). For å ivareta analysenes troverdighet er derfor funn som omfatter grupper med færre enn 20 respondenter utelatt. Resultatene for mindre kategorier kan likevel være påvirket av tilfeldigheter, og tolkes derfor med dette forbeholdet. I tabellene under er høyest gjennomsnittsresultat markert med grønt, mens lavest gjennomsnittsresultat er markert med grått. Kun forskjeller på 0,2 skalapoeng eller mer er markert i figurene.

Resultatene viser overordnet sett få variasjoner i gjennomsnittsvurderinger på tvers av bakgrunnsvariabler.

Tabell 5-1 viser gjennomsnittsresultatene på undersøkelsens kompetanseområder splittet på region. Det er få variasjoner i gjennomsnittsvurderinger på tvers av regionene innenfor alle tre kompetanseområdene, men resultatene kan tyde på at ansatte i region Vest vurderer egen kompetanse noe lavere enn ansatte i de øvrige regionene.

Kompetanseområde	Totalt	Region Øst (n=46)	Region Sør (n=31)	Region Vest (n=42)	Region Midt-Norge (n=39)	Region Nord (n=25)
Forvaltningskompetanse	4,0	4,0	4,0	3,9	4,1	4,0
Tverrfaglig og tverretatlig samarbeid	4,0	4,1	4,0	3,8	4,0	3,9
Barnevernfaglig kompetanse	4,0	4,1	4,1	3,8	4,1	3,9

Tabell 5-1: Kompetanseområder splittet på region (ansatte)

5.8 Funn fra intervjuer med ledere av fosterhjemstjenestene

I de følgende delkapitlene har vi analysert intervjuene med ledere av fosterhjemstjenestene i fem ulike regioner. Funnene viser overordnet at lederne er relativt samstemte om kompetansebehovet i fosterhjemstjenesten. Samlet sett ser vi at fosterhjemstjenesten har tilstrekkelig god grunnkompetanse og dekning av kjerneoppgavene. Imidlertid er det behov for økt kompetanse innen tverrfaglig tverretatlig samarbeid, samt bedre kjennskap til øvrige tjenestetilbud. Overordnet opplever tjenestene underbemanning av deres tjenester, der begrensede muligheter for vikarordninger og kompetanseutvikling skaper pressede tjenester. Blant hindringer for kompetanseutvikling trekker lederne særlig frem tid, kapasitet og ressurser, samt begrenset oversikt over eksisterende kompetansebehov. Vedrørende hvilke utdanningsbakgrunner tjenestene behøver, så fremhever samtlige ledere behovet for utdanning innen sosialt arbeid eller barnevernspedagogikk. Samtidig forutsetter nye krav og føringer at tjenestene har dekket stadig flere kompetanseområder. På bakgrunn av dette argumenterer lederne for at Bufdir og statlige myndigheter bør bidra med tilrettelegging og standardisering vedrørende kompetansekrav, ansvarsområder og organisering av arbeidsprosesser. Videre er det behov for tiltak og kurs for ytterligere kompetanseutvikling som treffer både generelle og spesifikke kompetanseområder.

5.8.1 Fosterhjemstjenesten har tilstrekkelig god grunnkompetanse og dekning av kjerneoppgavene

Overordnet opplever regionledere at grunnlaget for kompetanse er godt, der grunnkompetansen og kjerneoppgavene er godt dekket. Forvaltningskompetanse og kjennskap til tjenestetilbudet fremstår som områder der regionene gjennomgående vurderer sin egen kompetanse som både tilstrekkelig og god. Flere av lederne oppfatter at dette i stor grad skyldes opplæringsprogrammet Solid, som er en gratis grunnopplæring til fosterhjem. Programmet gir en god grunnopplæring til de ansatte, og gjør tjenesten rustet til videreutvikling. Lederne beskriver likevel kompetansen som noe varierende avhengig av arbeidsoppgaver og ansiennitet, og peker på at enkeltpersoner ofte besitter mer spesialisert kunnskap enn andre.

Et gjennomgående trekk er at forvaltningskompetanse og god forvaltningsskikk anses som grunnleggende kompetanse i alle tjenester, og disse anses som både nødvendige og i stor grad ivarettatt i samtlige regioner. Samtidig fremhever lederne klare regionale forskjeller på andre områder. Noen vurderer digital kompetanse som en styrke, mens andre uttrykker behov for ytterligere kompetanseheving på dette feltet. Enkelte trekker også frem tverrfaglig samarbeid som et område der de står sterkt og oppnår god fremdrift, men denne opplevelsen deles ikke av alle regioner.

5.8.2 Behov for økt kompetanse innen tverrfaglig og tverrretatlig samarbeid, samt bedre kjennskap til tjenestetilbudene

Funnene viser særlig store behov for kompetanse innen tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid. Dette omfatter kunnskap om hvordan man etablerer og opprettholder gode samarbeidsrelasjoner både mellom ulike forvaltningsnivåer og på tvers av kommuner. Det kommer også frem behov for økt innsikt i samarbeidsstrukturer og kompetanse som kan sikre en mer samordnet tilnærming.

Flere regionledere uttrykker behov for å styrke evnen til å koordinere samarbeid på tvers av fagområder. Dette tydeliggjøres som et relativt nytt og lite utforsket område, og fremstår som særlig viktig i møte med nye oppgaver og tjenester.

«Det med å koordinere tverrfaglig samarbeid har vi ikke gjort før, men det ligger i de nye tjenestene som kommer nå. Det er noe som vi vil trenge kompetanse på grunn av nye oppgaver»

Noen ledere påpeker også at kjennskapen til kommunenes tjenestetilbud varierer betydelig, og at dette bør løftes frem som kompetanse som alle ansatte bør beherske, ikke bare enkeltpersoner. Andre legger vekt på mer spesifikke områder der de opplever kompetansemangel, deriblant helse, kultursensitiv praksis og oppdatert innsikt i møte med nye samfunnsutfordringer.

5.8.3 Begrenset mulig for vikarordninger og videreutdanning skaper underbemanning

Funnene indikerer at alle regionene i varierende grad opplever ressursmangel og underbemanning. Gjennomgående uttrykker lederne ønske om flere ressurser og ansatte.

"Vi er underbemannet. Ligger lavt på bemanning i alle regionene, så det har jeg helt klart svar på"

Samtidig har lederne ulike oppfatninger av årsaker til opplevd ressursmangel. Enkelte trekker frem utfordringer med lav overførbarhet av arbeidsoppgaver, som gjør det vanskelig å benytte seg av vikarordninger og som skaper stress i perioder med høyere fravær. Dette fører til en periodevis

sterkere opplevelse av underbemanning.

«Det som er vanskelig hos oss er å ta inn en vikar. Vi har ikke arbeidsoppgaver som noen kan ta i på kort varsel, så når vi får sykefravær eller liknende så ligger vi under høyt press»

Andre trekker frem at bemanningsutfordringer i størst grad forstås som en prioriteringssak, heller enn mangel på kompetanse. Lederne påpeker at det mangler ressurser til opplæring og kursing som følge av innsparinger på fagfeltet og lav prioritering fra departementet. Fremfor mangel på kompetente søkere, gjør heller økonomiske prioriteringer det vanskelige å få tilgang til flere ressurser. Relater til dette peker flere på kursing- og opplæringsaktiviteter som sentralt for å øke kapasitet, men at implementering er ressurs- og tidkrevende.

«Vi burde ha flere her som tar videreutdanning. Det er gode muligheter i Bufetat til å søke og få noe dekt i perioder. Det er økonomiske midler. Noe annet er å få tid til det. Mange jobber held og tillegget, og da er det ganske full timeplan.»

«Tid og økonomi. Det er bare det som skal til. Vi har mange som søker på å utvide kompetansen enn det det utvides til.»

Samlet peker funnene i retning av et behov for økt bemanning. Samtidig er det regionale variasjoner i opplevd grad av underbemanning, med ulike oppfatninger av hva som oppleves som utfordrende. Enkelte regioner oppfatter økt tilgang på ressurser som positivt, men ikke nødvendigvis avgjørende, mens andre beskriver dette i større grad som et sentralt behov som beror på felles situasjonsforståelse mellom tjenestene og Bufdir.

5.8.4 Mangel på tid, kapasitet og ressurser, samt begrenset oversikt over kompetansebehov utgjør hindringer for kompetanseutvikling

Overordnet peker ledere av fosterhjemstjenestene på de samme hovedutfordringene på tvers av regionene. Disse er mangel på kapasitet, tid og ressurser til kompetanseheving. De beskriver en travel arbeidshverdag der krav om oppmerksomhet til kjerneoppgavene fører til at kompetanseutvikling for ansatte ofte nedprioriteres. De fleste viser til et allerede presset tidsskjema, mens andre fremhever økonomiske begrensninger som en vesentlig barriere.

Samtidig varierer opplevelsene mellom regionene. Enkelte ledere påpeker at manglende oversikt og gode systemer gjør det vanskelig å identifisere konkrete kompetansebehov. De opplever at selve fraværet av innsikt i hvor kompetanseheving trengs, blir et hinder for utvikling. Andre ledere beskriver derimot kapasitet som den klart største utfordringen, der begrenset mulighet til å følge opp kompetansebehovene medfører at arbeider nedprioriteres selv om behovene er kjente.

«Det er ikke kapasitet til at alle kan få det samtidig. Synes hverdagen tar oss litt. Det å være ute i god tid, synliggjøre og planlegge det som skal fokuseres på neste år - her henger vi etter.»

Samlet fremkommer det et behov for mer videreutdanning og kompetanseutvikling, som i dag ikke prioriteres på bakgrunn av en krevende arbeidsmengde som hovedsakelig går til kjerneoppgaver. Knapphet i ressurser og økonomiske prioriteringer forstås som sentrale hindre for kompetanseutvikling.

5.8.5 Hovedsakelig behov for barnevernsfaglig utdanningsbakgrunn, men også behov for bred kompetanse i møte med nye krav og føringer

På spørsmål om behov for spesifikke utdanninger, så fremhever lederne behov for spisskompetanse på barnevern. Gjennomgående påpeker regionlederne at de mest sentrale kravene til ansatte er utdanning innen sosialt arbeid (sosionom) og barnevernspedagogikk. I enkelte tilfeller så har ansatte annen utdannings- og yrkesfaglig bakgrunn, men dette synes i større grad å være et resultat av mangel på relevant kompetanse hos søkere, enn et bevisst ønske om annen kompetanse.

«Vi trenger å ha god kompetanse på det barnevernfaglige.»

Samtidig tyder funnene på behov for bredde i kompetansen i møte med nye krav og føringer. Enkelte ledere påpeker at mandatet til fosterhjemstjenesten har skiftet fra å være en utfører til å bli en tilrettelegger for at kommunene kan gi gode tjenester. Dette innebærer at fosterhjemstjenesten får økt fleksibilitet i deres arbeid, hvilket medfører behov for kompetanseutvikling.

"Før var vi utførere sammen med kommunen, men nå skal vi i større grad istandsette kommunen, så vi må høyne vårt fag og evne å implementere ny kunnskap og hvordan vi kan støtte kommunen i det. (...) Det handler om at vi skal identifisere hvor kommunen har behov, og hvordan kan de få bedre kompetanse. Gir større fleksibilitet for oss. Vi er i utviklingsarbeid og kommer stadig opp i nye utfordringer som vi må lære av.»

Relatert til denne utviklingen påpeker enkelte ledere at fosterhjemstjenesten står overfor nye ansvarsområder, myndighet og roller, som krever kompetanseutvikling. I større grad enn tidligere stilles det krav til forvaltningskompetanse, der støtte og tilrettelegging for kommunene forutsetter behov for økt fagkompetanse og styrket evne til å implementere ny kunnskap.

Enkelte legger ved at det eksisterer et behov for kompetanse rundt endringsarbeid, og å stå stødig i overganger til nye samarbeidsformer og oppgaver. Det krever kompetanseutvikling på både ledernivå og hos øvrige ansatte i møte med endringer. Andre har pekt på logistikk-kompetanse som et annet relevant område, for å organisere kursvirksomhet, opplæring og sørge for tilstrekkelige og gode tilbud gjennom bedre systemer og interne retningslinjer.

Samlet sett viser funnene at sosialt arbeid og barnevernspedagogikk vurderes som de mest relevante utdanningsretningene, samtidig som endring av fosterhjemstjenestens mandat forutsetter krav om bredere faglig tilnærming.

5.8.6 Bufdir og statlige myndigheter bør bidra med tilrettelegging og standardisering vedrørende kompetansekrav, oppgaver og organisering av arbeidsprosesser

Overordnet fremkommer det et ønske om at Bufdir og andre myndigheter ytterligere bidrar i tilrettelegging og standardisering. Flere ledere peker på behov for tydeligere avklaring rundt kompetansekrav, oppgavespesifikasjon og organisering av arbeidsprosesser.

Videre uttrykker flere ledere behov for at Bufdir i større grad bidrar til å tilrettelegge og kartlegge hvilke utdanninger og kompetanser tjenestene trenger, samt sikre at dette ivaretas i relevante utdanningsinstitusjoner. De vurderer det som viktig at Bufdir og andre etater har en tettere kobling til utdanningsmiljøene, slik at eksisterende behov identifiseres og følges opp på riktig nivå. Lederne

fremhever også behov for bedre tilrettelagte videreutdanningstilbud, særlig når det gjelder spisset kompetanse som tjenestene etterspør.

Gjennomgående oppleves det som nødvendig å få bistand til å gi klarhet i hvilken kompetanse som kreves for ulike oppgaver, og tilrettelegging for å ha tilgang til riktig kompetanse og utdanning.

"Se på arbeidsprosessen, hva man gjør og hvor mye tid man bruker på det."

Samtidig er det samlet sett et kontinuerlig behov for utvikling, oppdatering og vedlikehold. Herunder påpeker flere ledere at det er behov for standardiserte kompetansekrav knyttet til ulike roller og faser av arbeidet, kompetanseheving på nye områder, samt kompetansestøtte ved utrulling av nye tjenester.

«Er godt rigget for kjerneoppgaver, men har et behov for kompetanse på de andre stedene som skal rulles ut.»

«Jeg tenker at det hadde vært ok å ha en enighet om hvilken kompetanse skal de som jobber med rekruttering ha, og de som jobber med formidling. Hvilken kompetanse bør man ha. Et ideal. Hva er de viktigste tingene for de ulike oppgavene?»

«Lande i fellesskap om hvordan en kompetanseplan for fosterhjemstjenesten ser ut.»

Videre ønsker lederne at Bufdir gjør enkelte grep for å bøte på disse utfordringene. Det uttrykkes generelt et ønske om at Bufdir inntar en sentral rolle i kartleggingen av kompetansebehov, både når det gjelder hvilken kompetanse fosterhjemstjenesten trenger, og hvordan ansatte kan tilegne seg nødvendig kunnskap. Noen ledere ønsker at Bufdir i større grad involverer aktører fra regionene i sin kompetanseheving, slik at både stat og kommune involveres i faglig kompetanseheving.

Videre etterspør enkelte at Bufdir utvikler en overordnet kompetanseplan for tjenesten. Dette omfatter at Bufdir tydeliggjør hvilke kunnskapsområder fosterhjemstjenesten bør styrke, samt hvordan tjenesten best kan forberede seg på fremtidige krav og utviklingstrekk. Det fremheves i tillegg at kompetanseheving i kommunene bør omfatte den regionale fosterhjemstjenesten. Til sist ønsker enkelte ledere tiltak for å imøtekomme utfordringer knyttet til rekruttering av spesifikk kompetanse og mangel på konkurransedyktige lønnsforhold.

Samlet sett etterlyser de en tydeligere føring for hvor de kan hente kompetanse og veiledning, og de ser det som ønskelig at Bufdir støtter og tilrettelegger denne prosessen og bidrar til å styrke motivasjonen for gjennomføring.

5.8.7 Kompetanseutvikling bør treffe både generelle og spesifikke kompetanseområder i form av både fysiske og digitale læringsarenaer

Flere ønsker at kompetanseutvikling skal sikte seg inn mot å treffe både generelle områder for opplæring, men også gå i dybden gjennom tilbud om faglig fordypning. Når det gjelder format, fremmes en kombinasjon av digitale og fysiske læringsarenaer som mest hensiktsmessig. Enkelte påpeker at det i dag er mangel på fysiske samlinger. Det uttrykkes videre at mer generell kompetanseutvikling egner seg godt i digitalt format, mens utvikling av spisskompetanse bør gjennomføres i kurs og samlinger.

Når det gjelder digitale løsninger for kompetanseutvikling, beskriver enkelte at den eksisterende virksomhetsplattformen allerede gir gode muligheter for digital opplæring. Andre mener at digitale

plattformer har betydelig potensial og etterspør flere tilbud som kan støtte utvikling av spisskompetanse, samt videre forbedring av løsningene. Det understrekes også at Bufdir bør tilrettelegge bedre for kurs og kompetanseheving, herunder videreutvikling av gode digitale alternativer til fysiske kurs.

Enkelte viser til behovet for å utvikle kompetansen i praksis, og vise hvordan den gjør seg gjeldende som ferdighet i arbeidshverdagen for å ha en reell effekt. Andre mener det er konkret behov for å ansette flere kompetente ressurser, som vil gi sterkere faglighet og mindre behov for innleid kompetanse.

5.9 Oppsummering: Fosterhjemstjenesten

Samlet sett tyder resultatene på at fosterhjemstjenesten har høy kompetanse. Både ledere og ansatte opplever at de har relativt høy kompetanse innen henholdsvis forvaltning, barnevernsfaget og tverrfaglig og tverretatlig samarbeid. Sistnevnte områder peker seg ut med noe større kompetansebehov, da flere ledere og ansatte vurderer kompetansen som moderat eller lav når det kommer til samarbeid med ulike tjenester og veiledning av barnevernstjenester.

Samlet sett opplever både ledere og ansatte at de har gode kunnskaper og ferdigheter innen [forvaltning](#). Imidlertid vurderes kunnskapsnivået knyttet til tiltakets kapasitet noe mer moderat. Det sammen gjør vurdering av kompetanse i anvendelse av barnevernsloven og andre relevante regelverk.

Resultatene viser videre at kompetansen på [tverrfaglig og tverretatlig samarbeid](#) vurderes fra moderat til relativt høy. Resultatene tyder på at ferdighetene er noe svakere knyttet til samarbeid med andre kommunale og private tjenesteytere, og å veilede barnevernstjenestene på en slik måte at behovet for støtte fra Bufetat vil avta. Det samme gjelder ferdigheter knyttet til etablering og implementering av arbeidsprosesser, tiltak og strategier, samt ledelse av tverrfaglige prosesser.

Videre tyder resultatene på at kunnskapsnivået er høyt, og at ansatte har god kompetanse knyttet til [barnevernsfaget](#). Særlig vurderes kompetansen om barns behov og rettigheter høyt. Samtidig tyder ansattes vurdering på en noe mer moderat kompetanse på kartlegging, systematisering, vurdering og analyse av barns behov, samt vektning av ulike hensyn i vurderingen av barnets beste. Kompetansen vurderes noe lavere når det kommer til kultursensitivitet og håndtere/bidra til dialog i konflikter mellom ulike parter. I tillegg er kunnskapen noe lavere når det gjelder å identifisere når barn har rettigheter etter andre lovverk, samt kjennskap til nasjonale normerende produkter.

Flertallet av lederne vurderer at det er behov for å styrke [samarbeidskompetansen](#) på system- og enkeltsaksnivå, samt den overordnede barnevernsfaglige kompetansen.

Videre har vi analysert intervjuene med ledere av fosterhjemstjenestene i fem ulike regioner. Funnene viser overordnet at lederne er relativt samstemte om kompetansebehovet i fosterhjemstjenesten. Samlet sett ser vi at fosterhjemstjenesten har tilstrekkelig god grunnkompetanse og dekning av kjerneoppgavene. Imidlertid er det behov for økt kompetanse innen tverrfaglig og tverretatlig samarbeid, samt bedre kjennskap til øvrige tjenestetilbud. Overordnet opplever tjenestene underbemanning av deres tjenester, der begrensede muligheter for vikarordninger og kompetanseutvikling skaper pressede tjenester. Blant hindringer for kompetanseutvikling trekker lederne særlig frem tid, kapasitet og ressurser, samt begrenset oversikt over eksisterende kompetansebehov. Vedrørende hvilke utdanningsbakgrunner tjenestene behøver, så fremhever samtlige ledere behovet for utdanning innen sosialt arbeid eller barnevernspedagogikk. Samtidig forutsetter nye krav og føringer at tjenestene har dekket stadig flere kompetanseområder. På bakgrunn av dette argumenterer lederne for at Bufdir og statlige myndigheter bør bidra med tilrettelegging og standardisering vedrørende kompetansekrav, ansvarsområder og organisering av arbeidsprosesser. Videre uttrykker lederne et behov for tiltak og kurs for ytterligere kompetanseutvikling som treffer både generelle og spesifikke kompetanseområder.

6. Kommunal barnevernstjeneste

I dette kapittelet presenteres resultatene fra kompetanseundersøkelsen i kommunalt barnevern. Først presenteres resultatene på undersøkelsens overordnede kompetanseområder. Deretter presenteres resultatene på enkeltspørsmålene innenfor hvert kompetanseområde. Resultatene presenteres både for lederes vurdering av tjenestens samlede kompetanse, samt ansattes vurdering av egen kompetanse. Videre presenteres resultater på undersøkelsens kompetanseområder på tvers av ansattgrupper. Til slutt presenteres funn fra intervjuer med ledere i kommunalt barnevern.

6.1 Kompetanseområder i spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen som ble sendt ut til ledere og ansatte i kommunalt barnevern dekker flere kompetanseområder. For å strukturere funnene har vi delt resultatene inn etter kompetansen som hvert spørsmål undersøker. Struktureringen følger strukturen over spørsmålene i spørreundersøkelsen.

Struktureringen av kompetanseområdene er validert gjennom statistiske analyser over hvorvidt spørsmålene innenfor området måler den samme kompetansen (intern reliabilitet (Cronbach's alfa(α)). Verdier for Cronbach's alfa varierer oftest mellom 0 og 1, der høy verdi indikerer høy intern konsistens. Verdier under 0,6 indikerer svak reliabilitet, verdier mellom 0,6 og 0,8 er akseptabelt, mens 0,8-0,9 indikerer god reliabilitet. Altså viser lave verdier at spørsmålene delvis måler ulike deler av kompetanse, mens høye verdier forteller at spørsmålene i kompetanseområdet i stor grad måler den samme kompetansen. Verdier over 0,95 indikerer at spørsmålene til dels overlapper, og dermed ikke måler ulike nyanser av kompetanseområdet.

Struktureringen av kompetanseområdene er lik for ledere og ansatte. Figuren nedenfor presenterer kompetanseområdene og skårer for intern reliabilitet for resultatene til henholdsvis ledere og ansatte. Spørsmålene til ledere ser på lederes opplevelse av de ansattes kompetanse, mens spørsmålene til ansatte ser på de ansattes opplevelse av egen kompetanse. Kompetanseområdet *Risiko- og beskyttelsesfaktorer*, og *resiliens* har ikke blitt analysert siden det består av kun ett spørsmål.

KOMPETANSEOMRÅDER
BARNES UTVIKLING ($\alpha = 0,76$ (ledere), $0,78$ (ansatte))
Fange opp barn som deltar i kriminelle aktiviteter
Fange opp sentrale indikasjoner på ulike former for funksjonsnedsettelse hos barn (inkludert utviklingsforstyrrelser)
Kunne vurdere om barnet utvikler seg innenfor det som anses som normalutvikling
Fange opp barn som trenger nærmere utredning og bistand fra andre instanser
Iverksette tiltak for barn og unge med funksjonsnedsettelser* (inkludert utviklingsforstyrrelser)
SAMTALER MED BARN ($\alpha = 0,89$ (ledere), $0,86$ (ansatte))
Tilpasse samtaleformer til det enkelte barn og formålet med samtalen
Etablere en trygg og god ramme for barnet i samtalerne
Lytte til barnet
Gi barnet reell medvirkning* i sin sak

Kunne snakke med barn og ungdommer om temaer knyttet til kropp, kjønn, seksualitet, trygghet og grenser på en god og trygg måte
Avdekke vold og overgrep i samtale med barn og unge
FORELDRES OMSORGSKOMPETANSE OG -KAPASITET ($\alpha = 0,85$ (ledere), $0,84$ (ansatte))
Kartlegge styrker og ressurser hos familien og nettverket som kan være viktige bidrag for å få til endringer
Benytte spesifikke observasjonsmetodikker i praksis
Vurdere foreldres omsorgskompetanse
Vurdere betydningen av foreldres sosiale og kulturelle bakgrunn for barnets omsorgssituasjon
Vurdere betydningen av foreldres psykiske og fysiske funksjonsevne for barnets omsorgssituasjon
Vurdere betydningen av foreldres rusmisbruk for barnets omsorgssituasjon
Iverksette tiltak for foreldre og familie
SAMARBEID MED FORELDRE ($\alpha = 0,83$ (ledere), $0,82$ (ansatte))
Samarbeide med foreldre (mor/far/begge deler)
Kommunisere med mennesker i krise
Aktivere og motivere barn og foreldre til samarbeid (med barnevernet)
NETTVERKSBYGGING OG MOBILISERING ($\alpha = 0,89$ (ledere), $0,85$ (ansatte))
Identifisere tidspunkter i arbeidet det er særlig viktig å trekke inn barnets nettverk
Analysere behovet for nettverksmobilisering
Mobilisere nettverket til barnet
Samhandle med andre instanser (eks. skole)
BARNETS BESTE I MØTE MED ULIKE OPPDRAGELSESPRAKSISER ($\alpha = 0,92$ (ledere), $0,90$ (ansatte))
Reflektere over dilemmaer som kan oppstå i møte mellom barnets beste og s/familiens sosiale normer og oppdragelsespraksis
Identifisere dilemmaer som kan oppstå i møtet mellom barnets beste og s/familiens sosiale normer og oppdragelsespraksis
Analysere dilemmaer som kan oppstå i møtet mellom barnets beste og s/familiens sosiale normer og oppdragelsespraksis
Vurdere hvordan ulike oppdragelsespraksiser kan hemme eller fremme barnets utvikling/omsorgssituasjon
Iverksette tiltak som fremmer barnets utvikling med utgangspunkt i foreldrenes sosiale normer og oppdragelsespraksis
KULTURSENSITIVITET ($\alpha = 0,89$ (ledere), $0,88$ (ansatte))
Møte barn og familier på en kultursensitiv måte
Anvende inkluderende tilnærminger i møte med barn og familier med minoritetsetnisk bakgrunn
FATTIGDOM OG LEVEKÅR ($\alpha = 0,93$ (ledere), $0,91$ (ansatte))
Forstå utfordringer for barn og deres familier knyttet til fattigdom og levekår
Identifisere utfordringer hos barn og deres familier knyttet til fattigdom og levekår
Analysere utfordringer for barn og deres familier knyttet til fattigdom og levekår

Vurdere hvordan fattigdomsog levekårsutfordringer kan påvirke barnets omsorgssituasjon.
Iverksette tiltak for barn og deres familier med utfordringer knyttet til fattigdom og levekår
FYSISKE OG PSYKISKE FUNKSJONSUTFORDRINGER ($\alpha = 0,92$ (ledere), $0,91$ (ansatte))
Forstå barns fysiske og psykiske funksjonsutfordringer
Fange opp barns fysiske og psykiske funksjonsutfordringer
Analysere effekten av barns fysiske og psykiske funksjonsutfordringer
Vurdere betydningen av barns fysiske og psykiske funksjonsutfordringer for barnets omsorgssituasjon
Iverksette tiltak for barn med fysiske og psykiske funksjonsutfordringer
BARN OG RUS ($\alpha = 0,87$ (ledere), $0,87$ (ansatte))
Forstå dagens rusmisbruk blant barn og unge
Fange opp barn og unge som ruser seg
Kartlegge risiko og konsekvenser av barn og unges rusmisbruk
Iverksette tiltak for barn og unge med rusmisbruk
Koble på riktig instans til riktig tid (i forbindelse med rusmisbruk)
AVDEKKE ULIKE TYPER VOLD ($\alpha = 0,91$ (ledere), $0,91$ (ansatte))
Forstå vold som fenomen
Fange opp barn som opplever fysisk vold
Fange opp barn som opplever psykisk vold
Fange opp barn som opplever seksuelle overgrep
Fange opp barn som opplever negativ sosial kontroll
Fange opp barn som opplever æresrelatert vold
Fange opp barn som har opplevd vold mot egen forelder
VOLD ($\alpha = 0,87$ (ledere), $0,86$ (ansatte))
Vurdere risiko for gjentatt vold mot barn
Kartlegge beskyttelsesfaktorer knyttet til barnet og foreldrene
Analysere risiko og beskyttelsesfaktorer knyttet til den enkelte sak
Iverksette virksomme tiltak i saker med vold
NEGATIV SOSIAL KONTROLL ($\alpha = 0,93$ (ledere), $0,91$ (ansatte))
Forstå hva negativ sosial kontroll er
Avdekke tilfeller av negativ sosial kontroll
Analysere tilfeller av negativ sosial kontroll
Vurdere betydningen av tilfeller av negativ sosial kontroll for barnets utvikling og omsorgssituasjon
Iverksette tiltak for barn som er utsatt for negativ sosial kontroll
MENNESKEHANDEL ($\alpha = 0,91$ (ledere), $0,90$ (ansatte))
Forstå hva menneskehandel er
Avdekke tilfeller av menneskehandel
Analysere tilfeller av menneskehandel

Vurdere betydningen av tilfeller av menneskehandel for barnets omsorgssituasjon
Iverksette tiltak for barn med vansker knyttet til menneskehandel
TRAUMER ($\alpha = 0,91$ (ledere), $0,93$ (ansatte))
Forstå hva traumer er og hvordan traumeutslag kan vise seg hos barn og unge
Identifisere ulike traumer hos barn og unge
Analysere effekten av traumene for barn og unges hverdag
Vurdere betydningen av traumer for barn og unges behov og omsorgssituasjon
Iverksette tiltak som hensyntar barn og unges identifiserte traumer
KROPP, KJØNN OG SEKSUALITET ($\alpha = 0,94$ (ledere), $0,93$ (ansatte))
Forstå barns utfordringer knyttet til kropp, kjønn og seksualitet
Avdekke barns utfordringer knyttet til kropp, kjønn og seksualitet
Analysere barns utfordringer knyttet til kropp, kjønn, og seksualitet
Vurdere betydningen av barns utfordringer knyttet til kropp, kjønn, og seksualitet for barnets omsorgssituasjon
Iverksette tiltak for barn med utfordringer knyttet til kropp, kjønn, og seksualitet
SAMMENSATTE RISIKOFAKTORER ($\alpha = 0,94$ (ledere), $0,95$ (ansatte))
Forstå hva overlappende og sammensatte sårbarhetsfaktorer er
Kartlegge barnets overlappende og sammensatte sårbarhetsfaktorer
Analysere effekten av de overlappende og sammensatte sårbarhetsfaktorer for barnets hverdag
Vurdere betydningen av de overlappende og sammensatte sårbarhetene for barnets behov og omsorgssituasjon
Iverksette tiltak som hensyntar barnets overlappende sårbarheter
RISIKO- OG BESKYTTELSESAKTORER, OG RESILIENS
I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å vurdere risiko og beskyttelsesfaktorer knyttet til det enkelte barns liv?
FORVALTNINGSKOMPETANSE ($\alpha = 0,89$ (ledere), $0,84$ (ansatte))
Lede og styre arbeidsprosessene knyttet til saksbehandling
Samarbeide med andre tjenester
Dokumentere arbeidet sitt (for eksempel juridiske og faglige vurderinger)
Evaluerer tiltak for barn og familier
Justere tiltak i tråd med evaluering og utfordringsbildet
JURIDISK KOMPETANSE ($\alpha = 0,88$ (ledere), $0,90$ (ansatte))
Identifisere relevant lovverk* som skal benyttes i en gitt situasjon
Forstå andre tjenesters lovverk og mandat
Forstå grenseoppgangen mellom barnevernets og andre tjenesters mandat
Anvende lovverket (som regulerer barnevernet) i praksis
PERSONLIG KOMPETANSE ($\alpha = 0,92$ (ledere), $0,90$ (ansatte))
Reflektere kritisk over sine egne styrker og svakheter

Forstå egne begrensninger
Reflektere kritisk over sine egne fordommer (negative)
Reflektere kritisk over sine egne sympatier (positive)
Vurdere hvordan egne fordommer og sympatier kan gi utslag i hvordan de forholder seg til barn og familier i barnevernet
Endre praksis og rutiner
Motivere for å delta i hjelpetiltak
Skape tillit hos barn eller familie og gi dem en tro på seg selv

Figur 6-1: Kompetanseområdene i spørreundersøkelsen med verdier for Cronbach's alfa

Figur 6-1 viser at spørreundersøkelsen til lederne og ansatte består av 20 kompetanseområder. Samlet sett dekker kompetanseområdene et spekter av kunnskaper og ferdigheter som anses som viktige i rollen som ansatt hos kommunal barnevernstjeneste.

Resultatene fra våre statistiske analyser viser at spørsmålene i de aller fleste områdene passer sammen i høy grad. Samtlige av kompetanseområdene har en Cronbach's alfa verdi på over 0,7 blant både ledere og ansatte, hvilket indikerer høy pålitelighet. *Barns utvikling* har den laveste reliabilitetsverdien med en alfa på 0,76 (ledere) og 0,78 (ansatte). Verdinivået indikerer akseptabel pålitelighet, hvilket kan komme av at spørsmålene er formulert på ulike måter, og undersøker ulike aspekter ved barns utvikling. I tillegg ser vi at flere av kompetanseområdene har en verdi over 0,90 hvilket indikerer at spørsmålene til dels overlapper. Disse kompetanseområdene har til felles at de består av spørsmål som er formulert ganske likt, med noe variasjon på bakgrunn av hvilken fase i arbeidet det er snakk om. I starten av undersøkelsen ble respondentene informert om at vi var interesserte i kompetansen på tvers av disse fasene, slik at de var innforstått med variasjonen mellom spørsmålene.

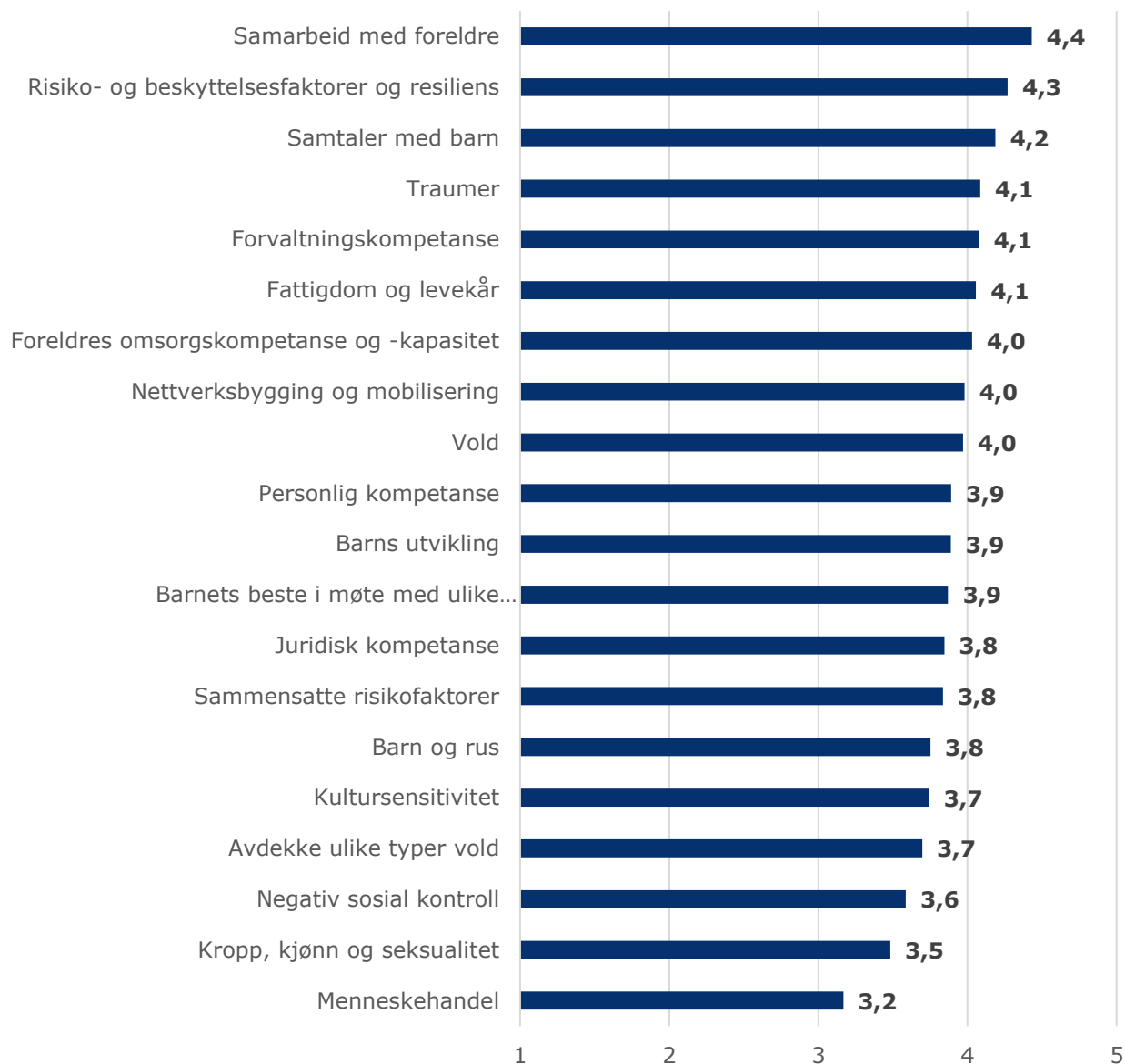
Vi vurderer derfor ikke spørsmålene som overflødige, da de måler ulike sider av ansattes kompetanse, hvor respondentene mest sannsynlig har klart å skille spørsmålene fra hverandre. Samlet sett viser resultatene at spørreundersøkelsen til ledere og ansatte i kommunal barnevernstjeneste har høy reliabilitet.

Vi skal nå se nærmere på samlede snittskårene til de ulike kompetanseområdene. Alle spørsmål er satt opp slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt (på en skala fra 1 til 5). Et høyt gjennomsnittresultat skal derfor tolkes positivt. Vi ser først på resultatene for lederne før vi ser på de ansattes opplevelse av egen kompetanse.

6.1.1 Kompetanseområdene vurdert av lederne

Figur 6-2 viser den samlede snittskåren for de ulike kompetanseområdene for lederne. Samlet sett vurderer lederne de ansattes kompetanse positivt. Lederne vurderer at deres ansatte har høyest kompetanse innen *Samarbeid med foreldre*, *Risiko- og beskyttelsesfaktorer*, og *resiliens*, og *Samtaler med barn* med snittskårer mellom 4,2 og 4,4. Videre har seks kompetanseområder snittskårer på 4,0 og 4,1, mens åtte kompetanseområder har snittskårer mellom 3,7 og 3,9. Det er kun tre kompetanseområder med snittskårer under 3,7. Disse er *Negativ sosial kontroll* (3,6), *Kropp, kjønn og seksualitet* (3,5), og *Menneskehandel* (3,2). Lederne vurderer at ansatte har moderat kompetanse innen disse kompetanseområdene, med unntak av *Menneskehandel* som lederne vurderer de ansatte å ha nokså lav kompetanse om.

Undersøkelsens kompetanseområder - Kommunalt barnevern, ledere

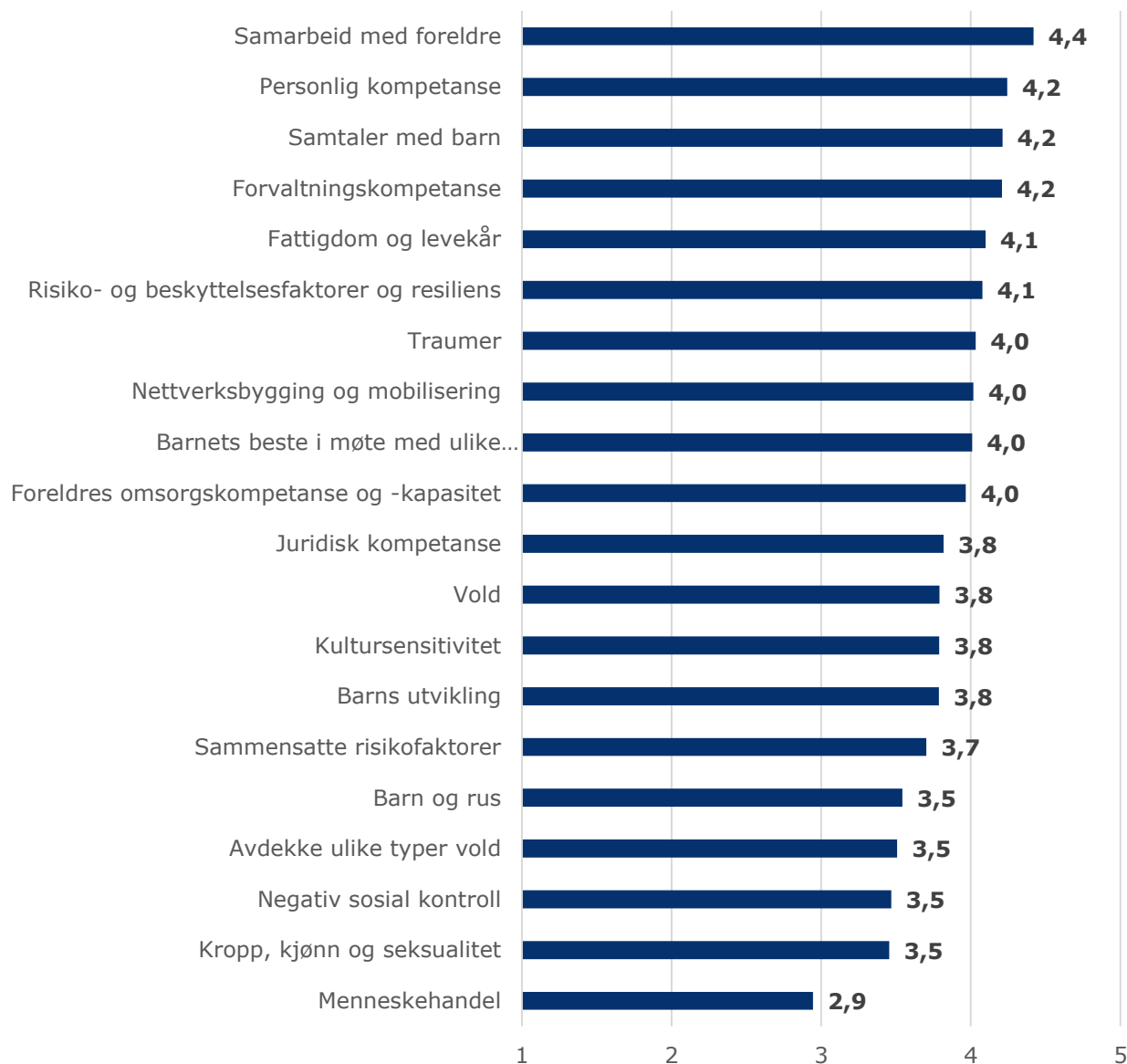


Figur 6-2: Snittskårer – kompetanseområder (ledere)

6.1.2 Kompetanseområdene vurdert av ansatte

Figur 6-3 viser de samlede snittskårene for de ulike kompetanseområdene blant ansatte. Samlet sett vurderer ansatte sin egen kompetanse positivt. De opplever at de har høyest kompetanse innen *Samarbeid med foreldre*, *Personlig kompetanse*, *Samtaler med barn* og *Forvaltningskompetanse* med snittskårer mellom 4,2 og 4,4. Videre har seks kompetanseområder snittskårer mellom 4,0 og 4,1, mens fem kompetanseområder har snittskårer mellom 3,7 og 3,8. De ansatte opplever de har lavest kompetanse innen *Barn og rus*, *Avdekke ulike typer vold*, *Negativ sosial kontroll*, *Kropp, kjønn og seksualitet*, samt *Menneskehandel* med snittskårer mellom 2,9 og 3,5. *Menneskehandel* skiller seg igjen ut som område de ansatte har lavest kompetanse på med et snitt på 2,9. Dette vurderes som en lav kompetanse, mens øvrige kompetanseområder strekker seg fra moderat til høy.

Undersøkelsens kompetanseområder - Kommunalt barnevern, ansatte



Figur 6-3: Snittskårer - kompetanseområder (ansatte)

6.1.3 Oppsummert om snittskårer på kompetanseområdene blant ledere og ansatt

Lederne og de ansatte har relativ lik formening om de ansatte kompetanse innen de ulike områdene. Snittskårene innen de ulike områdene er på relativt likt nivå, og plasserer seg nokså likt i forhold til de øvrige områdene. Samtidig ser vi at de ansatte vurderer egen kompetanse noe lavere enn lederne innen områdene med lavest snittskårer. Størst differanse ser vi innen *Barn og rus*, *Avdekke ulike typer vold* og *Menneskehandel* med avvik på 0,3 og 0,2 i snittskårer. Differansen kan skyldes at lederne vurderer kompetansen til de ansatte mer optimistisk enn de ansatte, eller at lederne vurderer tjenestens dekning av kompetanse på område, mens ansatte vurderer egen individuelle kompetanse.

6.2 Overordnet kompetansebehov

Ved undersøkelse av kompetansebehovet i kommunalt barnevern er det interessant å se på overordnet kompetansebehov i tjenestene. Dette kapitlet presenterer lederes svar på spørsmål om ansattes overordnede kompetanse, ledere og ansattes vurdering av bemanningen av tjenestene, og behov for ulike utdanningsbakgrunner.

Overordnet sett viser resultatene at ledere vurderer kompetansen blant sine ansatte som tilstrekkelig og god, med få variasjoner på tvers av størrelsen til barnevernstjenesten. Videre er det jevn fordeling av ledere som opplever underbemanning kontra de som har tilstrekkelig bemanning, mens det er en betydelig andel ansatte som opplever underbemanning i deres tjeneste. Resultatene er analysert på tvers av region og størrelse på barnevernstjeneste, men ikke deltagelse i interkommunale samarbeid grunnet få variasjoner. Region Nord opplever den største grad av underbemanning, mens øvrige regioner har relativt lik opplevelse. Store tjenester har mer underbemanning enn mellomstore og små tjenester. Videre er ledere og ansatte overordnet enige om at underbemanning i stor grad skyldes mangel på stillingshjemler. Når vi krysser svarfordelingene med respondentenes region så er mangel på stillingshjemler fremtredende i de fleste regioner, med unntak av region Nord som legger større vekt på mangel av søkere og søkere med relevant utdanning. Større tjenester skiller seg her ut med større vekt på få søker med relevant utdanning (ledere), og ansatte som slutter (ansatte).

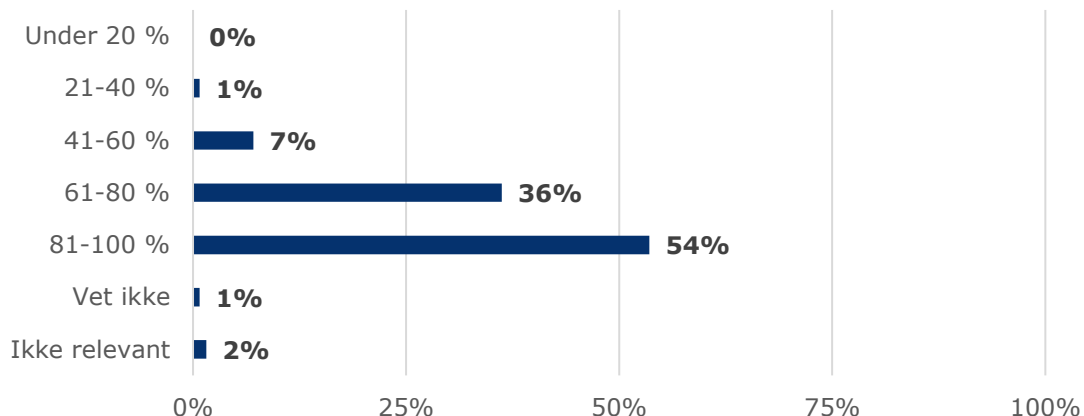
Barnevernslederne mener at det er størst behov for barnevernspedagoger med videre- og masterutdanning, og sosionomer med videreutdanning. Til sist mener barnevernsledere overordnet at det ikke er noen tydelig sammenheng mellom lenger utdanning og høy turnover.

6.2.1 Lederes vurdering av ansattes overordnede kompetanse

Vi ser først på lederes vurdering av hvorvidt ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å fange opp omsorgssvikt og vurdere konsekvenser for det enkelte barn. Deretter ser vi svarfordelingene på tvers av barnevernstjenestenes størrelse.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at de aller fleste (54 prosent) barnevernsledere opplever at nær samtlige av de ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å fange opp omsorgssvikt og vurdere konsekvenser for det enkelte barn (Figur 6-4). Mer enn en tredjedel vurderer at 61-80 prosent av de ansatte har tilstrekkelig kompetanse, mens sju prosent mener det samme angående 41-60 prosent av de ansatte. Kun 1 prosent svarer 21-40 prosent, mens ingen opplever at under 20 prosent av de ansatte har tilstrekkelig kompetanse.

Hvor stor andel av dine ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å fange opp omsorgssvikt og vurdere konsekvenser for det enkelte barn? (n=127)

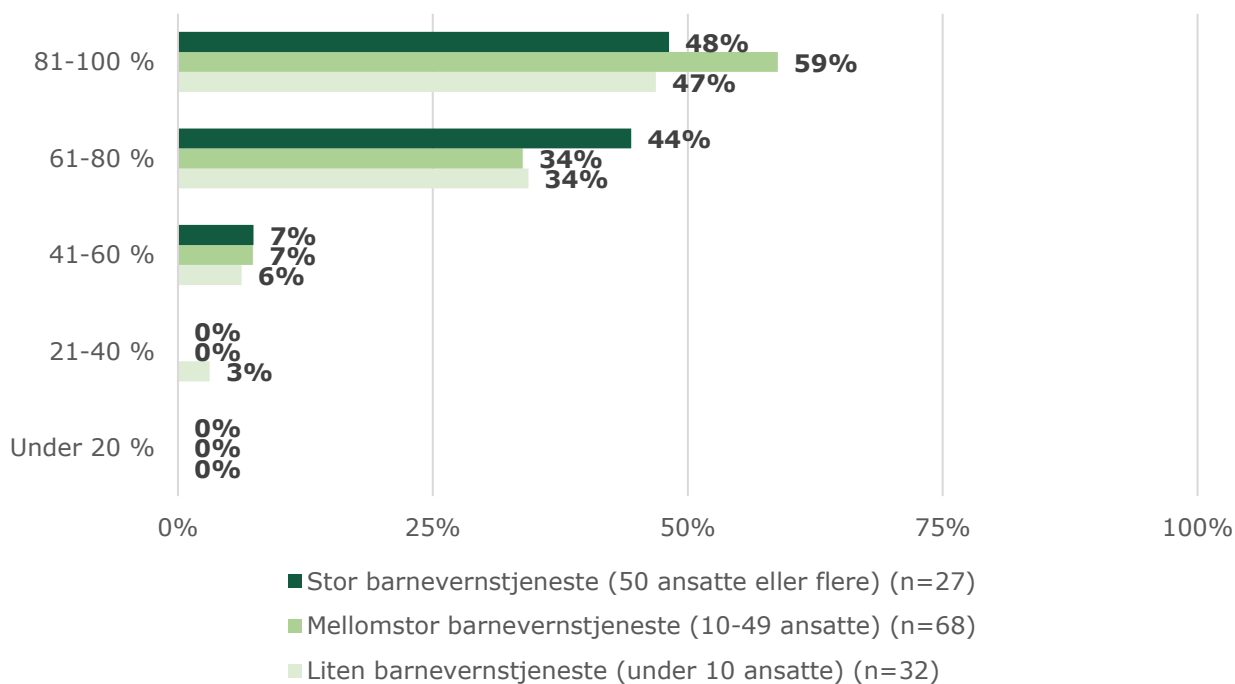


Figur 6-4: Overordnet kompetanse blant ansatte (ledere)

Splitter vi resultatene på størrelsen til barnevernstjenestene (antall ansatte), viser resultatene (Figur 6-5) at det er noe flere ledere ved store og mellomstore barnevernstjenester som rapporterer om stor andel ansatte med tilstrekkelig kompetanse, sammenlignet med små barnevernstjenester.

Hvor stor andel av dine ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å fange opp omsorgssvikt og vurdere konsekvenser for det enkelte barn?

Krysset med størrelse på barnevernstjeneste



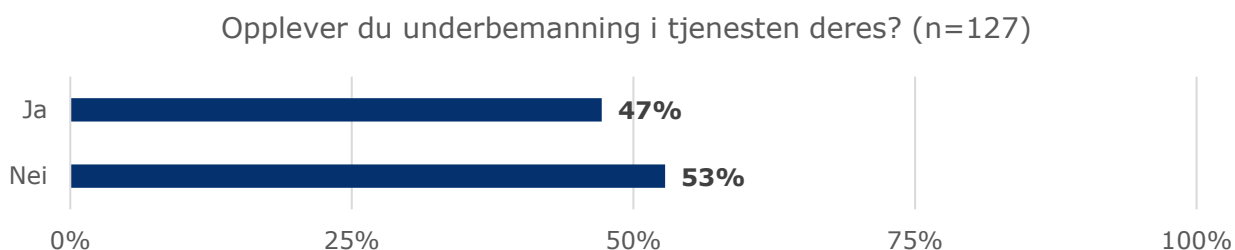
Figur 6-5: Overordnet kompetanse på tvers av antall ansatte (ledere)

6.2.2 Ledere og ansattes vurdering av underbemanning i tjenesten

Dette delkapitlet undersøker ledere og ansattes opplevelse av underbemanning i tjenesten, samt aktuelle årsaker til underbemanningen. I tillegg studeres resultatene på tvers av bakgrunnsvariabelen region for få innblikk i eventuelle geografiske variasjoner.

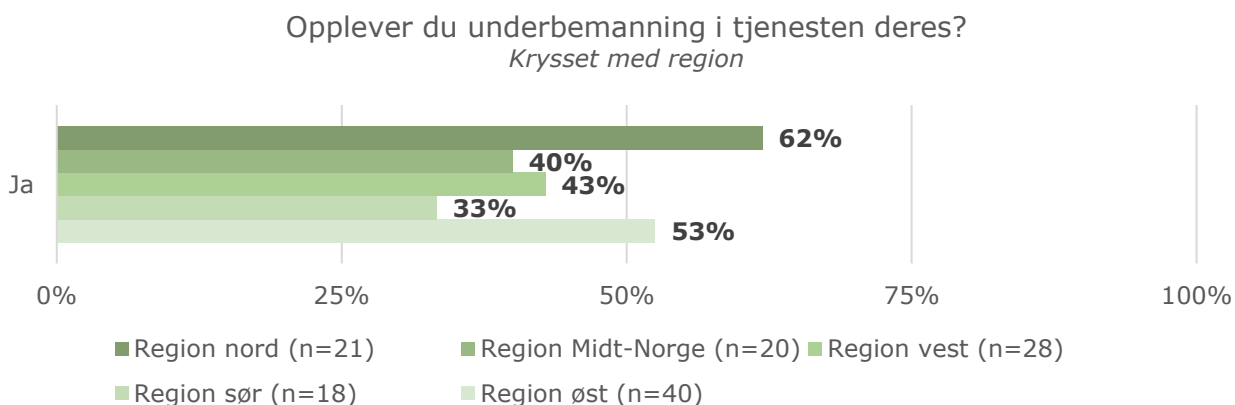
6.2.2.1 Ledere

Rett under halvparten (47 prosent) av ledere opplever underbemanning i deres tjeneste, jamfør Figur 6-6. Samtidig opplever over halvparten (53 prosent) at underbemanning ikke er tilfelle i deres tjeneste. Altså er det en jevn fordeling av tjenester som er underbemannet og som har tilstrekkelig bemanning.



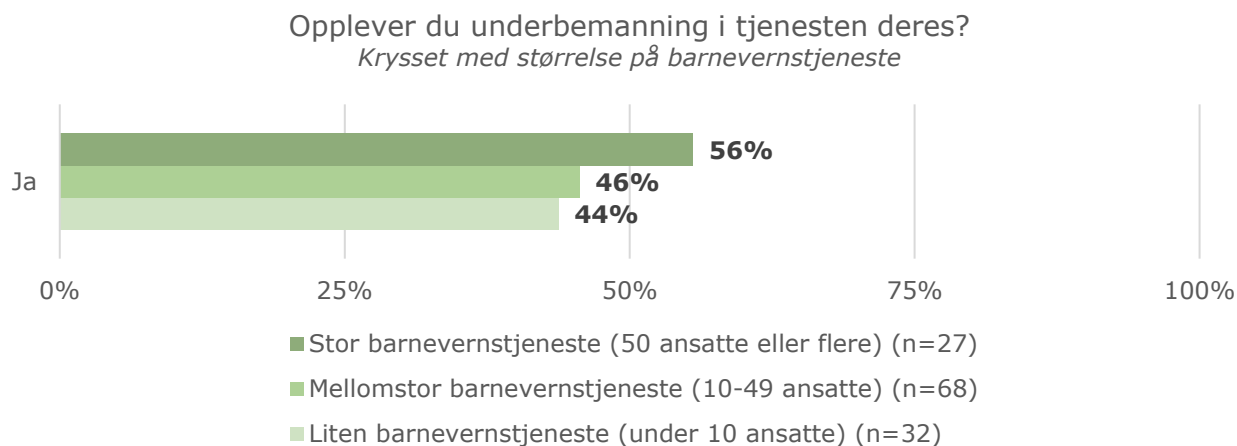
Figur 6-6: Underbemanning (ledere)

Når vi splitter andelen som opplever underbemanning på region, så ser vi noe variasjon i andel respondenter, jf. Figur 6-7). Region Nord (62 prosent) og Øst (53 prosent) skiller seg ut med at over halvparten av deres ledere opplever underbemanning. Til sammenligning opplever under halvparten av ledere i region Vest (43 prosent), Midt-Norge (40 prosent) og Sør (33 prosent) underbemanning i deres tjeneste.



Figur 6-7: Underbemanning på tvers av region (ledere)

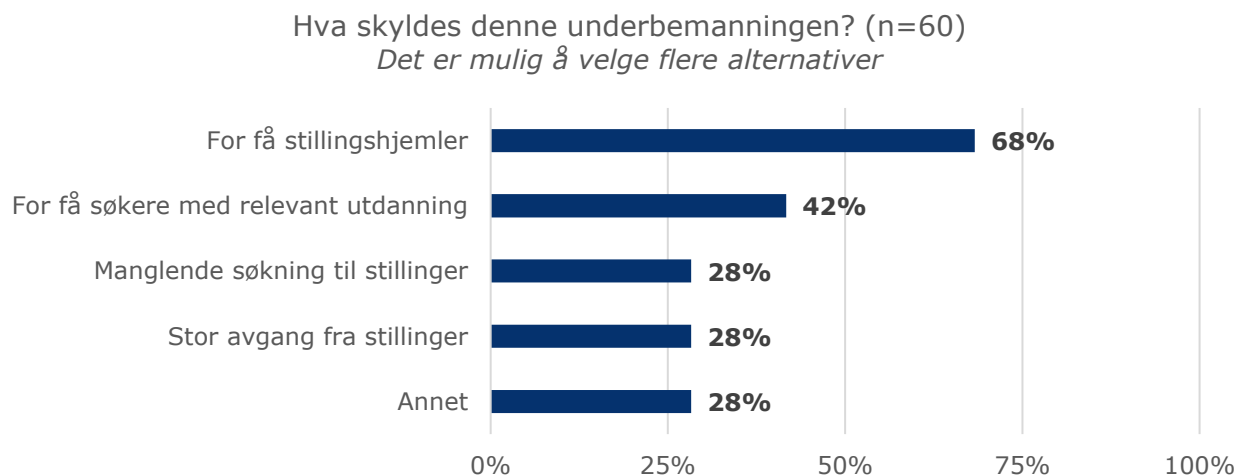
Videre er svarfordelingen relativt lik på tvers av barnevernstjenestenes størrelse (Figur 6-8). Det er noen flere ledere fra store barnevernstjenester som har svart bekreftende, enn fra mellomstore og små barnevernstjenester.



Figur 6-8: Underbemanning på tvers av størrelse på barnevernstjeneste (ledere)

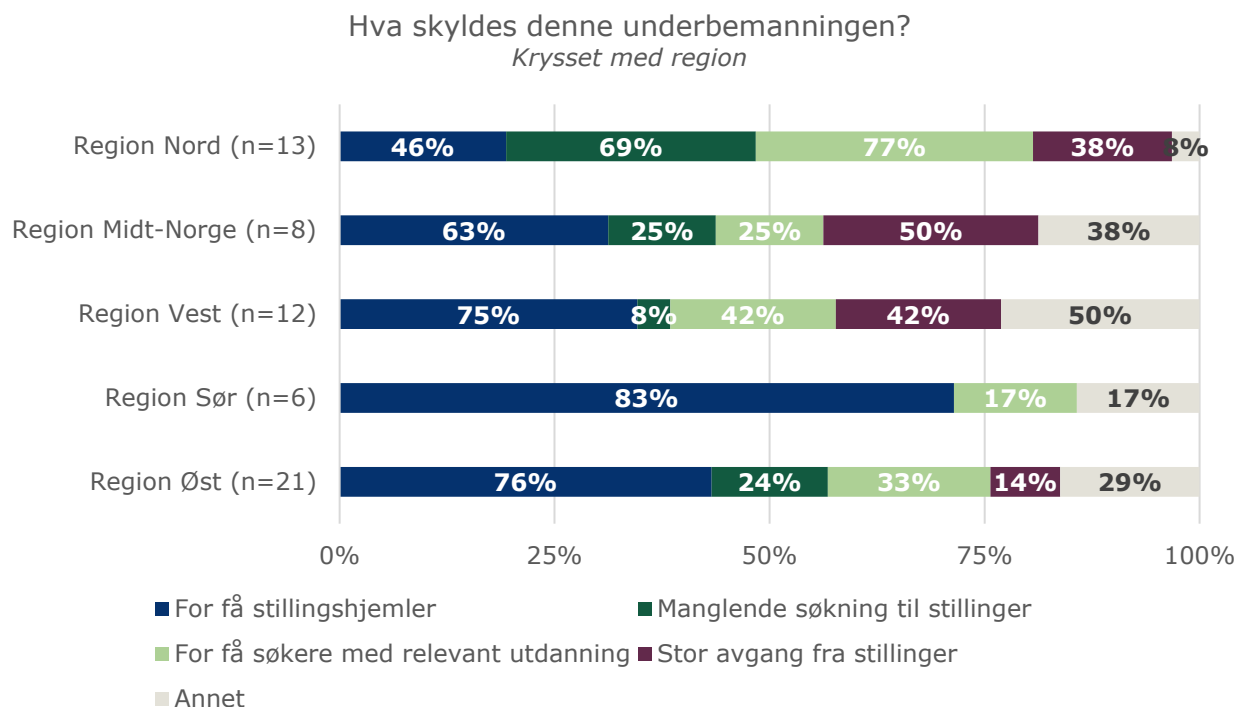
Lederne som svarte at de opplever underbemanning fikk oppfølgingsspørsmål om hva dette skyldes (Figur 6-9). Her kunne respondentene huke av flere alternativer. Omtrent to tredjedeler opplever at underbemanningen skyldes for få stillingshjemler, mens 42 prosent svarer at det er for få søkere med relevant utdanning. Til sist svarer 28 prosent at underbemanningen skyldes manglende søkning på stillinger, stor avgang fra stillinger eller andre forhold.

Respondenter som svarte *annet* ble bedt om å utdype. Her nevner flere sykefravær, mens enkelte trekker frem økning i saksmengde og ansvarsområde som årsaker.



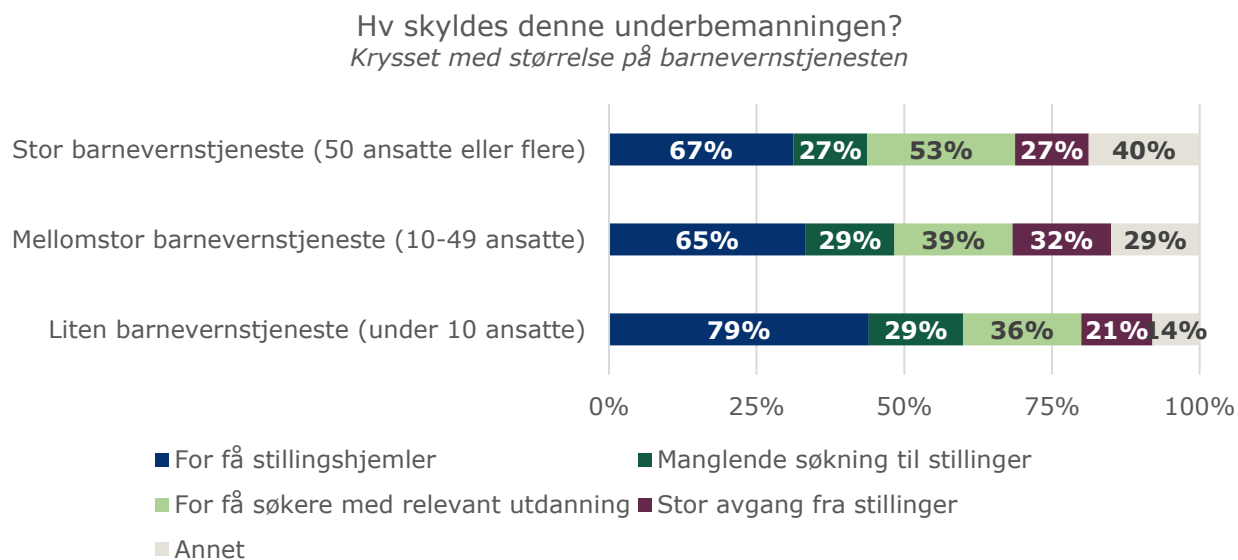
Figur 6-9: Årsaker til underbemanning (ledere)

Når vi splitter svarfordelingen på region så ser vi at «for få stillingshjemler» er hovedårsak hos de fleste regionene (Figur 6-10). Unntaket er region Nord Norge som opplever at underbemanningen i større grad skyldes «manglende søkning på stillinger», og «for få søkere med relevant utdanning». Altså ser vi et skille mellom regioner sør og nord i landet med tanke på rekrutteringsmuligheter og -utfordringer.



Figur 6-10: Årsaker til underbemanning, krysset med region (ledere)

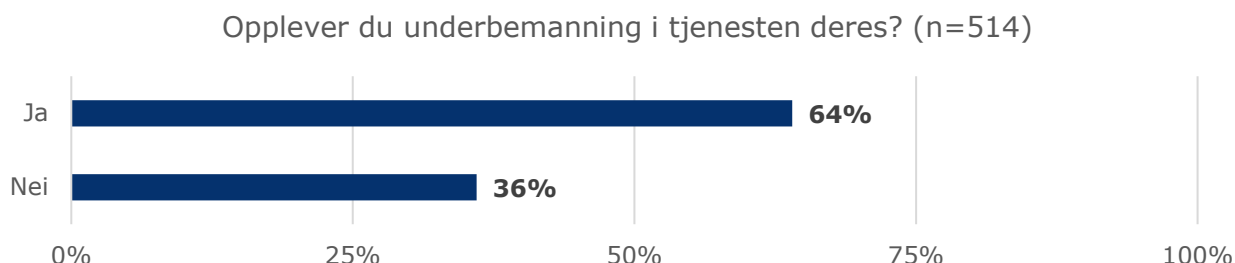
Tendensen er relativt lik når vi ser svarfordelingene på tvers av barnevernstjenestenes størrelse (Figur 6-11). Flertallet trekker frem mangel på stillingshjemler, mens vi ser at en større andel ledere fra store tjenester (53 prosent) trekker frem mangel på søkere med relevant utdanning, enn andelen ledere fra mellomstore (39 prosent) og små tjenester (36 prosent).



Figur 6-11: Årsaker til underbemanning, krysset med størrelse på barnevernstjeneste (ledere)

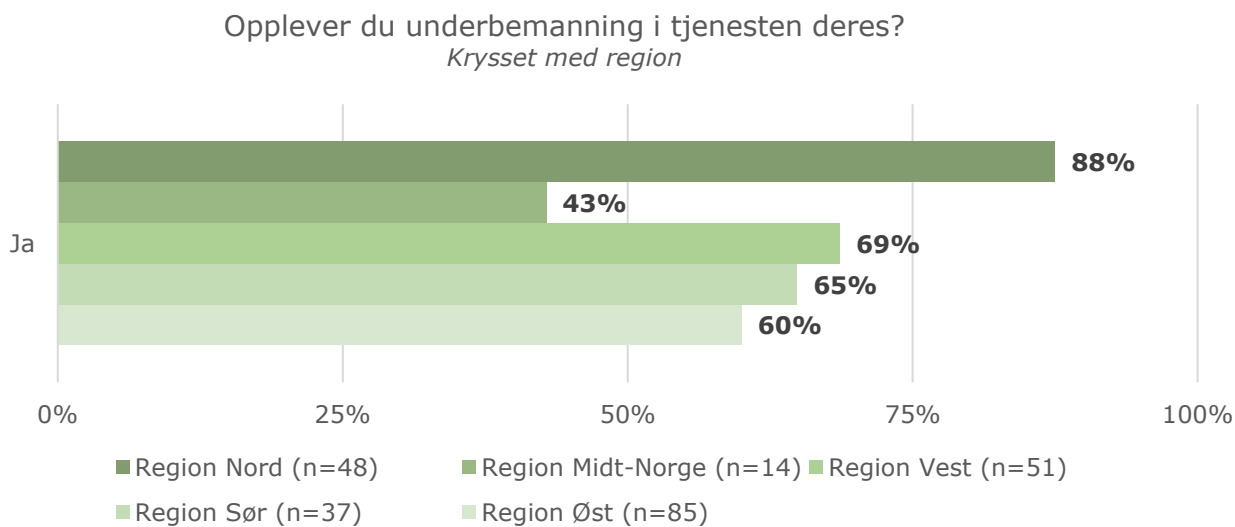
6.2.2.2 Ansatte

Flertallet av de ansatte opplever at det er underbemanning i deres tjeneste, jf. Figur 6-12. I underkant av to tredjedeler svarer bekreftende, mens omtrent en tredjedel opplever at deres tjeneste ikke er underbemannet.



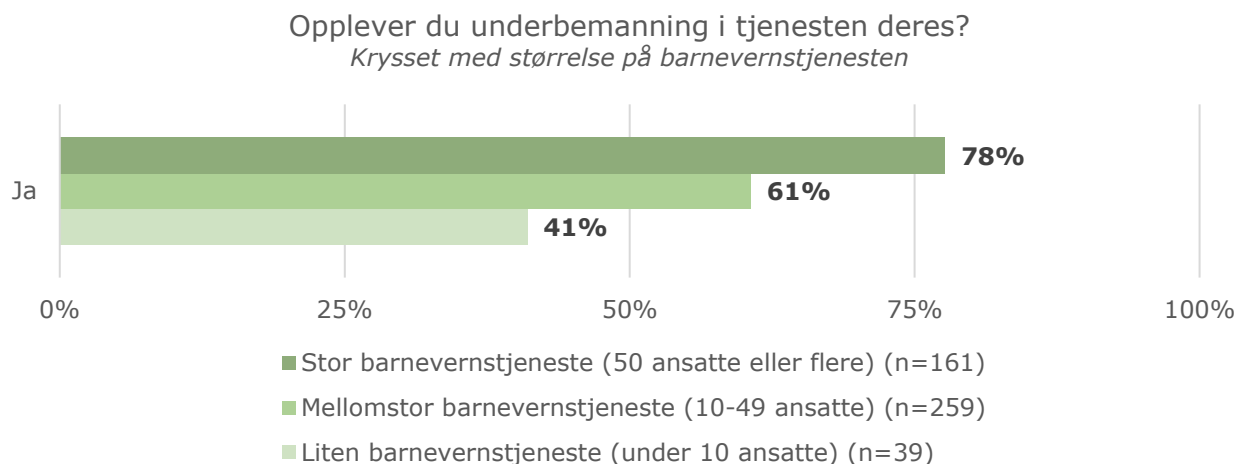
Figur 6-12: Underbemanning i tjenesten (ansatte)

Når vi krysser andelen ansatte som svarer bekreftende på tvers av region, så blir det tydelig at nærmest samtlige av respondentene fra region Nord (88 prosent) opplever underbemanning i deres tjeneste (Figur 6-13). Videre er det noe lavere, men likevel høye, andeler respondenter som tilhører henholdsvis region Vest (69 prosent), Sør (65 prosent) og Øst (60 prosent). Samtidig er det kun 43 prosent av respondentene fra region Midt-Norge som opplever underbemanning i deres tjeneste. Imidlertid bør dette resultatet tolkes med varsomhet, da andelen består av kun 14 respondenter. Dermed kan resultatet være preget av tilfeldigheter og ikke tolkes representativt.



Figur 6-13: Underbemanning på tvers av region (ansatte)

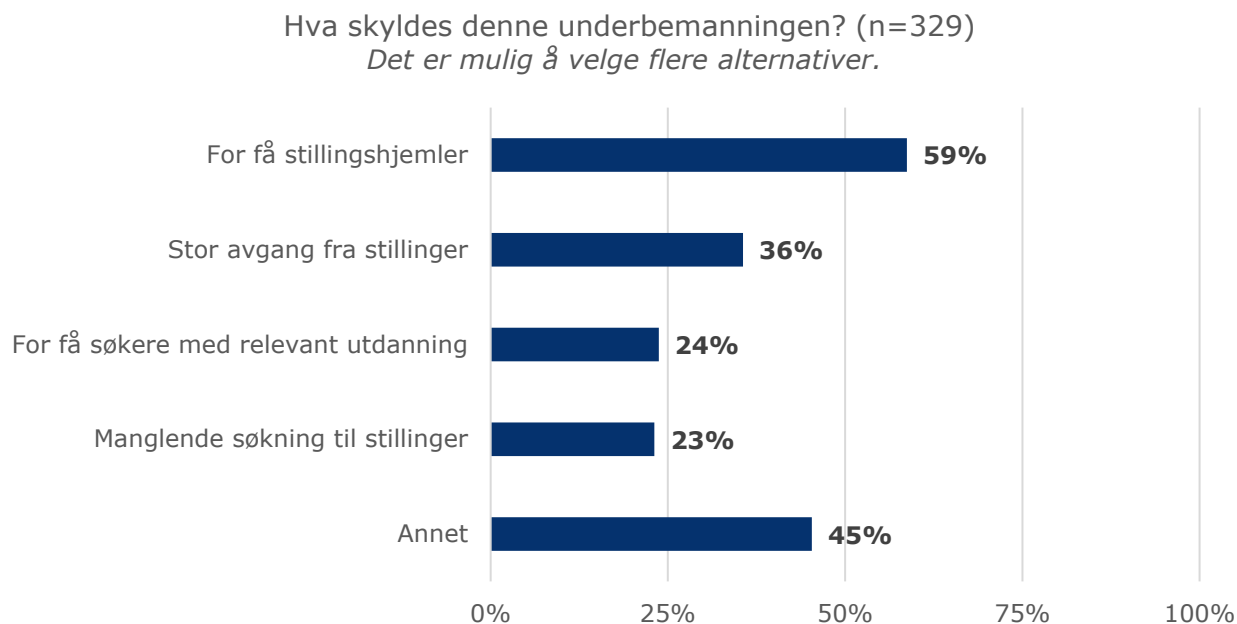
Videre er det tydelige forskjeller mellom svarfordelingene på bakgrunn av barnevernstjenestenes størrelse (Figur 6-14). Det er en størst andel ansatte fra store tjenester (78 prosent) som opplever underbemanning, etterfulgt av mellomstore (61 prosent) og små tjenester (41 prosent). Det er altså mer variasjon blant de ansatte enn lederne, hvilket delvis kan skyldes at utvalget av ansatte er større enn lederutvalget. Likevel gir dette tydelige indikasjoner på at større tjenester sliter med å rekruttere og beholde tilstrekkelig med ansatte.



Figur 6-14: Underbemanning, krysset med størrelse på barnevernstjenesten (ansatte)

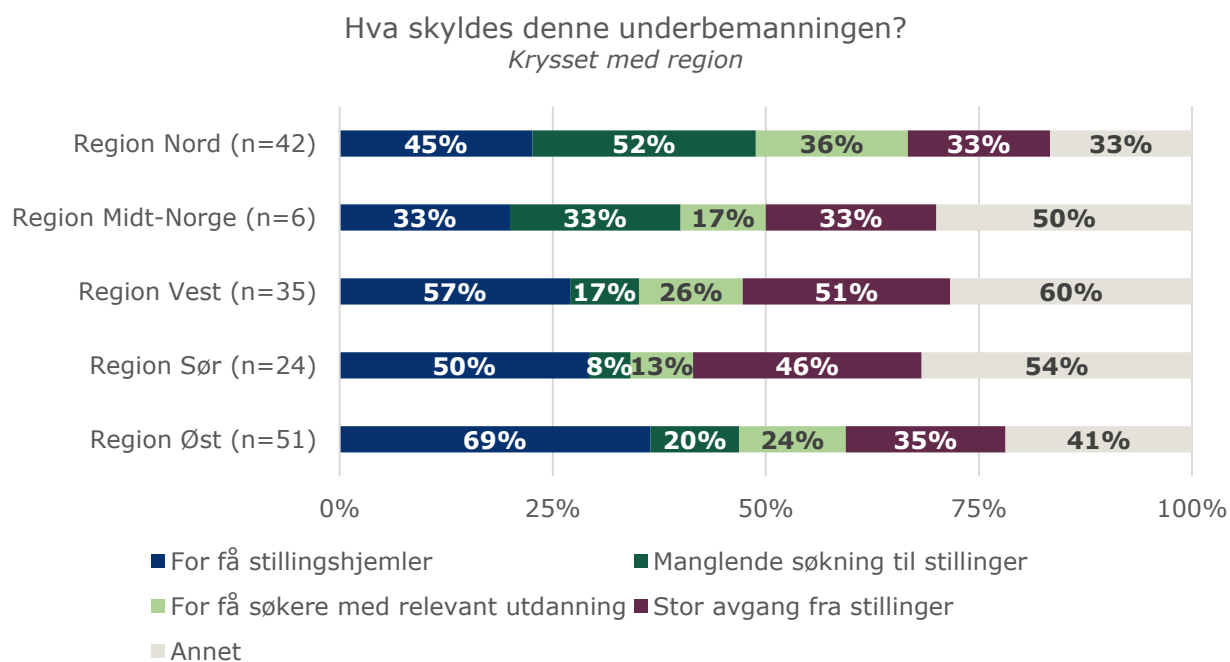
Respondentene som opplever at det er underbemanning i deres tjeneste, fikk oppfølgingsspørsmål om eventuelle årsaker til underbemanningen (Figur 6-15). Resultatene viser at «for få stillingshjemler» (59 prosent) er en dominerende årsak, etterfulgt av «stor avgang fra stillinger» (36 prosent). Henholdsvis 24 og 23 prosent trekker frem «mangel på søkere med relevant utdanning» og «manglende søkning til stillinger» som årsaker.

Samtidig svarer nærmest halvparten av respondentene «annet». Disse ble bedt om å utdype svaret. Overordnet er det tre hovedårsaker som går igjen. Disse er sykefravær, ansettelsesstopp og begrenset økonomi, samt økning i saksmengde og ressurskrevende saker. Respondentene oppgir at sykefravær fører til økt arbeidsbelastning for de resterende ansatte og bidrar til at flere sykemeldes på grunn av overbelastning. Videre har dårlig økonomi i kommunen resultert i ansettelsesstopp og begrensning på utlysning av ledige stillinger, hvilket forsterker bemanningsutfordringene ved permisjoner og sykemeldinger. Til slutt opplever enkelte at økning i saksmengde og kompleksitet fører til høyt arbeidspress, og resulterer i slitasje, høy turnover og ytterligere sykefravær. Samlet sett tenderer disse tre faktorene til å påvirke hverandre og gjør det krevende for barnevernstjenestene å opprettholde både tilstrekkelig bemanning og kvalitetsnivå.



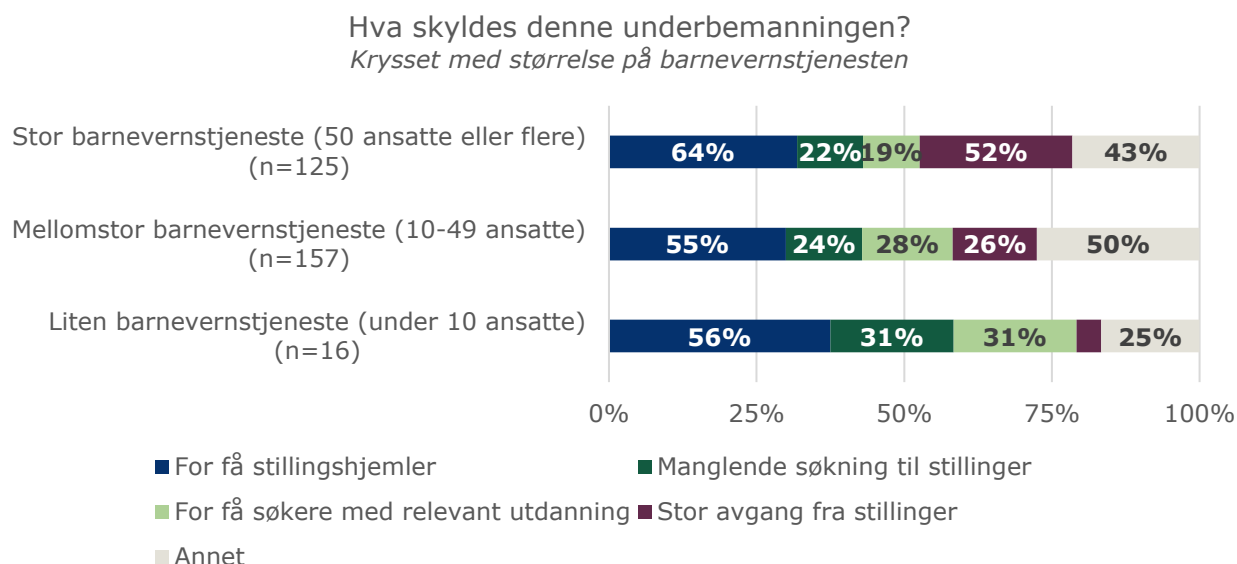
Figur 6-15: Årsaker til underbemanning (ansatte)

Når vi krysser resultatene på region så ser vi at for få stillingshjemler er hovedårsaken hos de fleste regionene (Figur 6-16). Samtidig er «stor avgang fra stillinger» fremtredende årsak hos region Vest (51 prosent) og Sør (46 prosent), mens region Nord og Midt-Norge i større grad trekker frem «manglende søkning på stillinger» (52 prosent og 33 prosent). Sammenlignet med resultatene til lederne, så er svarfordelingen til de ansatte relativt lik. Nordlige regioner opplever større rekrutteringsutfordringer enn sørligere regioner. Samtidig ser vi noe mer spredning av svar på tvers av kategorier, hvilket antagelig skyldes et større utvalg av ansatte enn ledere.



Figur 6-16: Årsaker til underbemanning på tvers av region (ansatte)

Til sist er svarfordelingen relativt lik på tvers av størrelsen til barnevernstjenestene (Figur 6-17). De fleste trekker frem «mangel på stillingshjemler», mens vi ser at flertallet av store tjenester trekker frem «stor avgang fra stillinger» som årsak. Sistnevnte funn bryter noe med lederne, som la større vekt på mangel på søkere med relevant utdanning. Ansatte opplever altså i større grad avgang som en sentral årsak til underbemanning.



Figur 6-17: Årsaker til underbemanning, krysset med størrelse på barnevernstjenesten (ansatte)

6.2.3 Lederes vurdering av behov for utdanningsbakgrunner

Videre viser resultatene i Figur 6-18 at barnevernsledere mener det er behov for flere ansatte som er barnevernspedagoger med videreutdanning (60 prosent) og masterutdanning (42 prosent). I overkant av en tredjedel opplever behov for «sosionomer med videreutdanning» (34 prosent). Samtidig svarer 17 prosent at det ikke er behov for flere ansatte med noen av de nevnte utdanningene.

11 prosent svarer «annet» og ble bedt om å utdype svaret. Her er det flere som melder om behov for ansatte utdannet som familieterapeuter, mens enkelte trekker frem minoritetskompetanse og videreutdanning i kulturell forståelse.

Er det, etter din mening, behov for flere ansatte med følgende utdanning? (n=127)

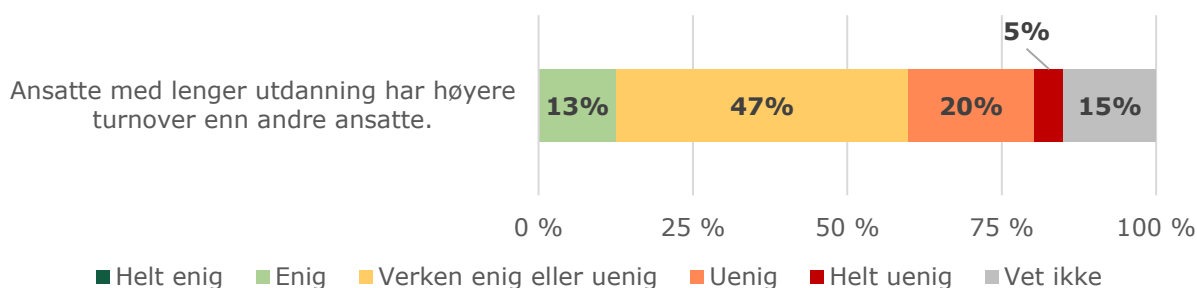
Kryss av hvis det er behov for flere ansatte med følgende utdanninger.



Figur 6-18: Behov for ansatte med ulike utdanningsbakgrunner (ledere)

Avslutningsvis mener de fleste barnevernsledere at det ikke er noen tydelig sammenheng mellom lenger utdanning og høy turnover (Figur 6-19). 47 prosent er verken enig eller uenig i påstanden om at ansatte med lenger utdanning har høyere turnover enn andre ansatte. Videre er en fjerdedel enten enig eller helt uenig i påstanden, mens kun 13 prosent er enig i påstanden.

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: (n=127)



Figur 6-19: Sammenheng mellom utdanningslengde og turnover (ledere)

6.3 Kompetanseområder

Vi har nå kommet til kjernen av kartleggingen av kompetansebehovet i det kommunale barnevernet. Dette delkapitlet presenterer ledere og ansattes vurderinger av henholdsvis tjenestens og egen kompetanse innenfor kompetanseområdene presentert i kapittel 6-1. Respondentene ble presentert for spørsmål som samlet sett avdekker ansattes kompetanse innenfor ulike faser av barnevernsarbeidet på tvers av kompetanseområdene.

Fasene er:

- Forstå
- Identifisere/Fange opp/Avdekke
- Kartlegge
- Dokumentere
- Vurdere
- Analysere
- Reflektere
- Iverksette tiltak
- Evaluere
- Justere

Respondentene ble bedt om å gi deres beste vurdering av hvorvidt denne kompetansen finnes blant de ansatte, tjenesten eller noe som tjenesten har tilgang til, og ikke nødvendigvis en nøyaktig gjengivelse av kompetansenivået.

Totalt sett viser resultatene at både ledere og ansatte opplever at kompetansen i barnevernstjenesten er høy innen de fleste kunnskapsområdene, mens enkelte felt preges av større usikkerhet og lavere kompetanse. Resultatene indikerer også at ansattes kompetanse varierer mellom de ulike fasene i barnevernsarbeidet. Ansatte har høy kompetanse innen forståelse, identifisering og vurdering, mens kompetansen er noe lavere innen analyse og iverksetting av tiltak.

Både ledere og ansatte vurderer kompetansen som god når det gjelder barns utvikling og gjennomføring av samtaler med barn. Respondentene mener at de ansatte i stor grad klarer å fange opp og vurdere foreldrenes omsorgsevne, men at de i mindre grad behersker spesifikke observasjonsmetoder. Respondentene vurderer også ansattes samarbeid og kommunikasjon med foreldre, barnets nettverk og andre instanser som svært gode. Samtidig viser resultatene at en betydelig andel respondenter er usikre om ansattes kompetanse knyttet til vurdering av barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser og kultursensitivitet. Flertallet opplever disse kompetansene som gode, mens omtrent en fjerdedel svarer verken eller. Dette gjelder særlig analyse av dilemmaer og anvendelse av inkluderende tilnærminger. Respondentene opplever at ansatte har god kompetanse knyttet til fattigdom og levekår.

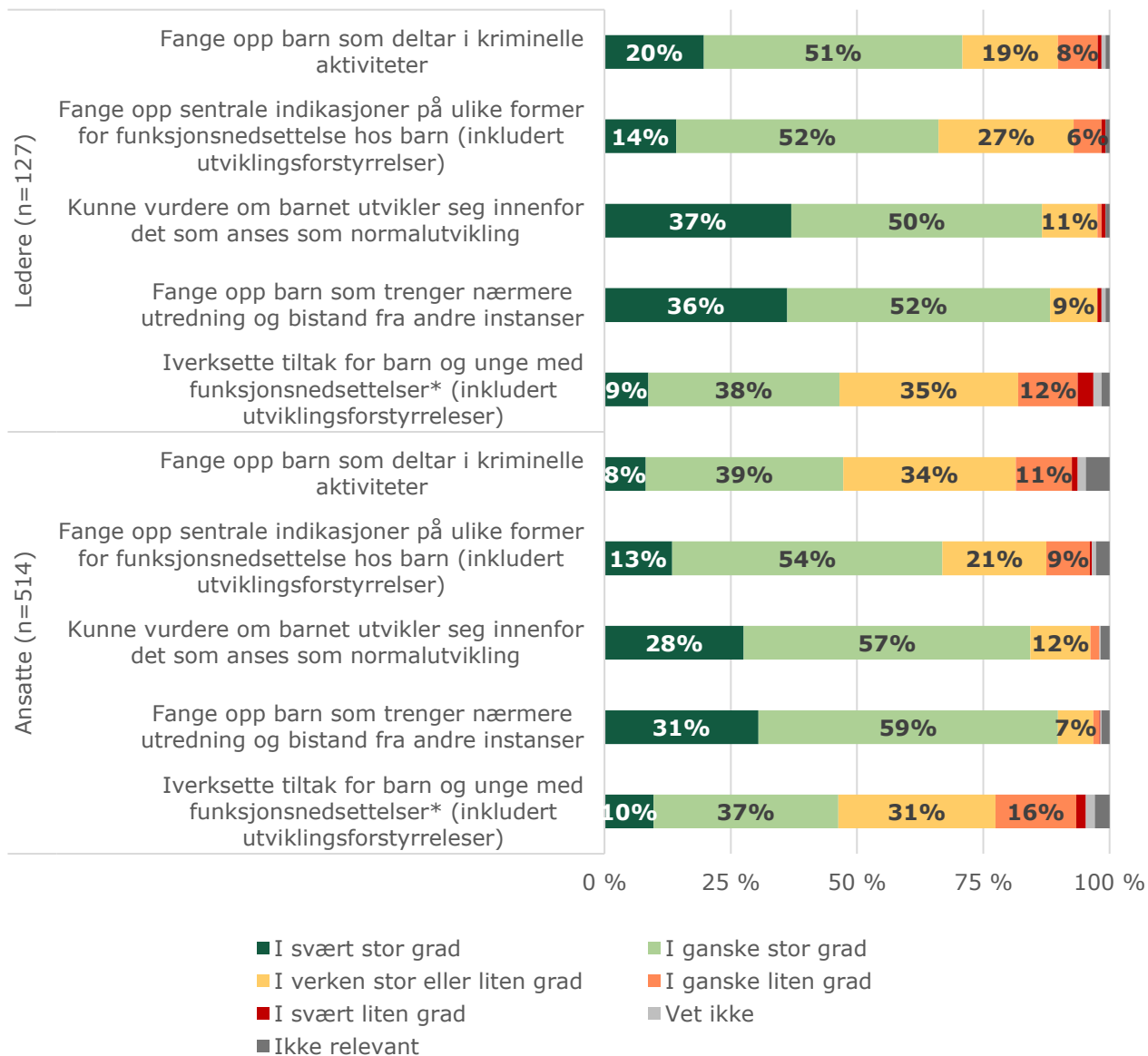
Ledere og ansatte vurderer de ansatte som kompetente innen områder som fysiske og psykiske funksjonsvariasjoner, traumer og forvaltningskompetanse, men uttrykker samtidig noe større usikkerhet knyttet særlig til barn og rus, vold og avdekning av dette, negativ sosial kontroll og risikofaktorer. Både ledere og ansatte vurderer kompetansen som lavere innen temaene vold, kjønn og seksualitet, menneskehandel og negativ sosial kontroll.

6.3.1 Barns utvikling

Figur 6-20 viser leders vurdering av de ansattes kompetanse på barns utvikling, og ansattes egenvurdering av kompetanse.

De aller fleste ledere, nærmere 90 prosent, oppgir at de ansatte har ganske til svært høy kompetanse til å kunne «vurdere om barnet utvikler seg innenfor det som anses som normalutvikling» og «å fange opp barn som trenger nærmere utredning og bistand fra andre instanser». Mange ledere (omtrent 70 prosent) vurderer også at ansatte har høy til svært høy kompetanse til å «fange opp barn som deltar i kriminelle aktiviteter», og «fange opp sentrale indikasjoner på ulike former for funksjonsnedsettelse hos barn». Imidlertid viser resultatene at ledere vurderer ansattes kompetanse noe lavere når det kommer til å «iverksette tiltak for barn og unge med funksjonsnedsettelse», da under halvparten rapporterer om ganske til svært høy kompetanse, 35 prosent rapporterer om verken høy eller lav kompetanse og resten rapporterer om ganske lav, svært lav eller uviss kompetanse. Ansattes egenvurderinger er sammenlignbare med ledernes vurderinger.

I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å /
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



* Barns funksjonsnedsettelse kan medføre tilrettelagte tiltak.

Figur 6-20: Barns utvikling

6.3.2 Samtaler med barn

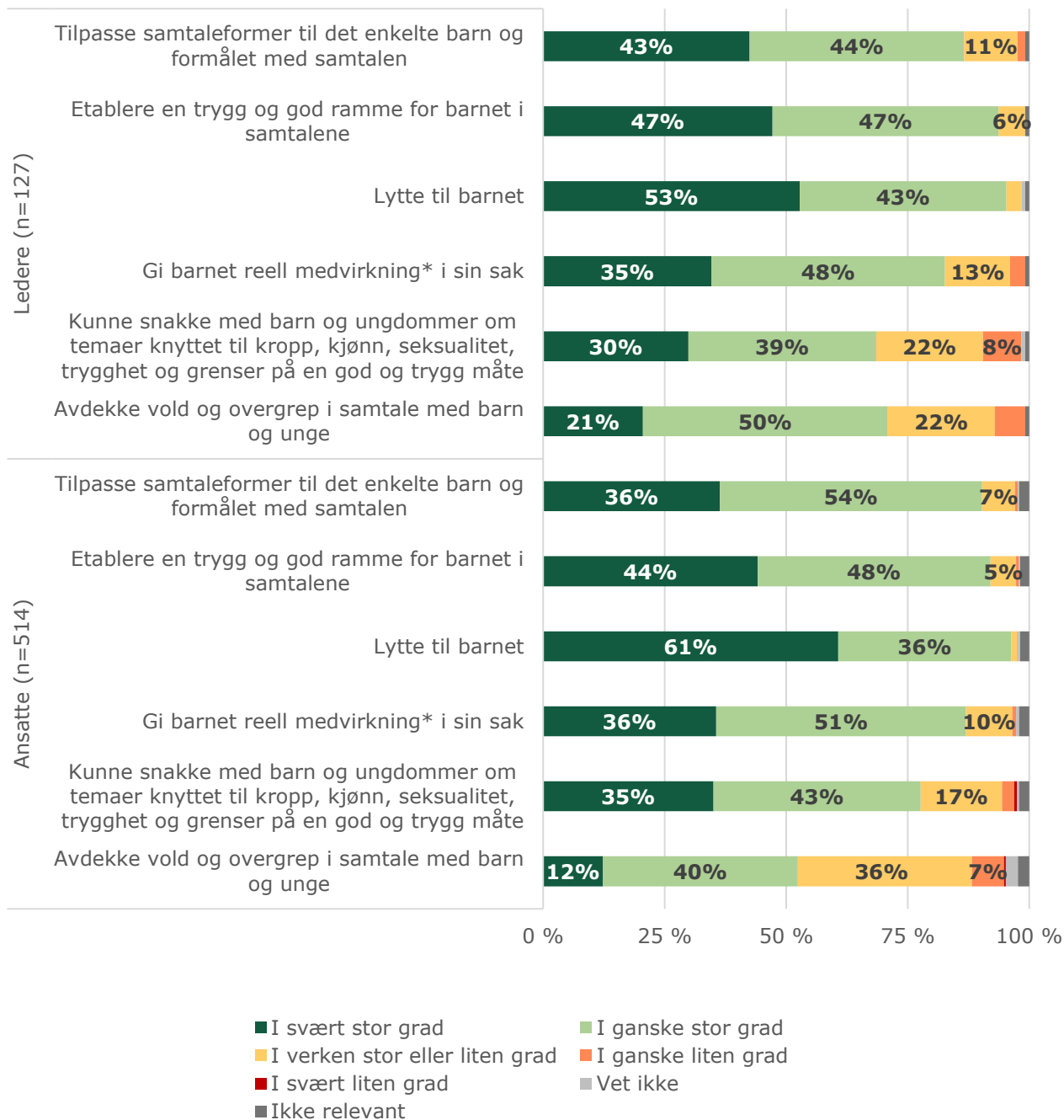
Figur 6-21 viser lederes vurdering av ansattes kompetanse i samtaler med barn, samt ansattes egen vurdering.

De aller fleste ledere oppgir at de ansatte har god kompetanse til å tilpasse «samtaleformer til det enkelte barn og formålet med samtalen», «etablere en trygg og god ramme for barnet i samtalene» og «lytte til barnet». De vurderer egen kompetanse tilnærmet likt på disse områdene. Videre mener 83 prosent av ledere også at ansatte har høy til svært høy kompetanse til å «gi barnet reell medvirkning i sin sak», mens andelen blant de ansatte er på 87 prosent.

Resultatene viser at ledere anser kompetansen noe lavere, sammenlignet med de andre spørsmålene, når det gjelder å «kunne snakke med barn og ungdommer om temaer knyttet til kropp, kjønn, seksualitet, trygghet og grenser», samt å «avdekke vold og overgrep i samtale med barn og unge». Omtrent 70 prosent av lederne mener at de ansatte har høy til svært høy kompetanse i dette, mens 22 prosent svarer at kompetansen er moderat. Opptil åtte prosent av lederne mener kompetanse er ganske lav.

Blant de ansattes egne vurderinger mener omtrent 80 prosent at de har høy til svært høy kompetanse til å «snakke med barn om seksualitet og grenser», mens 52 prosent mener de har høy til svært høy kompetanse til å «avdekke vold og overgrep i samtale med barn og unge». 36 prosent av de ansatte vurderer egen kompetanse om dette som moderat, mens syv prosent mener de har ganske lav kompetanse.

I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å/
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



*Barns medvirkning i barnevernssaker handler om å sikre at barnets stemme blir hørt og tatt hensyn til i alle prosesser som berører deres liv og fremtid. Deres meninger skal tillegges vekt i samsvar med alder og modenhet. I norsk barnevernslov understrekes det at barnets synspunkter skal innhentes og tillegges vekt.

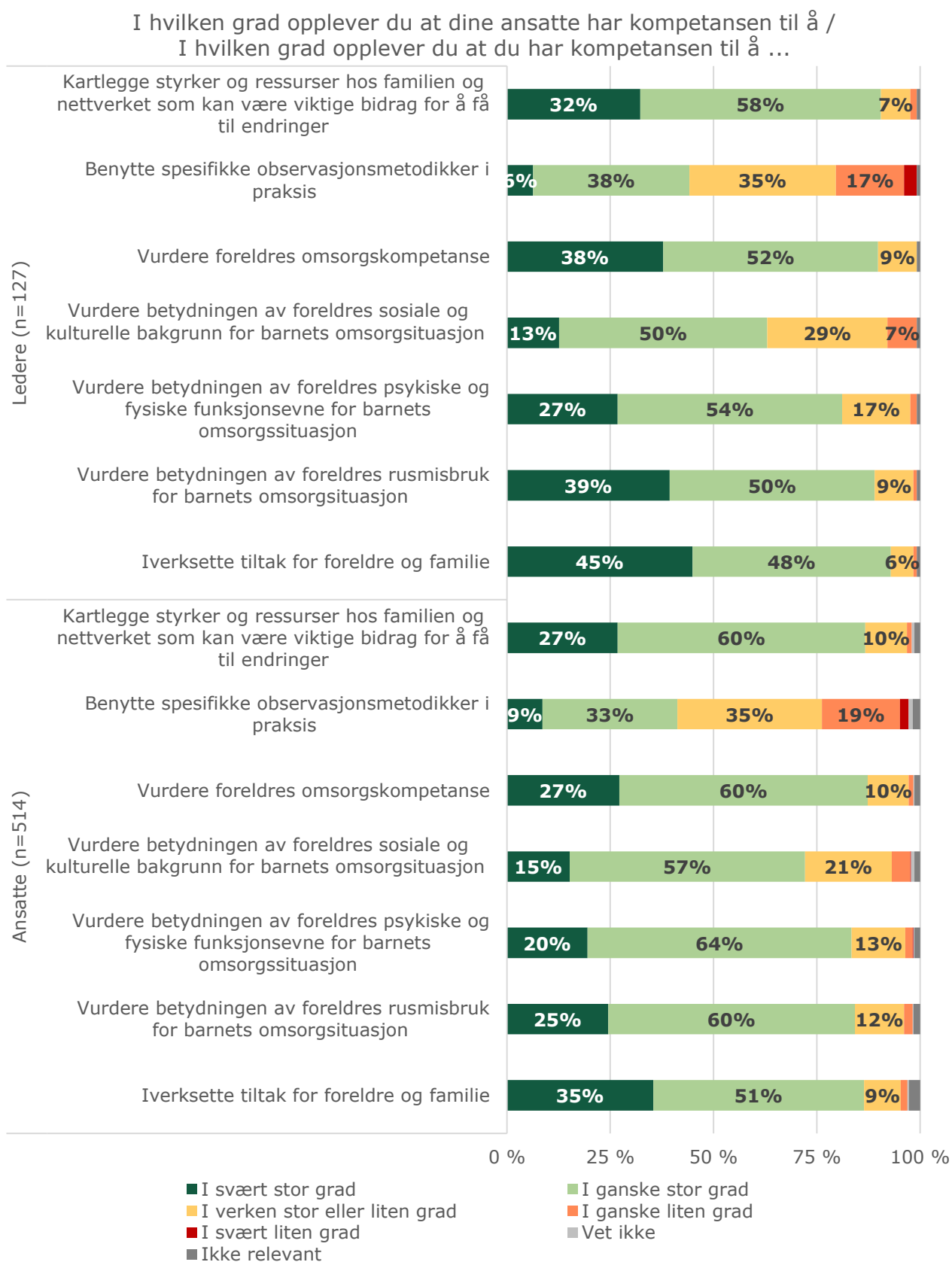
Figur 6-21: Samtale med barn

6.3.3 Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet

Figur 6-22 viser lederes opplevelse av ansattes kompetanse til å vurdere foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet, samt ansattes egenvurdering av kompetanse i tematikken.

De aller fleste ledere oppgir at de ansatte har god kompetanse til å «kartlegge styrker og ressurser hos familien og nettverket som kan være viktige bidrag til endringer», samt til å «vurdere foreldrenes omsorgskompetanse». Mange ledere mener også at ansatte har kompetanse til å «vurdere betydningen av foreldres rusmisbruk for barnets omsorgssituasjon», og til å «iverksette tiltak for foreldre og familie». Videre viser resultatene at kompetansen anses noe lavere når det gjelder å «benytte spesifikke observasjonsmetodikker i praksis». Her rapporterer en av fem ledere at kompetansen er lav til svært lav blant de ansatte. Kompetansen er også noe lavere når det gjelder å «vurdere betydningen av foreldres psykiske og fysiske funksjonsevne for barnets omsorgssituasjon», samt «foreldres sosiale og kulturelle bakgrunn».

Ansatte sine egne vurderinger bekrefter i høy grad ledernes vurdering av sine ansatte. Også hver femte ansatt vurderer kompetansen sin som lav til svært lav i forbindelse med å benytte spesifikke observasjonsteknikker i praksis.



Figur 6-22: Foreldrenes omsorgskompetanse- og kapasitet

Respondenter som svarte at tjenesten eller dem selv i ganske eller svært lav grad har kompetanse på enkelte av disse spørsmålene ble bedt om å utdype deres svar. Dette gjelder spørsmålene «vurdere foreldres omsorgskompetanse», «vurdere sosial og kulturell bakgrunn i omsorgssituasjoner», «vurdere betydningen av foreldres psykiske og fysiske funksjonsevne», og «vurdere betydningen av foreldres rusmisbruk».

Kompetanse til å vurdere foreldres omsorgskompetanse: Lederne har få innspill, mens ansatte beskriver særlig mangel på tid, kunnskap om barns utvikling, traumer og skjevutvikling som årsaker til lav kompetanse. De uttrykker at gode vurderinger krever mer systematisk observasjon og kartlegging enn det tjenesten har ressurser til. Flere opplever også at det er vanskelig å være nok til stede i familienes hverdag til å gjøre sikre vurderinger av «god nok» omsorg.

Kompetanse til å vurdere sosial og kulturell bakgrunn i omsorgssituasjoner: Både ledere og ansatte løfter frem at kulturell kompetanse forstås som et område som krever spisskompetanse og som har fått lite oppmerksomhet i tjenesten. Det pekes på manglende kunnskap om ulike kulturer, religion og hvordan bakgrunn påvirker barn. Flere peker på eksempler der misforståelser oppstår fordi barnevernet ikke forstår kulturelle uttrykk eller samspillformer. Mange uttrykker et sterkt ønske om mer opplæring, da de opplever at arbeidet krever detaljkunnskap som de ikke har. Ansatte peker også på utfordringer med å bruke sosial/kulturell bakgrunn aktivt i vurderinger, usikkerhet rundt ulike normer, og vansker med å vurdere foreldrenes nettverk. Kompetansen varierer mye mellom ansatte, og oppleves som noe som må oppdateres kontinuerlig. Ledere beskriver også at sosial og kulturell bakgrunn er vanskelig å dokumentere og vurdere konkret i enkeltsaker. Flere understreker at temaet ofte får lite plass i vurderingsarbeidet, og at tjenesten har et forbedringsbehov.

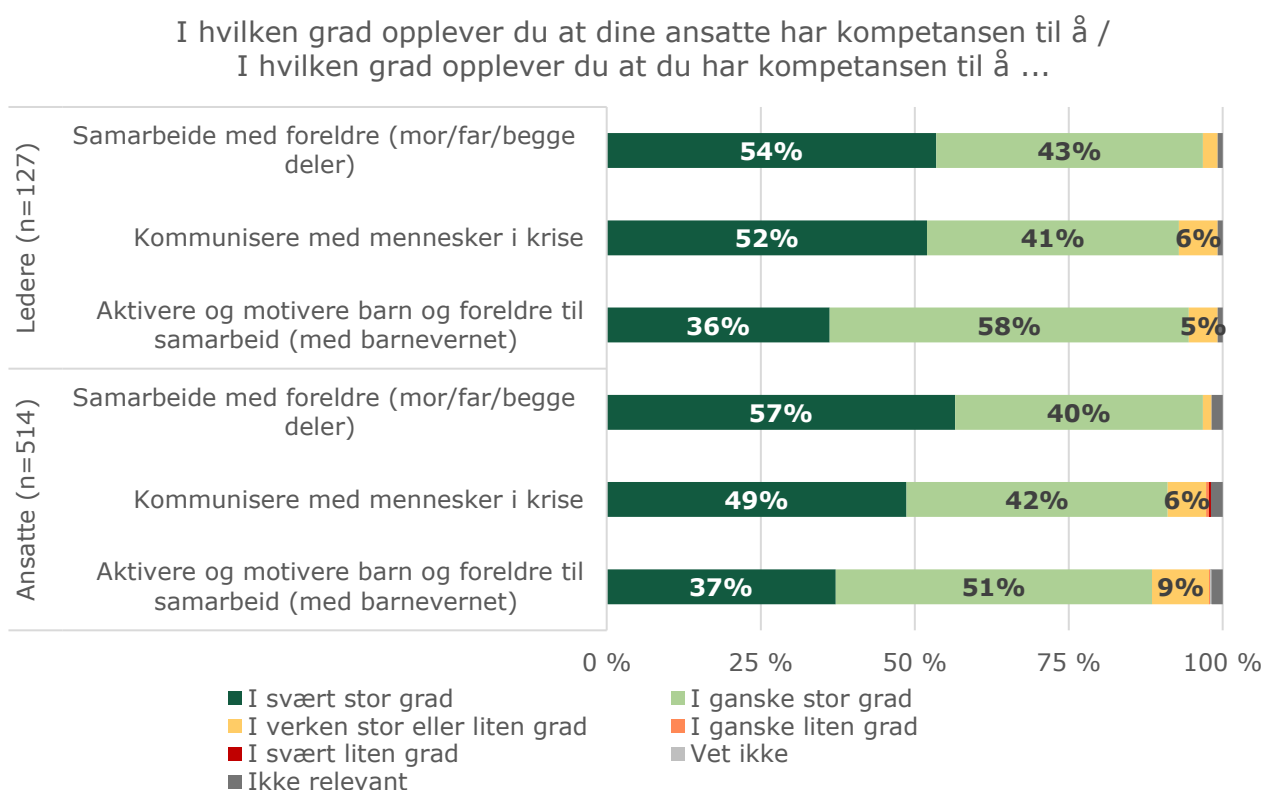
Kompetanse til å vurdere betydningen av foreldres psykiske og fysiske funksjonsevne: Lederne peker hovedsakelig på manglende kompetanse i tjenesten om psykisk helse, både når det gjelder å oppdage og å hjelpe barn, ungdom og foreldre som har utfordringer. Ansatte beskriver generell usikkerhet og lite kunnskap om hvordan ulike psykiske diagnoser og fysiske funksjonsnedsettelse påvirker omsorgsevnen. De etterlyser mer kompetanse for å møte familiene mer nyansert, og for å kunne stå imot forenklede vurderinger i kollegiale drøftinger. Mange ansatte uttrykker at vurdering av psykisk helse egentlig krever spesialisert fagkompetanse, og at barnevernspedagoger hverken har hjemmel eller kompetanse til å sette slike vurderinger alene. Det løftes også frem behov for opplæring om utviklingsforstyrrelser og samspillutfordringer, samt bruk av andre fagmiljøer som DPS og fastlege.

Kompetanse til å vurdere betydningen av foreldres rusmisbruk: Ledere beskriver utfordringer knyttet spesielt til vurdering av moderat cannabisbruk, og hvordan dette konkret påvirker omsorgssituasjonen. Ansatte uttrykker svært begrenset kunnskap om rusmidler og effekter av rus, og beskriver at grunnutdanningen ikke gir tilstrekkelig kompetanse. Mange opplever usikkerhet i vurderingene og benytter hyppig kollegial rådgivning. Flere peker på at de jobber lite med rus eller at det er andre team som har hovedansvar for slike saker. Ansatte beskriver kunnskapsgrunnlaget som uoversiktlig og komplekst, og etterlyser mer opplæring i ulike grader av rusbruk, avhengighet og hvordan dette påvirker omsorgsutøvelse hos foreldre som ellers fungerer godt.

6.3.4 Samarbeid med foreldre

Figur 6-23 viser lederes vurdering av ansattes kompetanse i samarbeid og kommunikasjon, samt ansattes egenvurdering.

Over 90 prosent av lederne oppgir at de ansatte har høy til svært høy kompetanse til å «samarbeide med foreldre, både mor og far», samt til å «kommunisere med mennesker i krise». Mange ledere mener også at deres ansatte har kompetanse til å «aktivere og motivere barn og foreldre til samarbeid med barnevernet». Kompetansen vurderes som spesielt høy når det gjelder «samarbeid med foreldre», der 54 prosent av lederne mener ansatte har høy kompetanse. Kompetansen anses som noe lavere når det gjelder å «aktivere og motivere barn og foreldre til samarbeid med barnevernet», men er fortsatt høy. De samme tallene finner vi hos ansattes egenvurderinger. Hele 57 prosent av de ansatte mener de har svært høy kompetanse i å «samarbeide med foreldre».



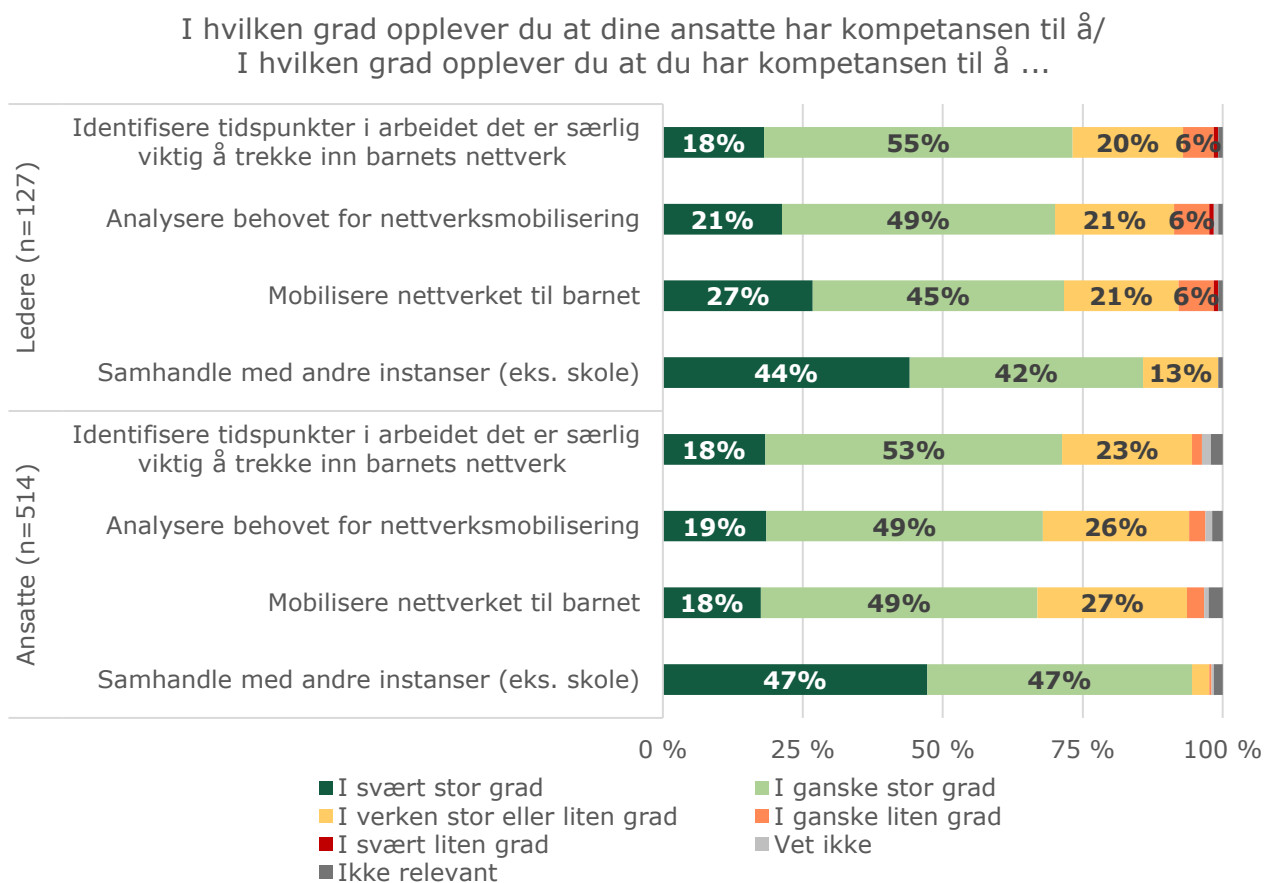
Figur 6-23: Samarbeid med foreldre

6.3.5 Nettverksbygging- og mobilisering

Figur 6-24 viser lederes opplevelse av ansattes kompetanse til å mobilisere og samhandle med nettverket rundt barnet, samt ansattes egenvurdering.

86 prosent av lederne vurderer kompetansen til sine ansatte som ganske til svært høy i forbindelse med «samhandling med andre instanser». 94 prosent av ansatte vurderer egen kompetanse tilsvarende. Videre vurderer omtrent 70-75 prosent av lederne at de ansatte har høy til svært høy kompetanse til å «identifisere tidspunkter i arbeidet det er særlig viktig å trekke inn barnets nettverk», «analysere behovet for nettverksmobilisering» og å «mobilisere nettverket til barnet». Omtrent 20 prosent av lederne svarer at kompetansen er moderat og seks prosent av lederne mener de ansatte har ganske lav kompetanse på disse områdene.

De ansatte svarfordelinger er relativt lik blant de ansatte. Med unntak av samhandling med andre instanser (94 prosent), så opplever 70 prosent at de har høy til svært høy kompetanse på området, mens en fjerdedel mener kompetansen er moderat. Omtrent 3 prosent mener de har ganske lav kompetanse på området.



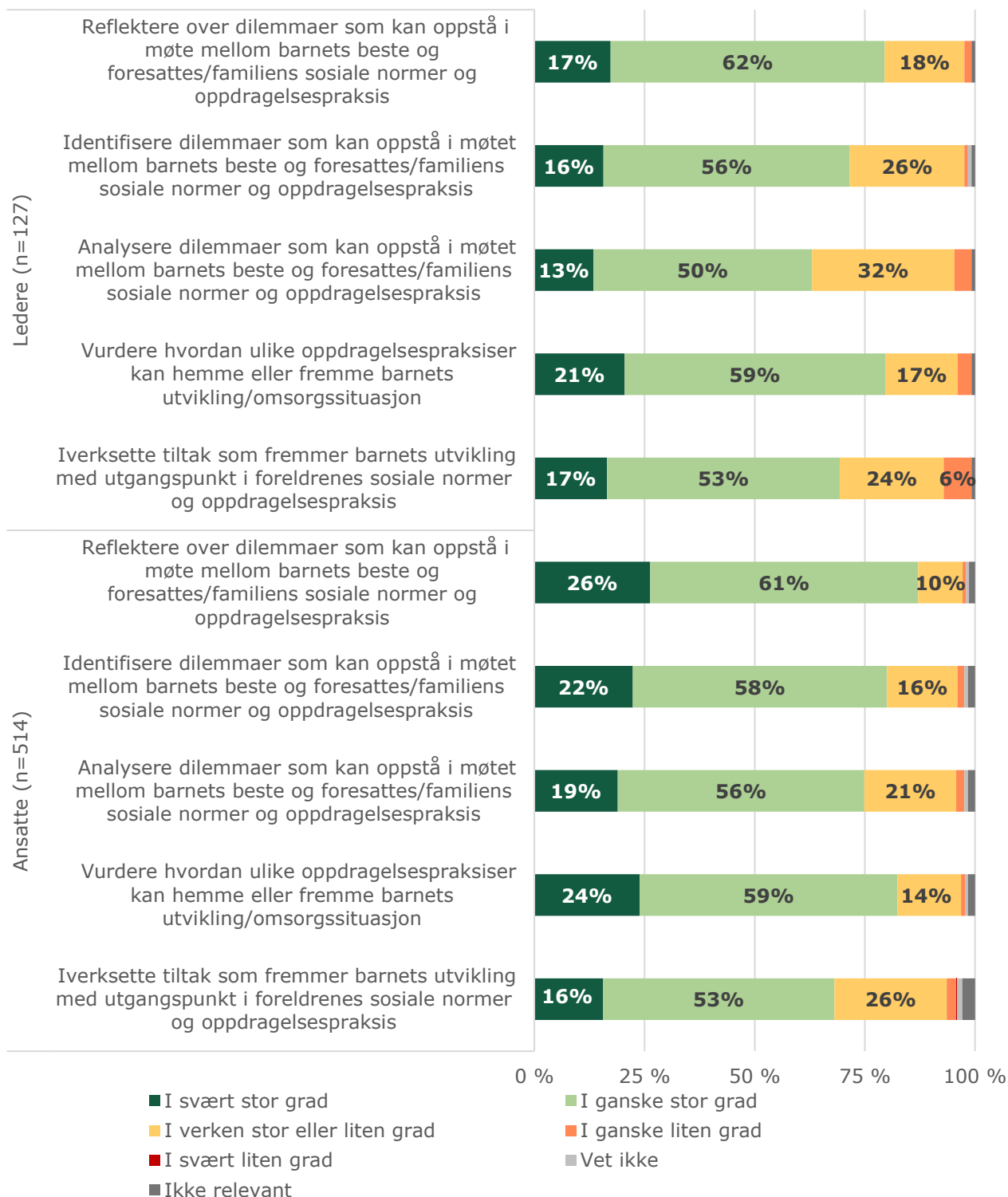
Figur 6-24: Nettverksbygging- og mobilisering

6.3.6 Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser

Figur 6-25 viser lederes vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere dilemmaer som kan oppstå i møte med ulike oppdragelsespraksiser, samt de ansattes egenvurdering på feltet.

Det er rundt 70 prosent av lederne som vurderer sine ansattes kompetanse som høy til svært høy, og omtrent 70 prosent av de ansatte som selv mener de har høy til svært høy kompetanse på området. Det er få ledere og ansatte som mener de har lav kompetanse på området, men det er mellom 20 til 30 prosent som mener de moderat kompetanse på området. Både ledere og ansatte rapporterer om høyest kompetanse omkring «refleksjon over dilemmaer som kan oppstå i møte mellom barnets beste og sosiale normer og oppdragelsespraksiser». Det rapporteres om lavest kompetanse, relativt til de andre spørsmålene i forbindelse med «analyse av dilemmaer, samt iverksetting av tiltak».

I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å/
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



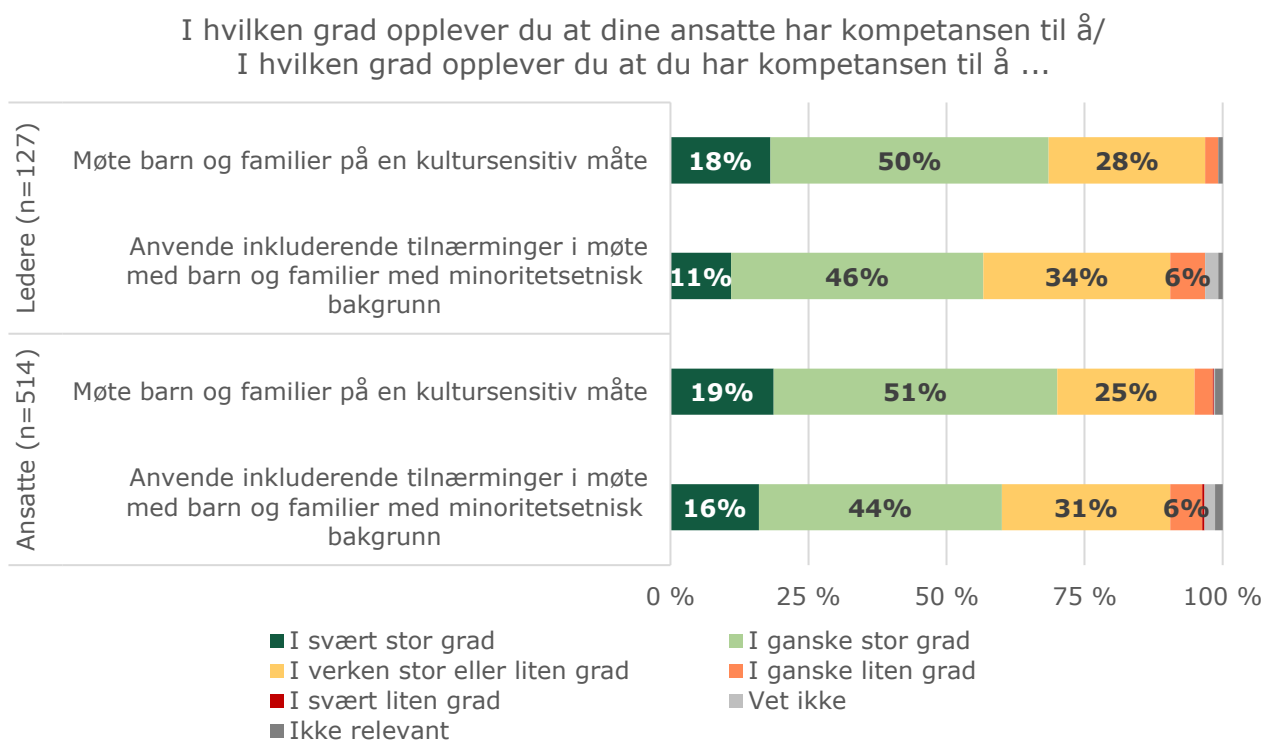
Figur 6-25: Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser

6.3.7 Kultursensitivitet

Å være kultursensitiv betyr å ha en åpen, respektfull og bevisst holdning til andres kulturelle bakgrunner, verdier, normer og praksiser. Det handler om å forstå at mennesker har ulike perspektiver, tradisjoner og måter å leve på, og å tilpasse sin kommunikasjon og handlinger for å møte disse forskjellene på en inkluderende og forståelsesfull måte (NDLA, 2021).

Figur 6-26 viser lederes opplevelse av ansattes kompetanse til å møte barn og familier på en kultursensitiv måte, samt å anvende inkluderende tilnærminger overfor minoritetsetniske bakgrunner. Figuren inneholder også ansattes egenvurdering på området.

Over 55 prosent av både ledere og ansatte vurderer ansattes kompetanse som høy innenfor begge tematikkene. Samtidig viser resultatene at både ledere ansatte vurderer henholdsvis tjenestens og egen kompetanse lavere enn flere av områdene vi har gjennomgått hittil. Det er en fjerdedel eller flere av de ansatte som vurderer egen kompetanse som verken høy eller lav i forbindelse med å møte barn og familier på en kultursensitiv måte, samt å anvende inkluderende tilnærminger.



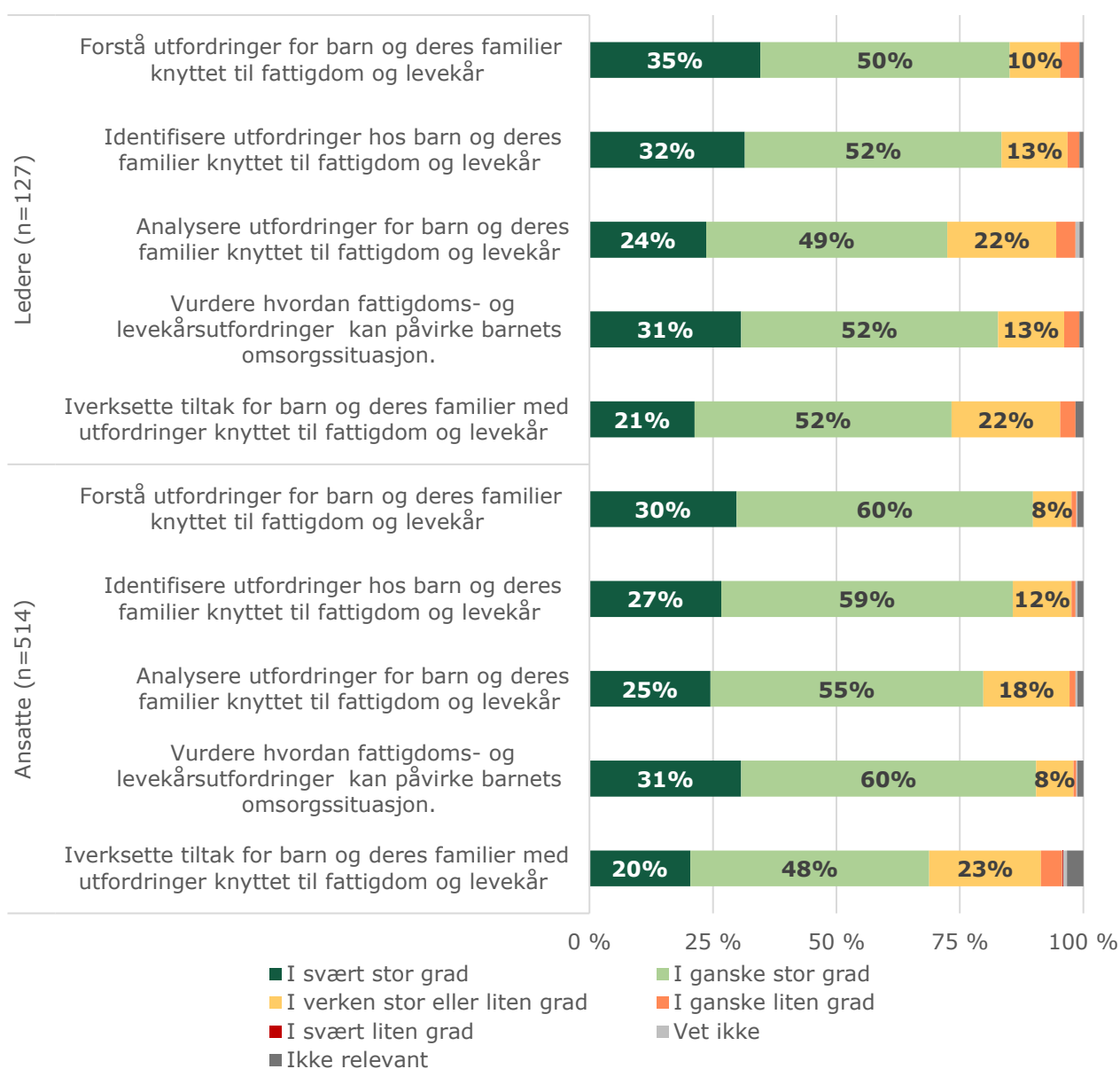
Figur 6-26: Kultursensitivitet

6.3.8 Fattigdom og levekår

Figur 6-27 gir en innsikt i lederes vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere utfordringer knyttet til fattigdom og levekår, samt ansattes egen vurdering på området.

Ledere og ansatte virker ganske samstemte i vurderingene sine, og det kommer frem at kompetansen vurderes høyest i forbindelse med å «forstå utfordringer for barn og deres familier knyttet til fattigdom og levekår», «identifisering av disse utfordringene», samt å vurdere disse utfordringene. Lederne vurderer at de ansatte har lavest kompetanse til å «analysere utfordringer knyttet til tematikken», mens de ansatte vurderer egen kompetanse lavest knyttet til «iverksetting av tiltak».

I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å/
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



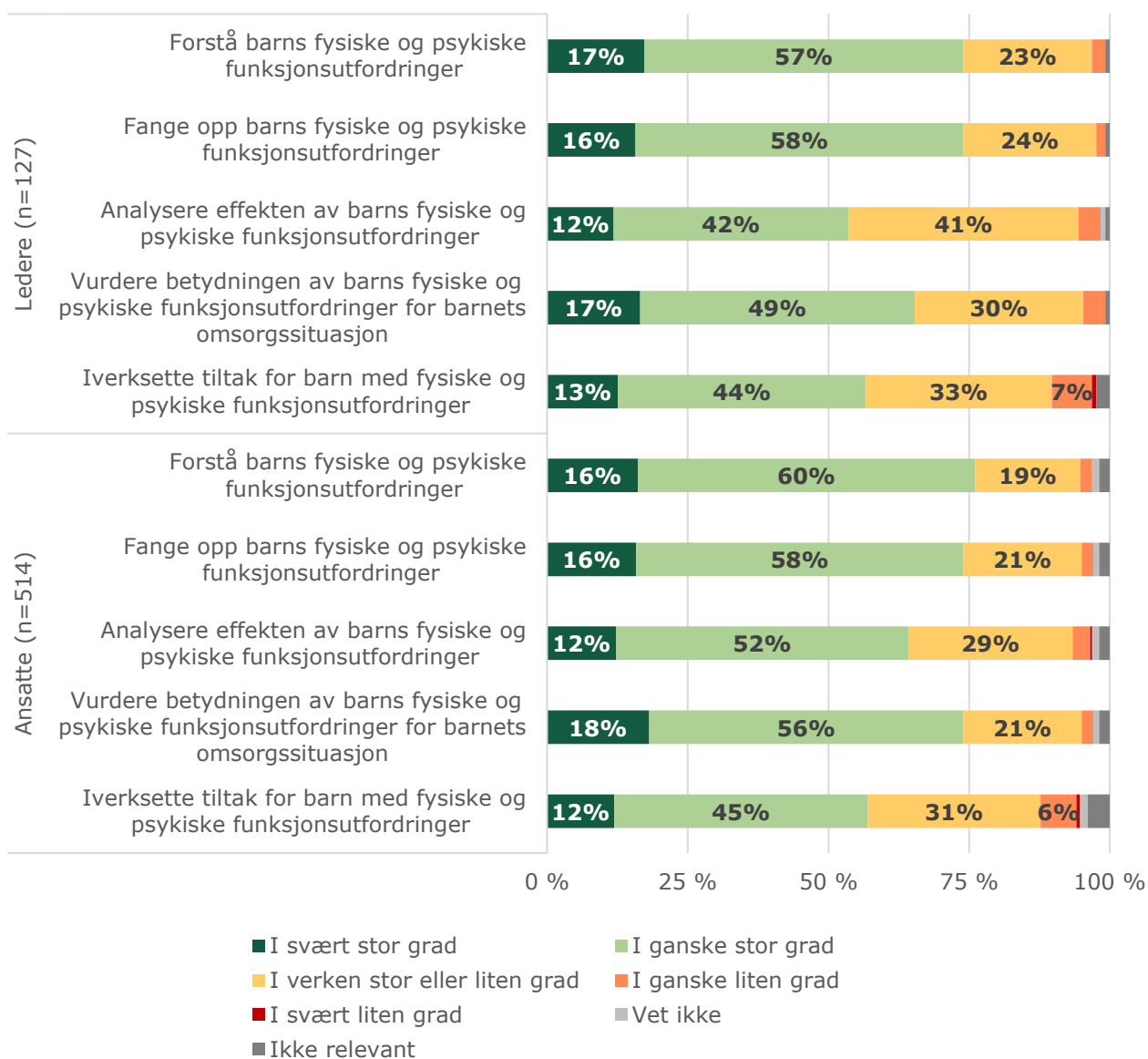
Figur 6-27: Fattigdom og levekår

6.3.9 Fysiske og psykiske funksjonsutfordringer

Figur 6-28 viser lederes vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere barns fysiske og psykiske funksjonsutfordringer, samt ansattes egenvurdering av kompetanseområdet.

Omtrent tre fjerdedeler av både ansatte og ledere vurderer kompetansen som ganske til svært høy når det gjelder å «forstå barns fysiske og psykiske funksjonsutfordringer», å «fange opp disse utfordringene og å vurdere betydningen av dem». Når det gjelder kompetansen til å «analysere effekten av barns fysiske og psykiske utfordringer», oppgir rundt 45 prosent av lederne at de vurderer denne som moderat, eller som ganske lav. Blant de ansatte er tilsvarende andel 32 prosent. Kompetansen til å «iverksette tiltak for barn med fysiske og psykiske funksjonsutfordringer» vurderes som lavest blant de ansatte. Her svarer 31 prosent at de har moderat kompetanse, mens 6 prosent vurderer egen kompetanse som ganske lav.

I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å /
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...



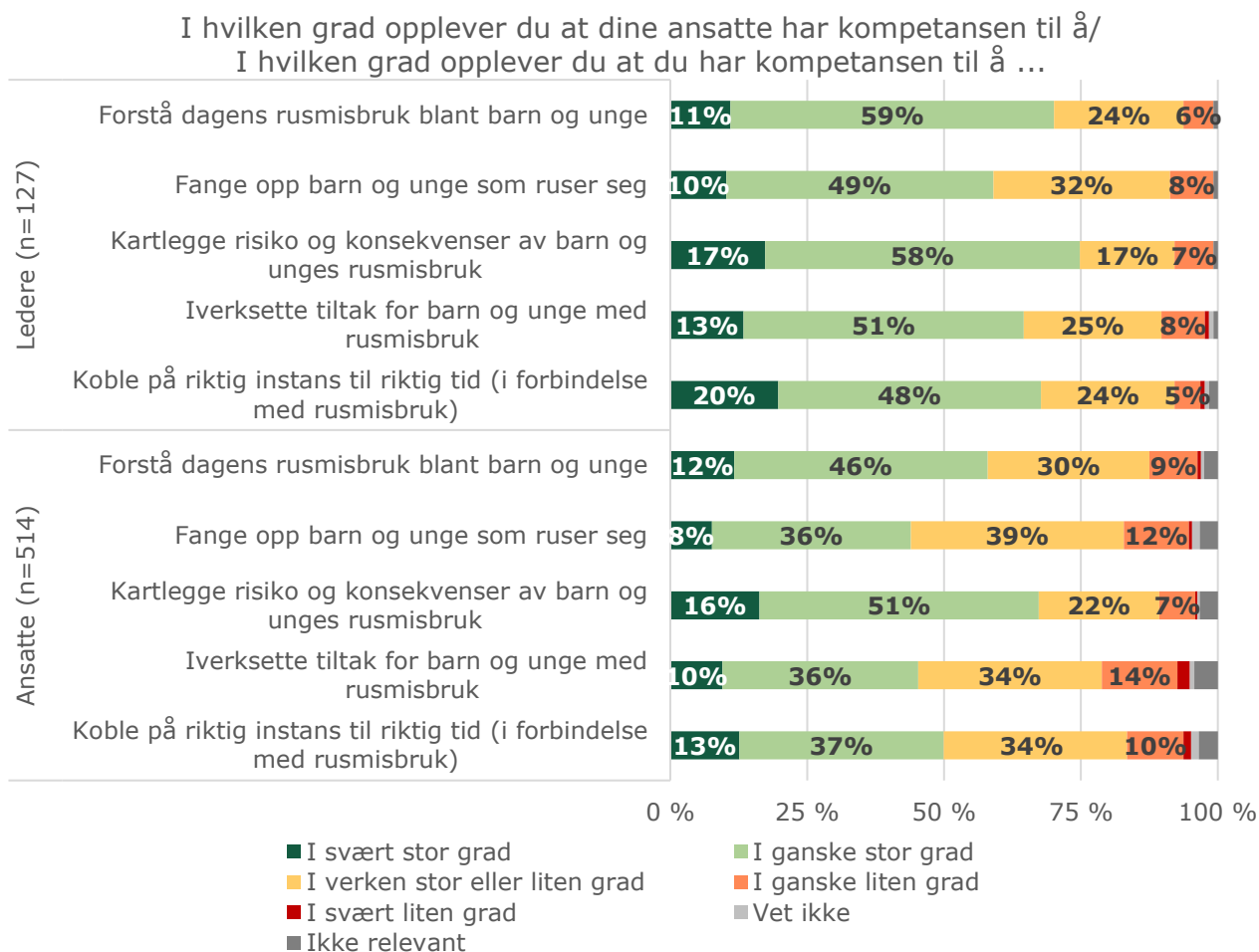
Figur 6-28: Fysiske og psykiske funksjonsutfordringer

6.3.10 Barn og rus

Figur 6-29 viser resultatene av lederne vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere rusrelaterte problemer blant barn og unge. Figuren inkluderer også ansattes egenvurdering av kompetanse på området.

Omtrent seks av ti ledere mener de ansatte i tjenesten har ganske høy til svært høy kompetanse i å «forstå dagens rusmisbruk blant barn og unge». I forbindelse med «kartlegging av risiko og konsekvenser», «iverksetting av tiltak» og «å koble på riktige instanser», mener mellom 65 til 75 prosent av lederne at de ansatte har ganske høy til svært høy kompetanse. Mellom en fjerdedel og en tredjedel svarer at kompetansen til de ansatte er moderat, mens det er mellom fem til åtte prosent av lederne som mener at kompetansen blant de ansatte er ganske lav. Noen færre ledere mener de ansatte har kompetanse til å «fange opp barn og unge som ruser seg».

Blant de ansatte selv vurderes kompetansen lavere, hvor mellom syv til 16 prosent vurderer egen kompetanse som lav eller svært lav. Størst andel vurderer kompetansen som ganske lav i forbindelse med «iverksetting av tiltak for barn og unge med rusmisbruk» (16 prosent), etterfulgt av kompetansen til å «fange opp om barn og unge ruser seg» (13 prosent). Samlet kommer sistnevnte dårligst ut blant de ansatte, mens kompetansen i å «kartlegge risiko og konsekvenser» vurderes som sterkest blant de ansatte selv.



Figur 6-29: Barn og rus

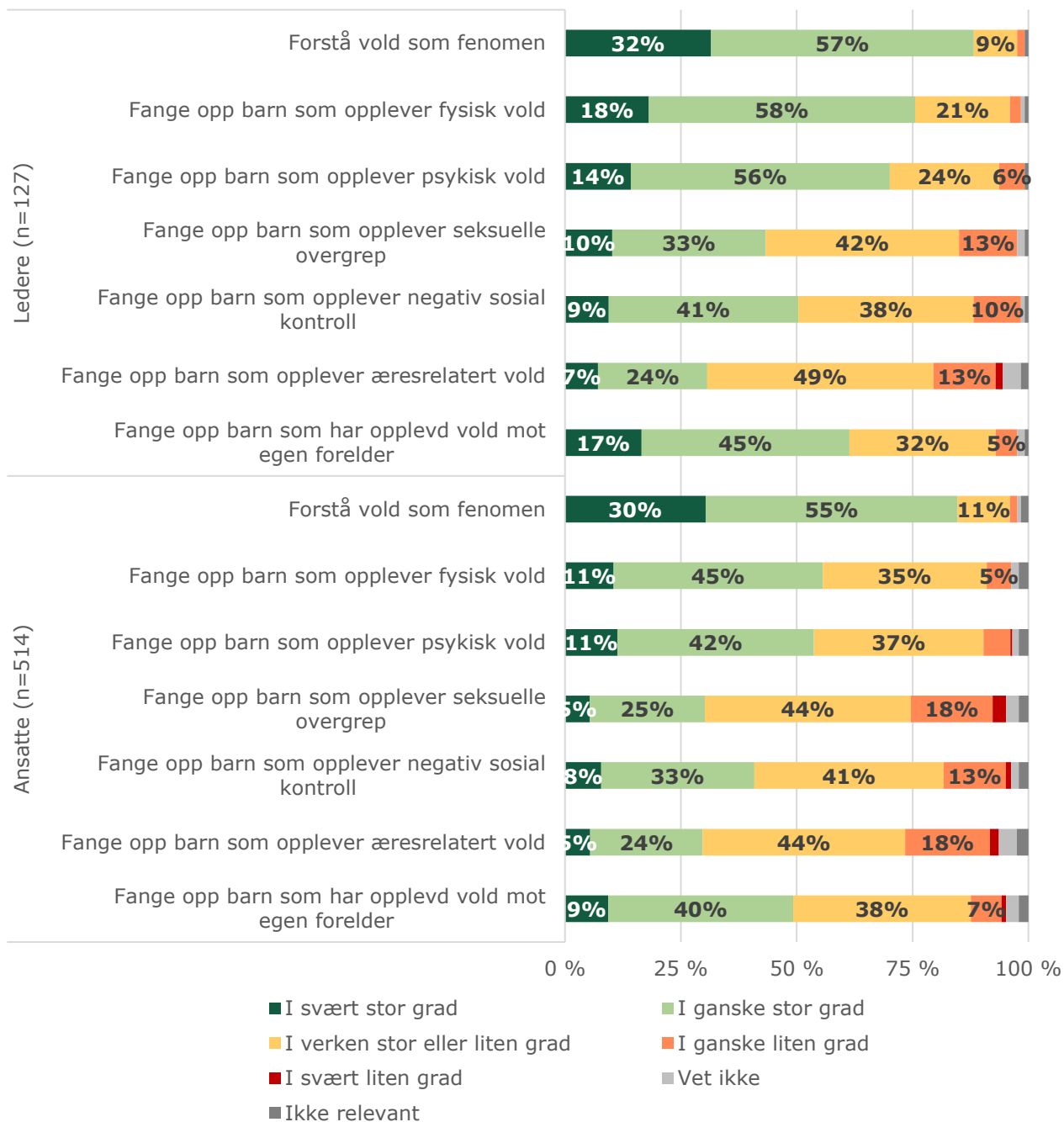
6.3.11 Avdekke ulike typer vold

Figur 6-30 viser lederes opplevelse av ansattes kompetanse til å avdekke ulike typer vold, samt ansattes egenvurdering for kompetanseområdet.

De fleste ledere oppgir at de ansatte har god kompetanse til å «forstå vold som fenomen». De ansatte selv mener også at de har ganske til svært høy kompetanse i «forståelsen av fenomenet vold». Over halvparten av ledere og ansatte mener kompetansen er høy til svært høy i forbindelse med å «fange opp om barn opplever fysisk og psykisk vold». For de resterende spørsmålsstillingene svarer store andeler av både ansatte, og ledere på vegne av tjenesten, at kompetansen er moderat.

Til sammenligning er det en nedgang i opplevd egenkompetanse blant de ansatte når det kommer til å «fange opp barn som opplever seksuelle overgrep», «negativ sosial kontroll» eller «æresrelatert vold». Her oppgir 41 og 44 prosent av de ansatte at de har verken høy eller lav kompetanse, mens 13 og 18 prosent rapporterer om ganske lav kompetanse.

I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å/
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...

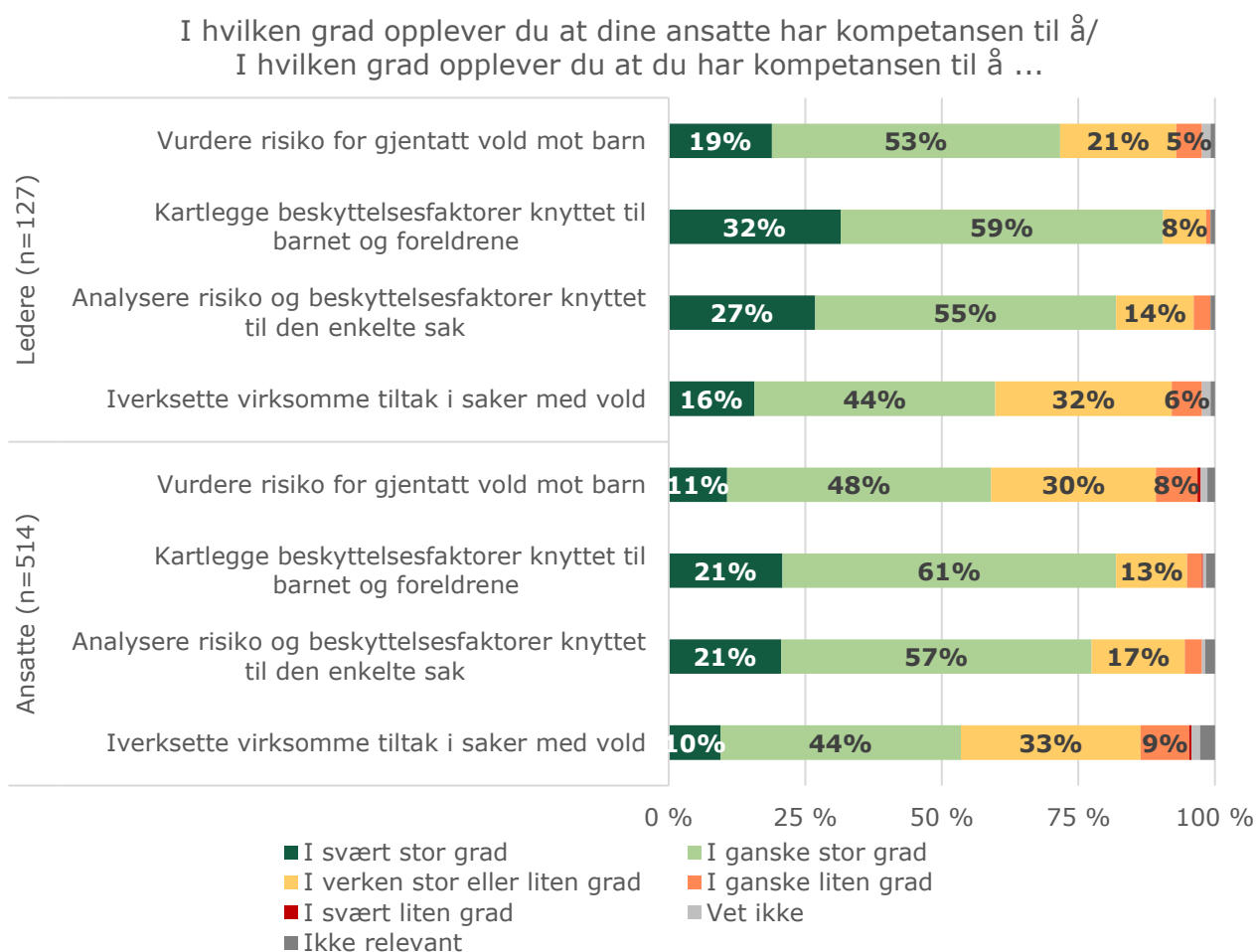


Figur 6-30: Avdekke ulike typer vold

6.3.12 Vold

Figur 6-31 viser resultatene av barnevernsledere sin vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere saker med vold, samt ansattes egenvurdering av kompetanse på området.

Lederes vurdering på vegne av tjenesten og ansattes egenvurdering er samstemte. Omtrent 80 prosent av ansatte er ganske til svært kompetente til å «kartlegge beskyttelsesfaktorer knyttet til barnet og foreldrene» og å «analysere risiko og beskyttelsesfaktorer knyttet til den enkelte sak». Når det kommer til å «vurdere risikoen for gjentatt vold» mener 21 prosent av lederne og 30 prosent av de ansatte at de har moderat kompetanse på området. Kompetansen vurderes samlet svakest på spørsmålet om kompetanse til å «iverksette tiltak i saker med vold». Her svarer ni prosent av de ansatte at de vurderer egen kompetanse som ganske lav.



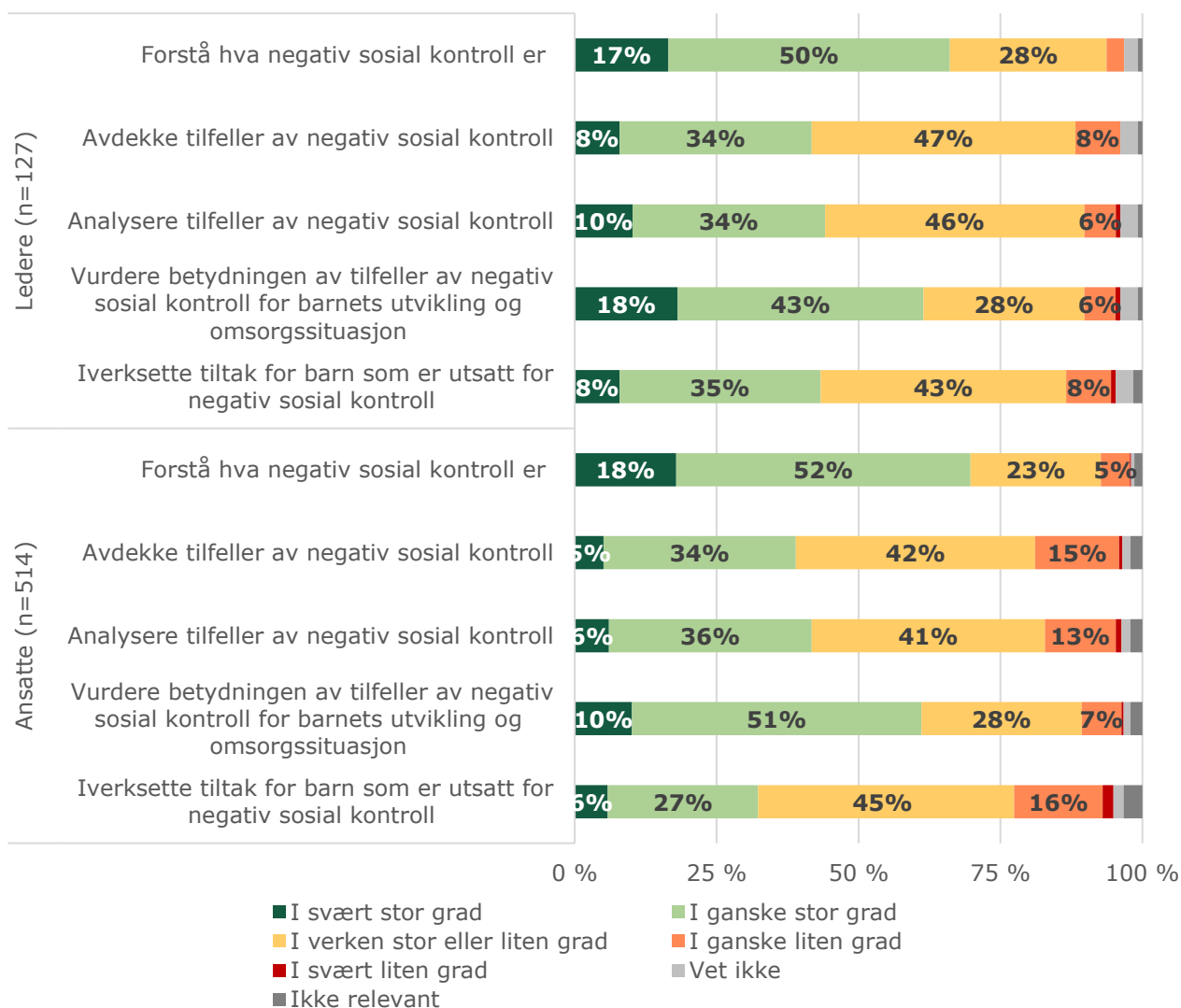
Figur 6-31: Vold

6.3.13 Negativ sosial kontroll

Figur 6-32 viser lederes opplevelse av ansattes kompetanse til å håndtere negativ sosial kontroll og de ansattes egenvurdering av kompetanse på området.

Samlet sett er vurderingene lavere enn for mange andre kompetanseområder, da minimum en tredjedel av både ledere og ansatte vurderer kompetanse som verken høy eller lav, eller ganske lav i alle spørsmålene. Det kommer fram at kompetansen er høyest knyttet til «forståelsen av negativ sosial kontroll», samt «vurdering av betydningen av negativ sosial kontroll har for barnet» er størst. Mer konkrete aktiviteter, slik som å «avdekke, analysere og iverksette tiltak i forbindelse med sosial kontroll» vurderes lavere. Her opplever mellom 13 og 18 prosent at de har lav kompetanse.

I hvilken grad opplever du at dine ansatte har kompetansen til å /
I hvilken grad opplever du at du har kompetansen til å ...

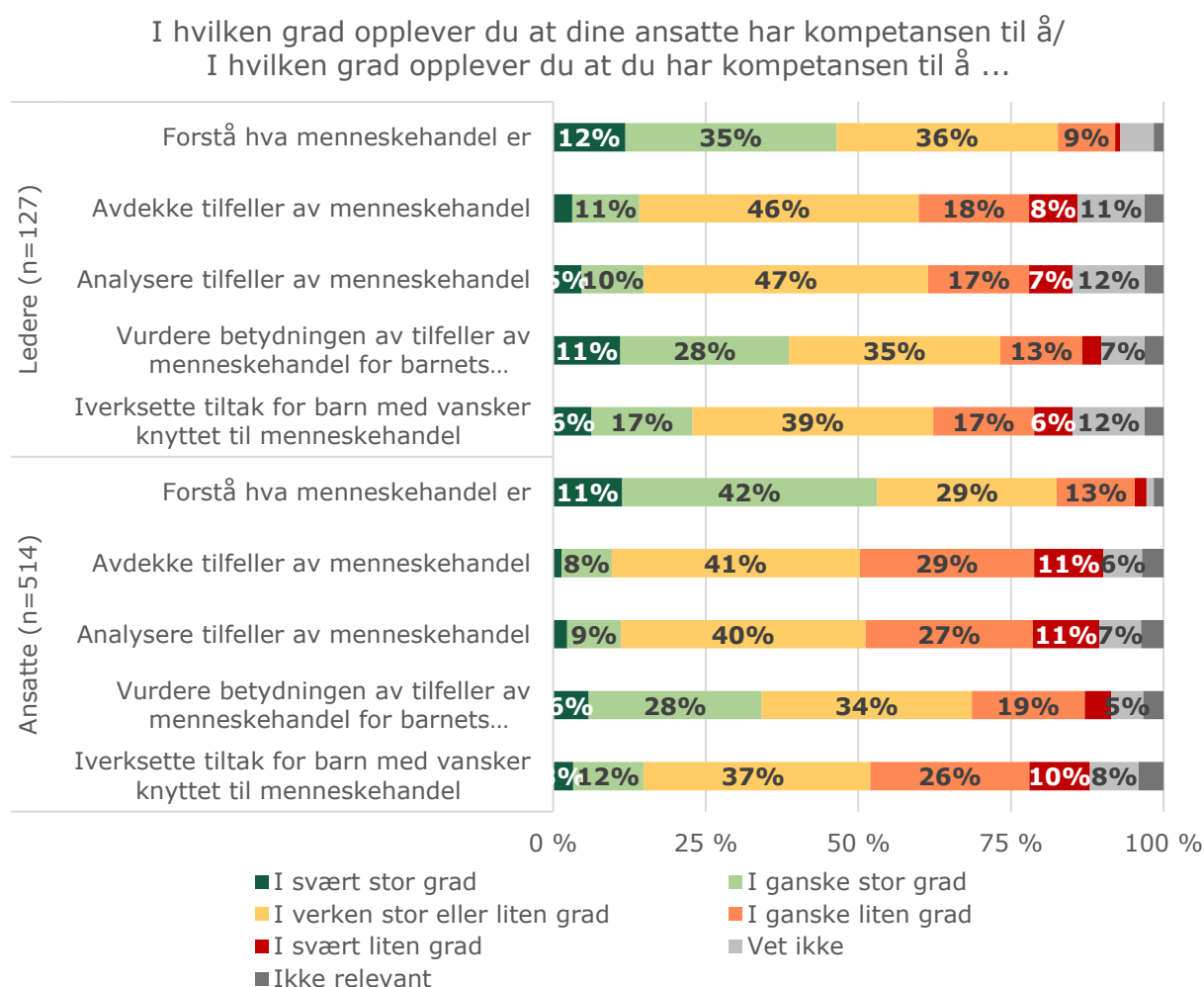


Figur 6-32: Negativ sosial kontroll

6.3.14 Menneskehandel

Figur 6-33 presenterer lederes vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere saker relatert til menneskehandel, samt ansattes egenvurdering.

Kompetanse om menneskehandel rapporteres som svakest i hele undersøkelsen. Det er omtrent fem til 10 prosent som rapporterer om svært lav grad av kompetanse i forbindelse med nesten alle spørsmålene. Det er like mange som rapporterer om svært høy grad av kompetanse. Hovedvekten av respondentene vurderer at tjenesten eller dem selv har moderat kompetanse, eller at det er lav kompetanse. Det rapporteres om høyest kompetanse i å «forstå hva menneskehandel er», mens respondentene har lavest kompetanse innen «avdekke, analysere og sette inn tiltak». I tillegg er det opp til 12 prosent som svarer at de ikke vet hvordan de skal vurdere egen kompetanse eller vurderer spørsmålene som irrelevante.

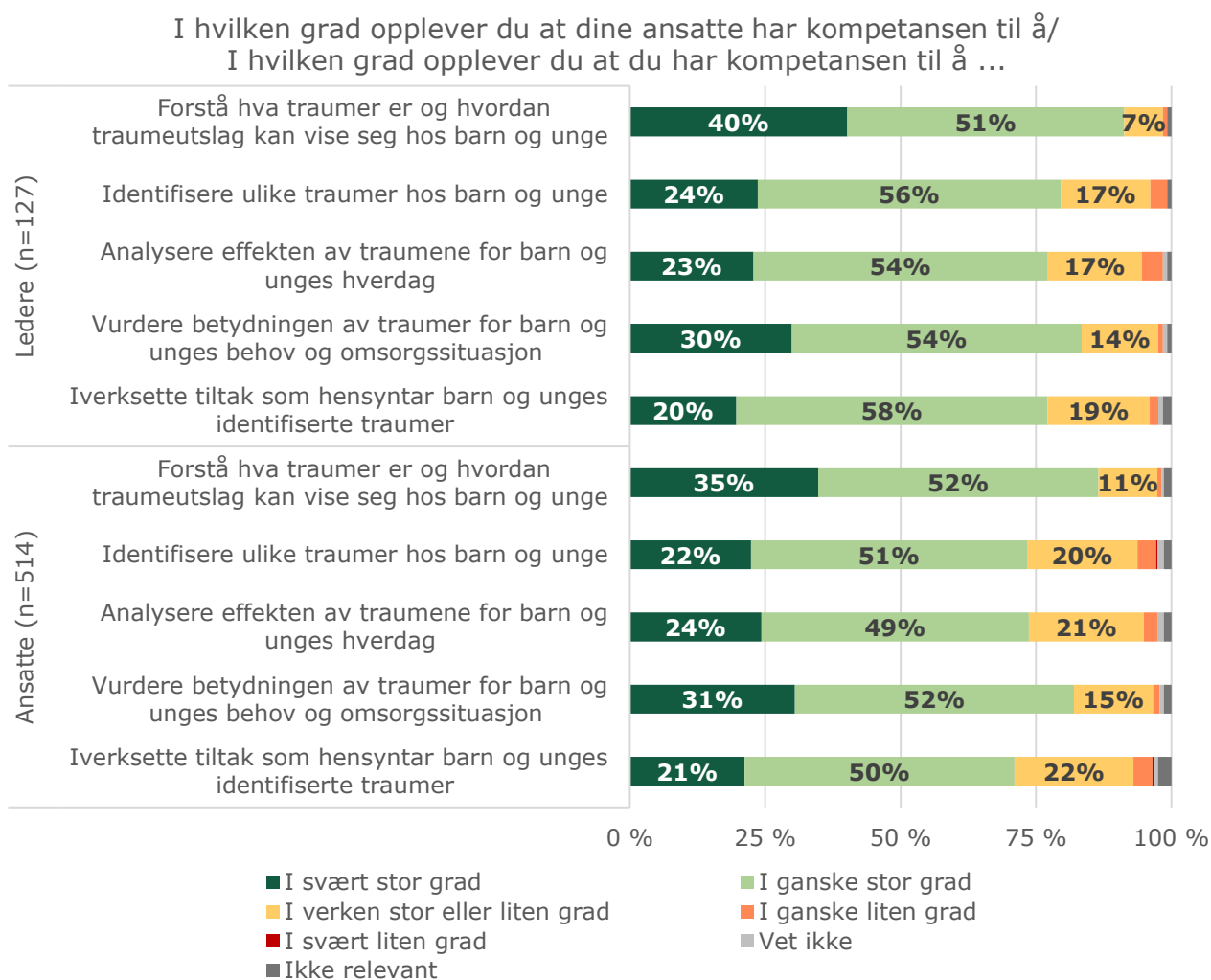


Figur 6-33: Menneskehandel

6.3.15 Traumer

Figur 6-34 gir en innsikt i lederes vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere traumer hos barn og unge, og de ansattes egenvurdering på området.

90 prosent av lederne oppgir at de ansatte har ganske til svært høy kompetanse i å forstå «hva traumer er» og «hvordan det kan vise seg hos barn». Blant ansatte er det 87 prosent som vurderer kompetansen som høy til svært høy. Gjennomgående for spørsmålene svarer over 70 prosent at de eller tjenesten har høy til svært høy kompetanse. Å «iverksette tiltak som hensyntar barn og unges identifiserte traumer» vurderes lavest.

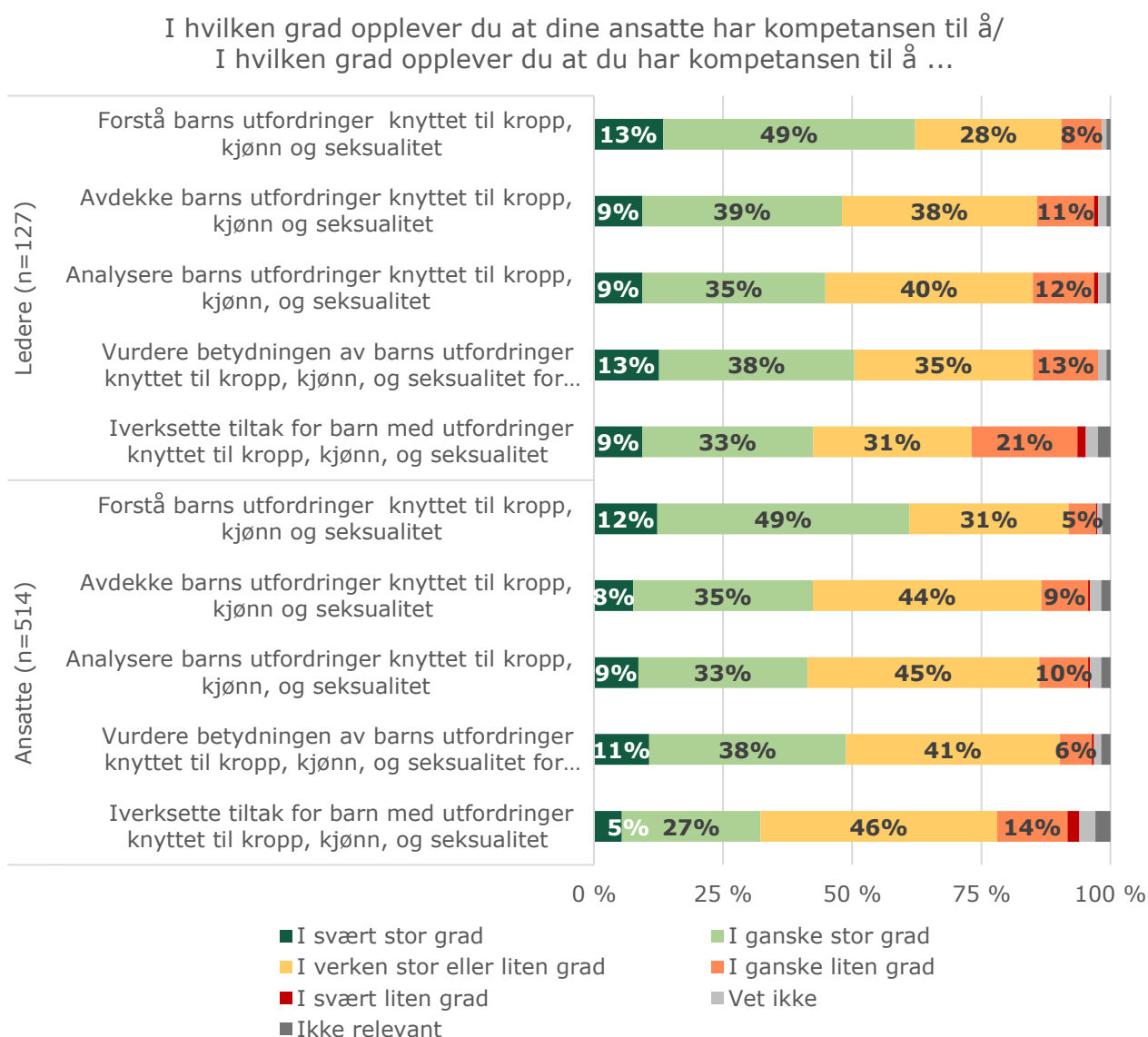


Figur 6-34: Traumer

6.3.16 Kropp, kjønn og seksualitet

Figur 6-35 gir en oversikt over lederes opplevelse av sine ansatte sin kompetanse til å håndtere utfordringer knyttet til kropp, kjønn og seksualitet hos barn og unge. Figuren presenterer også de ansattes egenvurdering.

Andelen ansatte og ledere som vurderer kompetansen som ganske til svært høy i de ulike spørsmålene varierer mellom 32 til 63 prosent. Kompetansen vurderes høyest i forbindelse med forståelse og vurdering av temaet, mens det rapporteres om samlet lavere kompetanse i forbindelse med avdekking, analyse og iverksetting av tiltak. Tendensen er lik for ledere og ansatte. Å «iverksette tiltak for barn med utfordringer knyttet til kropp, kjønn og seksualitet» vurderes som lav til svært lav av 16 prosent av de ansatte.

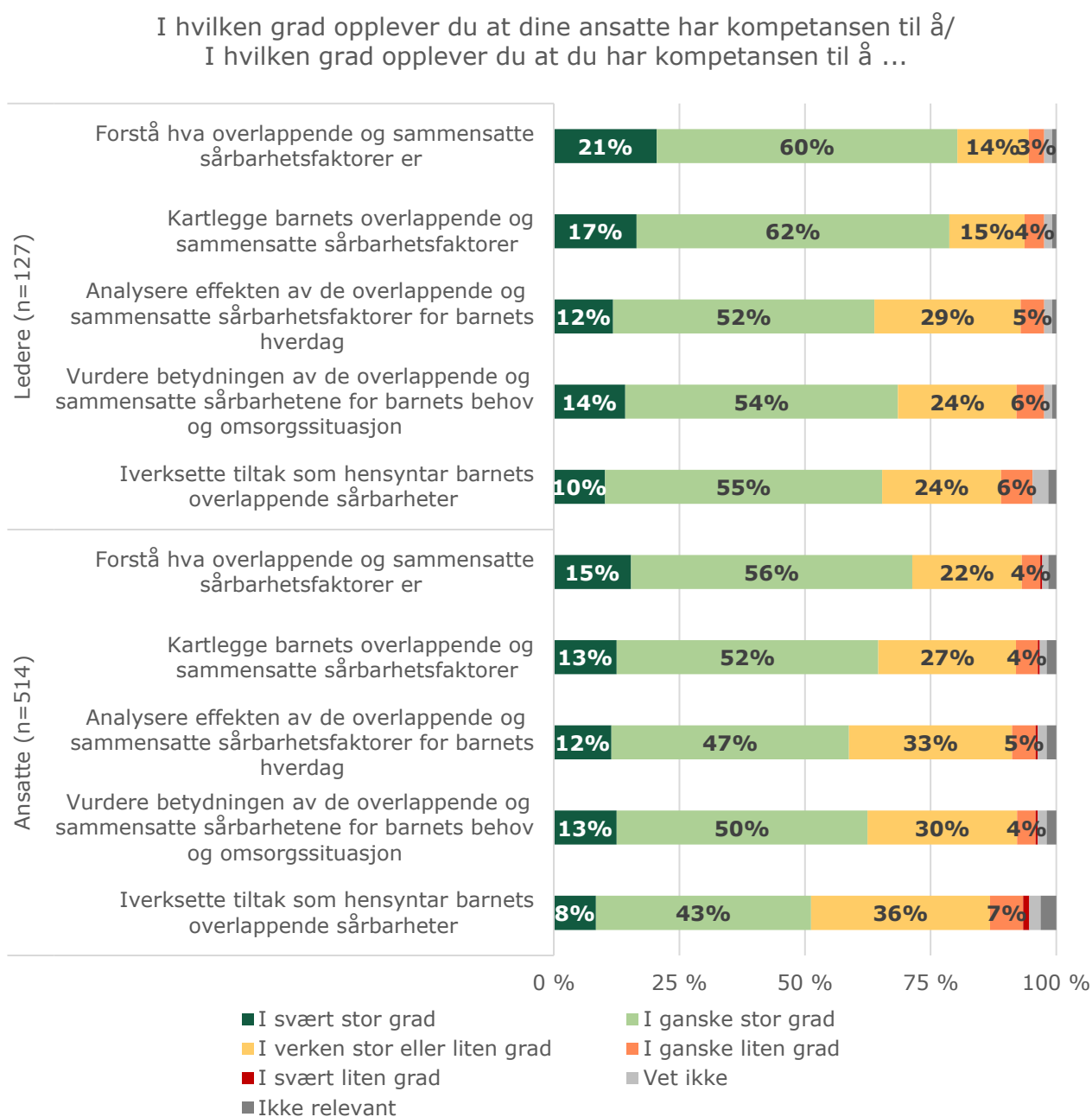


Figur 6-35: Kropp, kjønn og seksualitet

6.3.17 Sammensatte risikofaktorer

Figur 6-36 viser lederes vurdering av ansattes kompetanse til å håndtere overlappende og sammensatte risiko- og sårbarhetsfaktorer hos barn. Figuren presenterer også de ansattes egen vurdering av kompetanse på feltet.

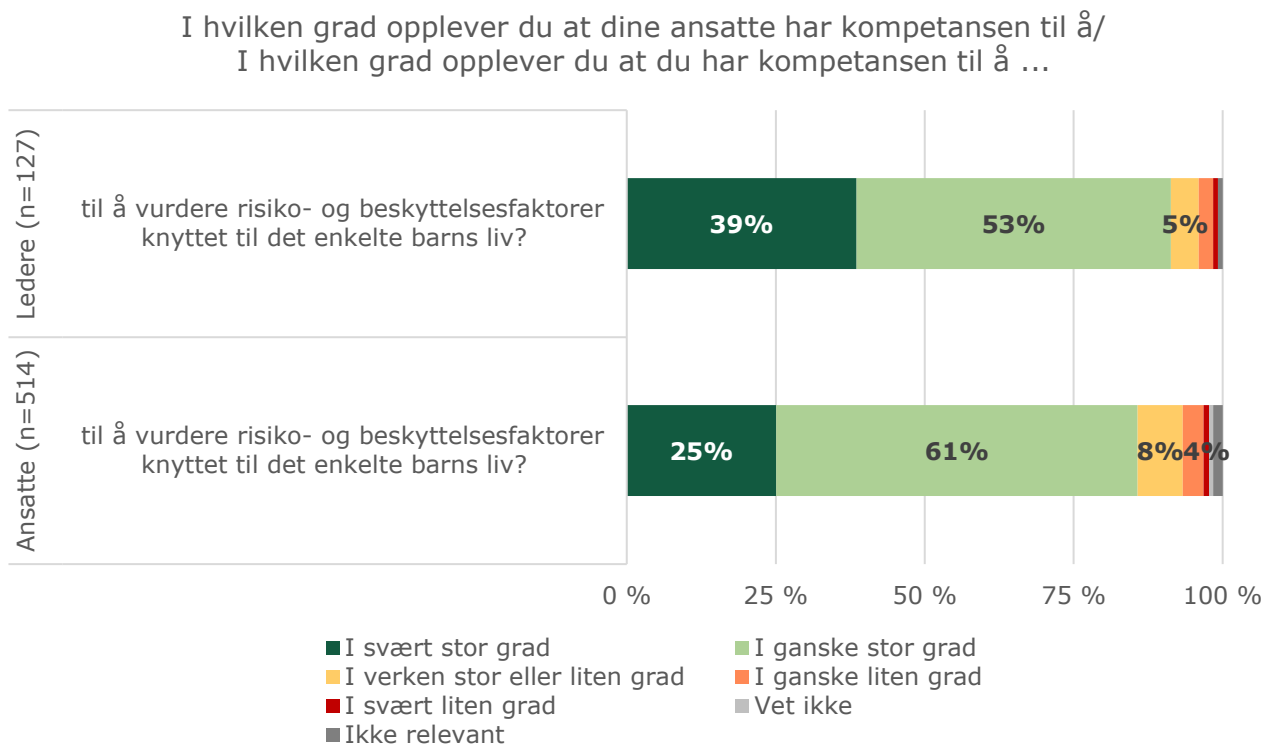
Både ledere og ansatte vurderer kompetansen høyest knyttet til forståelse og kartlegging av overlappende og sammensatte sårbarhetsfaktorer. I forhold til de andre spørsmålene opplever respondentene at kompetansen er lavest knyttet til «iverksetting av tiltak som hensyntar barnets overlappende sårbarheter». Her svarer syv prosent av de ansatte at de har ganske lav kompetanse, mens 26 prosent svarer at de har moderat kompetanse. Samlet sett er ledernes vurdering mer positive enn de ansattes vurderinger.



Figur 6-36: Sammensatte risikofaktorer

6.3.18 Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens

Ledere og ansatte vurderer at ansatte har høy kompetanse innen «vurdering av risiko- og beskyttelsesfaktorer til det enkelte liv» (Figur 6-37). 91 prosent av lederne rapporterer at sine ansatte har ganske til svært høy kompetanse, mens dette gjelder 86 prosent av de ansatte.

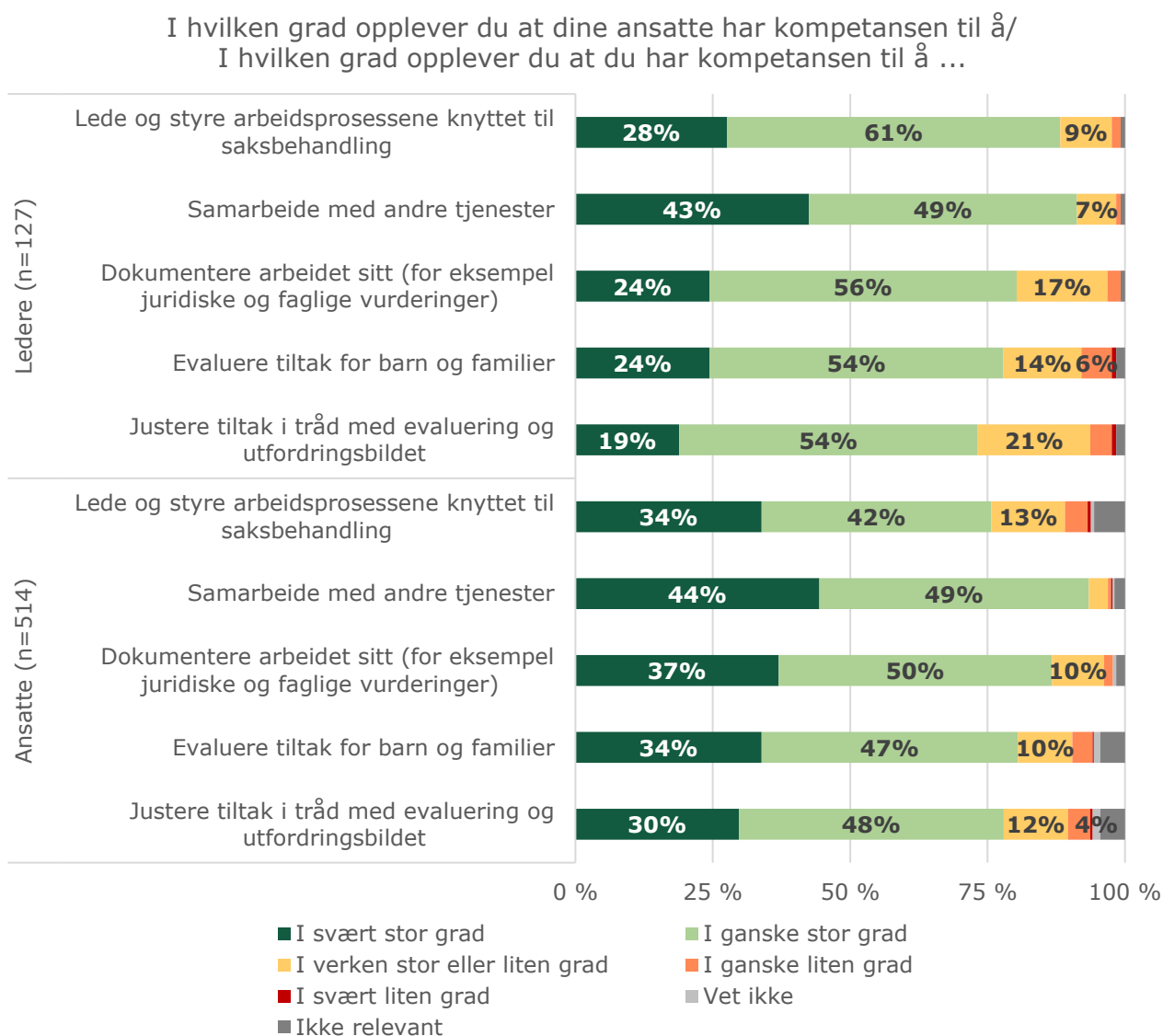


Figur 6-37: Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens

6.3.19 Forvaltningskompetanse

Figur 6-38 gir en oversikt over lederes vurdering av ansattes forvaltningskompetanse, samt ansattes egenvurdering på kompetanseområdet.

Overordnet virker kompetansen å være høy i forbindelse med forvaltning. Det er henholdsvis 92 og 93 prosent av ledere og ansatte som vurderer kompetansen til å «samarbeide med andre tjenester» som ganske til svært høy. Videre opplever 87 prosent av de ansatte at de har høy kompetanse i å «dokumentere arbeidet sitt», hvilket er noe høyere enn andelen ledere (80 prosent). Områdene som vurderes lavest, er «justering av tiltak i tråd med evaluering og utfordringsbildet» blant ledere, og «lede og styre arbeidsprosesser knyttet til saksbehandling» blant ansatte.

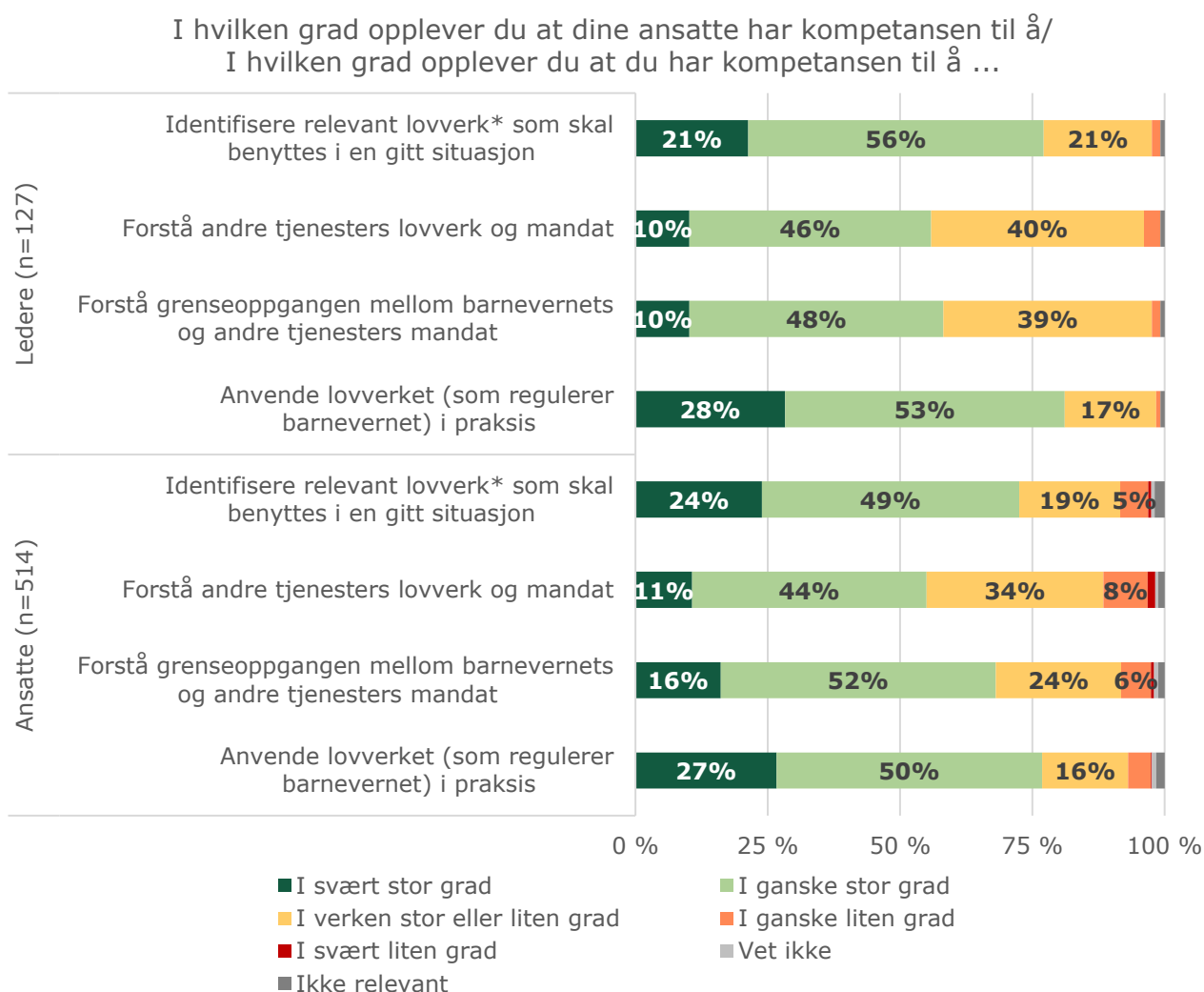


Figur 6-38: Forvaltningskompetanse

6.3.20 Juridisk kompetanse

Figur 6-39 presenterer lederes vurdering av ansattes juridiske kompetanse, samt ansattes egenvurdering av kompetanseområdet.

Omtrent 80 prosent av lederne mener at tjenesten har høy til svært høy kompetanse i forbindelse med å «identifisere og anvende relevant lovverk». Dette gjelder blant de ansattes egenvurdering også. Når det kommer til å «forstå andre tjenester lovverk og mandat» eller å «forstå grenseoppgangen mellom barnevernets og andre tjenesters mandat», så vurderes kompetansen samlet lavere, hvor en høy andel (25 til 40 prosent) svarer at kompetansen er moderat. Omtrent 10 prosent av de ansatte vurderer kompetansen sin i å «forstå andre tjenesters lovverk og mandat» som lav til svært lav.



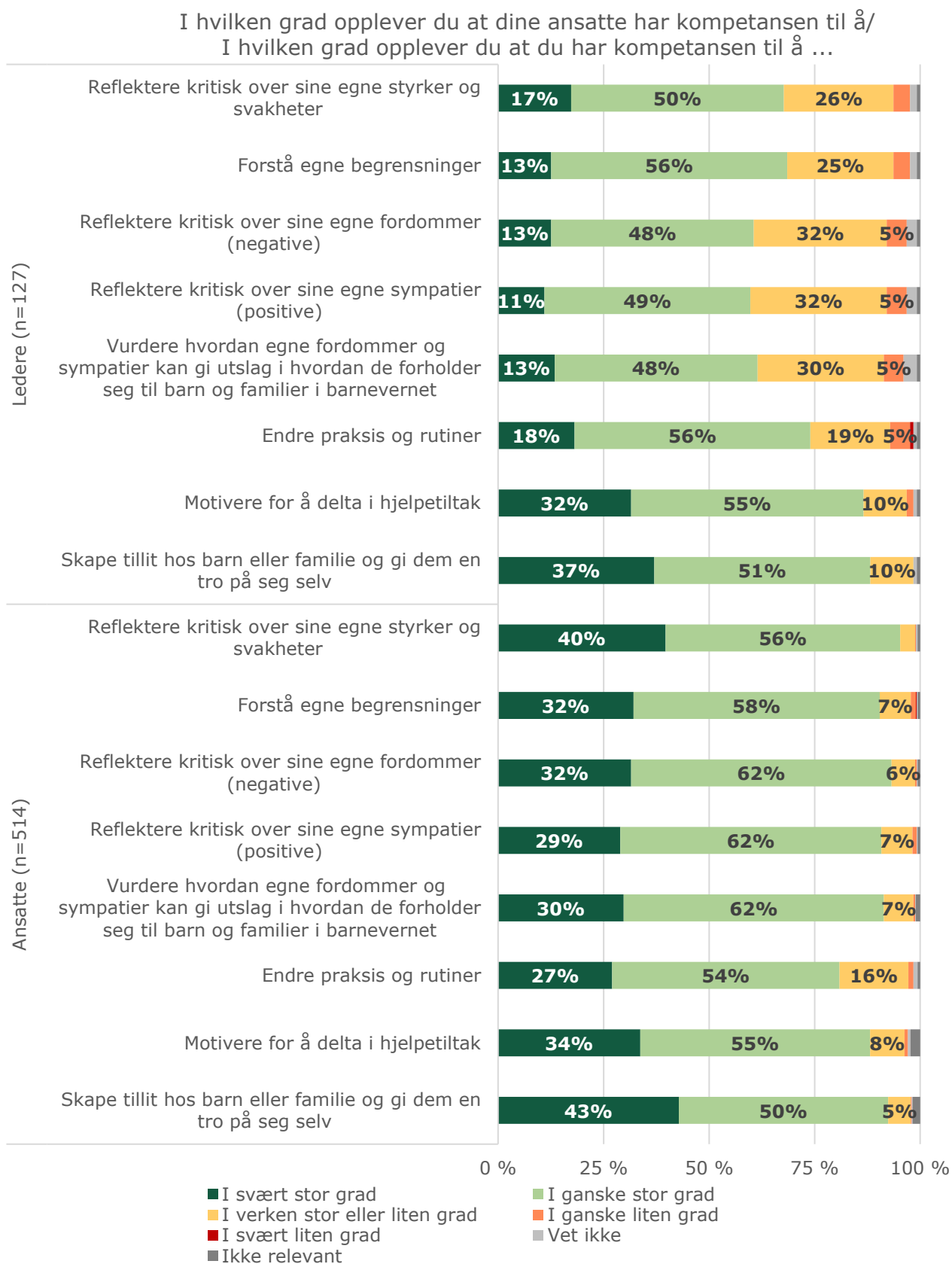
*Med lovverk mener vi barnevernsloven, barneloven, forvaltningsloven, kommuneloven, barnekonvensjonen og menneskerettighetskonvensjonen.

Figur 6-39: Juridisk kompetanse

6.3.21 Personlig kompetanse

Til sist viser Figur 6-40 lederes vurdering av ansattes personlige kompetanse, samt ansattes egenvurderinger av deres kompetanse innen ulike side av barnevernsarbeidet. Personlig kompetanse omfatter kritisk selvrefleksjon over egne styrker og svakheter, fordommer og sympatier, samt forståelse av egne begrensninger. Spørsmålene ser også på kompetanse til å endre praksis og rutiner, motivere til deltakelse og bygging av tillit.

De ansatte vurderer kompetansen som høy innenfor nesten alle spørsmålene i dette området. De resterende opplever at kompetansen er moderat. Blant lederne er det over 60 prosent som mener tjenesten har høy til svært høy kompetanse på området. Samtidig er det en betydelig større andel ledere som opplever at ansatte har moderat kompetanse på området, sammenlignet med de ansatte. Resultatene viser i tillegg at omtrent fem prosent av lederne opplever at kompetansen er ganske lav på tvers av spørsmålene.



Figur 6-40: Personlig kompetanse

6.4 Kompetanseområder på tvers av bakgrunnsvariabler

Til nå har vi sett på totalresultater for de ulike kompetanseområdene. Resultatene fra vurderingene til ledere og ansatte tyder på at ansatte i kommunalt barnevern har høy kompetanse på mange områder, og spesielt innen *Samarbeid med foreldre, risiko- og beskyttelsesfaktorer, og resiliens*, samt *Samtaler med barn*. Samtidig viser resultatene behov for kunnskap og ferdigheter innen *Menneskehandel, Kropp, kjønn og seksualitet, og Negativ sosial kontroll*.

I dette kapittelet analyseres forskjeller mellom respondentene basert på utvalgte bakgrunnsvariabler presentert i kapittel 2.1.3, nærmere bestemt region, størrelse på barnevernstjeneste, deltakelse i interkommunalt samarbeid og utdanningsbakgrunn. Siden undersøkelsen bygger på et relativt lite utvalg, kan analyser på tvers av variabler medføre små gruppestørrelser og dermed økt risiko for tilfeldige variasjoner i resultatene (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2021). For å ivareta analysenes troverdighet er derfor funn som omfatter grupper med færre enn 20 respondenter utelatt. Resultatene for mindre kategorier kan likevel være påvirket av tilfeldigheter, og tolkes derfor med dette forbeholdet. I tabellene under er høyest gjennomsnittresultat markert med grønt, mens lavest gjennomsnittresultat er markert med grått. Kun forskjeller på 0,2 skalapoeng eller mer er markert i figurene.

6.4.1 Kompetanse ved barnevernstjenester av ulike størrelser

Vi skal nå se på gjennomsnittlig kompetanse innenfor kompetanseområdene, på tvers av barnevernstjenestenes størrelse. Delkapitlet presenterer først resultatene til lederne, før vi se videre på de ansattes snittskårer.

6.4.1.1 Ledere

Tabell 6-1 viser at ledere av det er enkelte variasjoner i snittskåre på bakgrunn av størrelsen til barnevernstjenestene. Ledere av mellomstore tjenester skårer høyest på *Samtaler med barn, Menneskehandel og Kropp, kjønn og seksualitet*, mens store og små tjenester skårer høyest på henholdsvis *Barn og rus* og *Risiko- og beskyttelsesfaktorer, og resiliens*. Samlet sett viser dette en jevn fordeling på tvers av størrelse, mens mellomstore tjenester peker seg ut på enkelte områder.

Komptanseområder	Totalt	Liten barnevernstjeneste (under 10 ansatte) (n=32)	Mellomstor barnevernstjeneste (10-49 ansatte) (n=68)	Stor barnevernstjeneste (50 ansatte eller flere) (n=27)
Barns utvikling	3,9	3,9	3,9	3,8
Samtaler med barn	4,1	4,1	4,3	4,0
Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet'	4,0	4,0	4,1	4,0
Samarbeid med foreldre	4,4	4,4	4,5	4,3
Nettverksbygging og mobilisering	4,0	4,0	4,0	3,9
Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser	3,8	3,8	3,9	3,8
Kultursensitivitet	3,7	3,7	3,8	3,7
Fattigdom og levekår	4,0	4,0	4,1	3,9
Barn og rus	3,8	3,6	3,7	3,9
Avdekke ulike typer vold	3,7	3,6	3,7	3,7
Vold	3,9	3,9	4,0	3,9
Negativ sosial kontroll	3,6	3,6	3,7	3,5
Menneskehandel	3,1	3,0	3,3	3,1
Traumer	4,1	4,1	4,1	4,0

Kropp, kjønn og seksualitet	3,4	3,5	3,6	3,2
Sammensatte risikofaktorer	3,8	3,8	3,9	3,7
Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens	4,3	4,4	4,3	4,1
Forvaltningskompetanse	4,0	4,0	4,2	4,0
Juridisk kompetanse	3,9	3,9	3,8	3,8
Personlig kompetanse	3,9	3,9	3,9	3,8

Tabell 6-1: Kompetanseområder splittet på størrelse av barnevernstjeneste (ledere)

6.4.1.2 Ansatte

Over på vurderingene til de ansatte av egen kompetanse (Tabell 6-2), er få variasjoner i snittskåre på bakgrunn av størrelsen til barnevernstjenestene. Ansatte i små tjenester vurderer egen kompetanse likt med de andre kategoriene innenfor de fleste områdene, med unntak av *Kultursensitivitet*. Mellomstore tjenester har høyest snittskåre innen *Kropp, kjønn og seksualitet*, mens de har like høy snittskåre som store tjenester innen *Risiko- og beskyttelsesfaktorer, og resiliens*.

Kompetanseområder	Totalt	Liten barnevernstjeneste (under 10 ansatte) (n=39)	Mellomstor barnevernstjeneste (10-49 ansatte) (n=259)	Stor barnevernstjeneste (50 ansatte eller flere) (n=161)
Barns utvikling	3,8	3,7	3,8	3,7
Samtaler med barn	4,2	4,1	4,2	4,2
Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet	3,9	3,8	4,0	4,0
Samarbeid med foreldre	4,4	4,3	4,4	4,4
Nettverksbygging og mobilisering	3,9	3,8	4,0	4,0
Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser	4,0	3,9	4,0	4,0
Kultursensitivitet	3,8	4,0	3,7	3,8
Fattigdom og levekår	4,1	4,0	4,1	4,1
Barn og rus	3,5	3,5	3,5	3,5
Avdekke ulike typer vold	3,5	3,4	3,5	3,5
Vold	3,8	3,7	3,8	3,8
Negativ sosial kontroll	3,4	3,4	3,5	3,5
Menneskehandel	2,9	3,0	2,9	2,9
Traumer	4,0	3,8	4,1	4,0
Kropp, kjønn og seksualitet	3,4	3,3	3,5	3,4
Sammensatte risikofaktorer	3,6	3,5	3,7	3,7
Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens	4,0	3,8	4,1	4,1
Forvaltningskompetanse	4,1	4,0	4,2	4,2
Juridisk kompetanse	3,7	3,5	3,9	3,8
Personlig kompetanse	4,2	4,1	4,2	4,3

Tabell 6-2: Kompetanseområder splittet på størrelse av barnevernstjeneste (ansatte)

6.4.2 Kompetanse ved barnevernstjenester i og utenfor interkommunalt samarbeid

Dette delkapitlet presenterer ledere og ansattes gjennomsnittlige vurdering av tjenestens og egen kompetanse på bakgrunn av om tjenesten er del av et interkommunalt samarbeid. Vi ser først på resultatene til lederne, før vi ser på de ansatte.

6.4.2.1 Ledere

Det er få variasjoner i snittskåre på bakgrunn av om tjenesten er del av et interkommunalt samarbeid, jf. Tabell 6-3. Tjenester som ikke er del av interkommunale samarbeid skårer høyere enn øvrige tjenester angående *Kultursensitivitet*. Bortsett fra dette så skårer tjenestekategoriene relativt jevnt på tvers av samtlige områder.

Kompetanseområder	Totalt	Ikke interkommunalt samarbeid (n=89)	Interkommunalt samarbeid (n=38)
Barns utvikling	3,9	3,9	3,8
Samtaler med barn	4,2	4,2	4,2
Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet	4,0	4,1	3,9
Samarbeid med foreldre	4,4	4,4	4,4
Nettverksbygging og mobilisering	3,9	4,1	3,8
Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser	3,8	3,9	3,8
Kultursensitivitet	3,7	3,8	3,5
Fattigdom og levekår	4,0	4,1	3,9
Barn og rus	3,7	3,8	3,6
Avdekke ulike typer vold	3,7	3,7	3,7
Vold	3,9	4,0	3,9
Negativ sosial kontroll	3,6	3,6	3,5
Menneskehandel	3,1	3,2	3,1
Traumer	4,1	4,1	4,0
Kropp, kjønn og seksualitet	3,5	3,4	3,6
Sammensatte risikofaktorer	3,8	3,8	3,8
Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens	4,2	4,3	4,1
Forvaltningskompetanse	4,1	4,1	4,0
Juridisk kompetanse	3,8	3,9	3,8
Personlig kompetanse	3,9	3,9	3,8

Tabell 6-3: Kompetanseområder splittet på deltagelse i interkommunalt samarbeid (ledere)

6.4.2.2 Ansatte

Tendensen er den samme blant de ansatte, jf. Tabell 6-4. Differansen i snittskåre mellom gruppene er jevn på tvers av områdene, med størst differanse rundt *Kultursensitivitet*. Her skårer tjenester som er utenfor interkommunale samarbeid 0,3 høyere enn tjenester som er del av slike samarbeid.

Kompetanseområder	Totalt	Ikke i interkommunalt samarbeid (n=140)	Interkommunalt samarbeid (n=149)
Barns utvikling	3,8	3,8	3,8
Samtaler med barn	4,2	4,2	4,2
Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet	4,0	4,0	3,9
Samarbeid med foreldre	4,4	4,4	4,4
Nettverksbygging og mobilisering	4,0	4,1	4,0
Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser	4,0	4,0	3,9
Kultursensitivitet	3,7	3,9	3,6
Fattigdom og levekår	4,1	4,1	4,1
Barn og rus	3,6	3,6	3,5
Avdekke ulike typer vold	3,5	3,5	3,5
Vold	3,8	3,8	3,7
Negativ sosial kontroll	3,4	3,5	3,4
Menneskehandel	2,9	3,0	2,8
Traumer	4,0	4,1	4,0
Kropp, kjønn og seksualitet	3,5	3,5	3,5
Sammensatte risikofaktorer	3,7	3,8	3,7
Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens	4,1	4,2	4,0
Forvaltningskompetanse	4,2	4,2	4,1
Juridisk kompetanse	3,7	3,7	3,7
Personlig kompetanse	4,3	4,3	4,2

Tabell 6-4: Kompetanseområder splittet på deltagelse i interkommunalt samarbeid (ansatte)

6.4.3 Kompetanse ved barnevernstjenester vurdert etter utdanningsbakgrunn

Dette delkapitlet presenterer gjennomsnittskårer for ledere og ansatte på tvers av utdanningsbakgrunn.

Typer utdanning omfatter barnevernspedagog, sosionom, master i barnevern, sosialt arbeid, rettsvitenskap eller annet, samt andre utdanninger. Blant andre utdanninger så er vernepleier mest representert hos både ledere og ansatte. Videre er enkelte ledere sykepleiere, barnehagelærere eller har utdanning innen administrasjon og ledelse, mens enkelte ansatte er barnehagelærere, sykepleiere eller utdannet innen psykologi.

I resultatene til lederne så blir snittskårene til ledere med mastergrad ikke vurdert som følge av lavt antall respondenter i denne gruppen.

6.4.3.1 Ledere

Tabell 6-5 viser at det er noen variasjoner i snittskåre på tvers av lederes utdanningsbakgrunn. Ledere med andre utdanningsbakgrunner skårer høyere enn andre utdanninger knyttet til flere forhold. De største forskjellene finner vi på kompetanse innen *Barns utvikling*, *Fattigdom og levekår*, *Negativ sosial kontroll* og *Traumer*. For *Forvaltningskompetanse* vurderer imidlertid ledere med annen utdanningsbakgrunn, egen kompetanse lavere enn ledere med sosionomutdanningen.

Kompetanseområder	Totalt	Barneverns -pedagog (n=62)	Sosionom (n=28)	Annet (n=24)
Barns utvikling	3,9	3,8	3,9	4,1
Samtaler med barn	4,2	4,2	4,1	4,2
Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet'	4,0	4,0	4,1	4,0
Samarbeid med foreldre	4,4	4,5	4,4	4,3
Nettverksbygging og mobilisering	4,0	3,9	4,1	4,0
Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser	3,9	3,8	3,8	4,0
Kultursensitivitet	3,8	3,7	3,7	3,9
Fattigdom og levekår	4,1	4,0	4,1	4,3
Barn og rus	3,7	3,8	3,7	3,7
Avdekke ulike typer vold	3,7	3,7	3,7	3,7
Vold	4,0	4,0	3,9	4,1
Negativ sosial kontroll	3,6	3,5	3,5	3,8
Menneskehandel	3,2	3,1	3,2	3,3
Traumer	4,1	4,0	4,0	4,3
Kropp, kjønn og seksualitet	3,5	3,4	3,5	3,6
Sammensatte risikofaktorer	3,8	3,8	3,8	4,0
Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens	4,3	4,3	4,2	4,3
Forvaltningskompetanse	4,1	4,1	4,2	3,9
Juridisk kompetanse	3,9	3,8	3,9	4,0
Personlig kompetanse	3,9	3,9	3,9	3,9

Tabell 6-5: Kompetanseområder splittet på utdanningsbakgrunn (ledere)

6.4.3.2 Ansatte

Over på de ansattes snittskårer, så ser vi at ansatte med relevant mastergrad og utdanning innen sosialt arbeid (sosionom) skiller seg ut med høye snittskårer innenfor flere kompetanseområder (Tabell 6-6). Tabellen viser at sosionomer og ansatte med relevant mastergrad⁵ skårer høyest innen de fleste områder. Ansatte med andre utdanninger og som ikke ønsker å svare skårer lavest på de flere av områdene. Overordnet ser vi at sosionomene skårer høyest på områder som omhandler nettverksarbeid, jus, riskovurdering, samt vold og rus. Ansatte med relevant mastergrad har på sin side høye snittskårer innen områder som krever mer spesialisert kompetanse innen kulturell forståelse og sensitive tema.

⁵ I spørreundersøkelsen ble relevant master stilt som «Master i sosialt arbeid/barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå, mastergrad i rettsvitenskap».

Kompetanseområder	Totalt	Barneverns pedagog (n=237)	Sosionom (n=105)	Relevant mastergrad (n=69)	Annet (n=80)	Ønsker ikke å svare (n=23)
Barns utvikling	3,8	3,8	3,7	3,8	3,9	3,6
Samtaler med barn	4,2	4,2	4,3	4,2	4,1	4,2
Foreldres omsorgskompetanse og -kapasitet	4,0	4,0	4,0	4,1	3,9	3,9
Samarbeid med foreldre	4,4	4,4	4,5	4,4	4,3	4,3
Nettverksbygging og mobilisering	4,0	4,0	4,1	4,0	3,9	3,8
Barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser	4,0	4,0	4,0	4,1	4,0	3,8
Kultursensitivitet	3,7	3,8	3,7	3,9	3,8	3,5
Fattigdom og levekår	4,1	4,1	4,1	4,2	4,0	3,8
Barn og rus	3,5	3,6	3,6	3,5	3,5	3,3
Avdekke ulike typer vold	3,5	3,5	3,7	3,6	3,4	3,2
Vold	3,7	3,8	3,9	3,9	3,5	3,6
Negativ sosial kontroll	3,5	3,4	3,5	3,6	3,4	3,4
Menneskehandel	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	2,8
Traumer	4,0	4,0	4,1	4,1	4,0	4,0
Kropp, kjønn og seksualitet	3,4	3,5	3,5	3,4	3,3	3,4
Sammensatte risikofaktorer	3,7	3,7	3,8	3,8	3,6	3,4
Risiko- og beskyttelsesfaktorer og resiliens	4,0	4,1	4,2	4,1	3,8	4,0
Forvaltningskompetanse	4,2	4,2	4,3	4,3	4,1	4,1
Juridisk kompetanse	3,8	3,9	3,9	3,9	3,5	3,6
Personlig kompetanse	4,3	4,2	4,3	4,2	4,2	4,3

Tabell 6-6: Kompetanseområder splittet på utdanningsbakgrunn (ansatte)

6.4.4 Oppsummerende refleksjon

Kapitlet har tatt for seg hvordan ledere og ansatte i kommunale barnevernstjenester vurderer tjenestens samlede og egen kompetanse på tvers av region, tjenestens størrelse, deltakelse i interkommunalt samarbeid og utdanningsbakgrunn. Resultatene viser et variert bilde, med enkelte tydelige mønstre og forskjeller mellom grupper av respondenter.

Resultatene viser behov for økt kompetanse i region Vest, Midt-Norge og Nord, mens region Øst skiller seg ut med høy vurdering av ansattes kompetanse. Funnene indikerer at region Øst besitter kompetanse som kan deles med øvrige regioner, og peker på et potensial for økt kompetansespredning og læring på tvers av regioner.

Videre vurderer ansatte i mellomstore tjenester egen kompetansen høyest, sammenlignet med ansatte i små og store tjenester, mens det er få variasjoner på tvers av deltakelse i interkommunalt samarbeid.

Til sist viser resultatene at ansatte med mastergrad eller utdanning som sosionom vurderer egen kompetanse høyere enn andre grupper på tvers av flere av kompetanseområdene. Her er det interessant at de peker seg ut med særlig høy kompetanse innen *Forvaltning*, *Jus* og *Personlig kompetanse*. Videre viser resultatene at ansatte med annen utdanning og som ikke ønsker å svare har lavere snittskårer, der sistnevnte gruppe skiller seg ut med lavest snittskåre innen fleste områdene.

Samlet sett viser resultatene at kompetansen i barnevernet vurderes som god, men relativt jevn fordeling på tvers av bakgrunns kategorier.

6.5 Leders kompetanse, barnevernstjenestens samlede kompetanse, tilgang på kompetanse og kompetanseutvikling

Dette kapitlet presenterer resultater knyttet til leders kompetanse, barnevernskontorets samlede kompetanse, tjenestenes tilgang på kompetanse, og kompetanseutvikling. Først presenterer vi overordnede funn for hvert delkapittel før vi ser nærmere på kartleggingens resultater vedrørende lederes kompetanse.

Leders kompetanse

Lederne vurderer seg selv som sterke innen fag-, personal- og barnevernledelse, men opplever lavere kompetanse innen systemnivå, økonomi og internkontroll. De rapporterer om høy kompetanse i å forstå egne begrensninger og kritisk selvrefleksjon, men noe lavere kompetanse knyttet til endring av praksis og rutiner. Ansattes vurderinger samsvarer i stor grad med lederne, men mange ansatte er usikre på ledernes kompetanse, trolig på grunn av begrenset innsikt i lederrollen.

Barnevernskontorets samlede kompetanse

Tjenestene melder om moderat til høyt kompetansebehov, særlig innen spesialiserte tiltak og kartleggingsverktøy for spesifikke målgrupper. Kompetansebehovet er lavere omkring kompetanseområdet *enslige mindreårige asylsøkere*. Samtidig opplever lederne at tjenestene har god kunnskap om relevante instanser og er godt i stand til å iverksette riktige tiltak til rett tid.

Tilgang på kompetanse

Tjenestene har god tilgang til juridisk bistand og økonomisk kompetanse, mens det er mer varierende tilgang på faglig analysekompetanse, barnefaglige sakkyndige og helhetlige utrednings- og tiltakstilbud. Tjenestene samarbeider bredt med eksterne tjenester for å dekke behov, mens private aktører brukes mer selektivt til spesialiserte oppgaver. Offentlige tilbydere benyttes i begrenset grad, hovedsakelig ved behov for spesialisert rådgivning, utredning og psykologkompetanse.

Kompetanseutvikling

Tjenestene jobber systematisk med kompetanseutvikling gjennom veiledning, nettverk og strukturerte opplæringsprogram, men begrenset tid og økonomi skaper utfordringer. Ansattes deltakelse er høy i generelle tiltak, men lavere i mer omfattende løp som videreutdanning og mastergrad. Variasjonene mellom tjenestene er store, men de fleste lykkes med å sikre bred kompetanseheving innenfor små organisasjoner og stramme rammer.

6.5.1 Lederes kompetanse

Generelt viser figurene at lederne føler seg godt rustet innen tradisjonelle lederområder som barnevernledelse, fagledelse og personalledelse, mens kompetansen innen ledelse på systemnivå og tekniske områder som økonomistyring og internkontroll vurderes lavere. På et personlig nivå rapporterer lederne høy kompetanse i å forstå egne begrensninger og reflektere kritisk over både negative og positive fordommer og sympatier. Derimot er evnen til å endre praksis og rutiner vurdert noe lavere, noe som kan indikere et behov for mer støtte i fleksibilitets- og endringsledelse. Samlet sett viser analysene at lederne har sterk selvtillit i flere nøkkelområder, men at det også finnes rom for utvikling og kompetanseutvikling innen systemnivå, tekniske områder, og individuell fleksibilitet. Lederne egenvurdering samsvarer med de ansattes vurderinger av deres barnevernsleders kompetanse innen både barnevernsledelse og personlig kompetanse. Det er imidlertid flere ansatte som svarer at de ikke vet eller som opplever at lederne i verken stor eller liten grad har kompetanse på områdene. Dette kan skyldes at ansatte har mindre innsikt i lederne faktiske og forventede kompetanse på disse områdene.

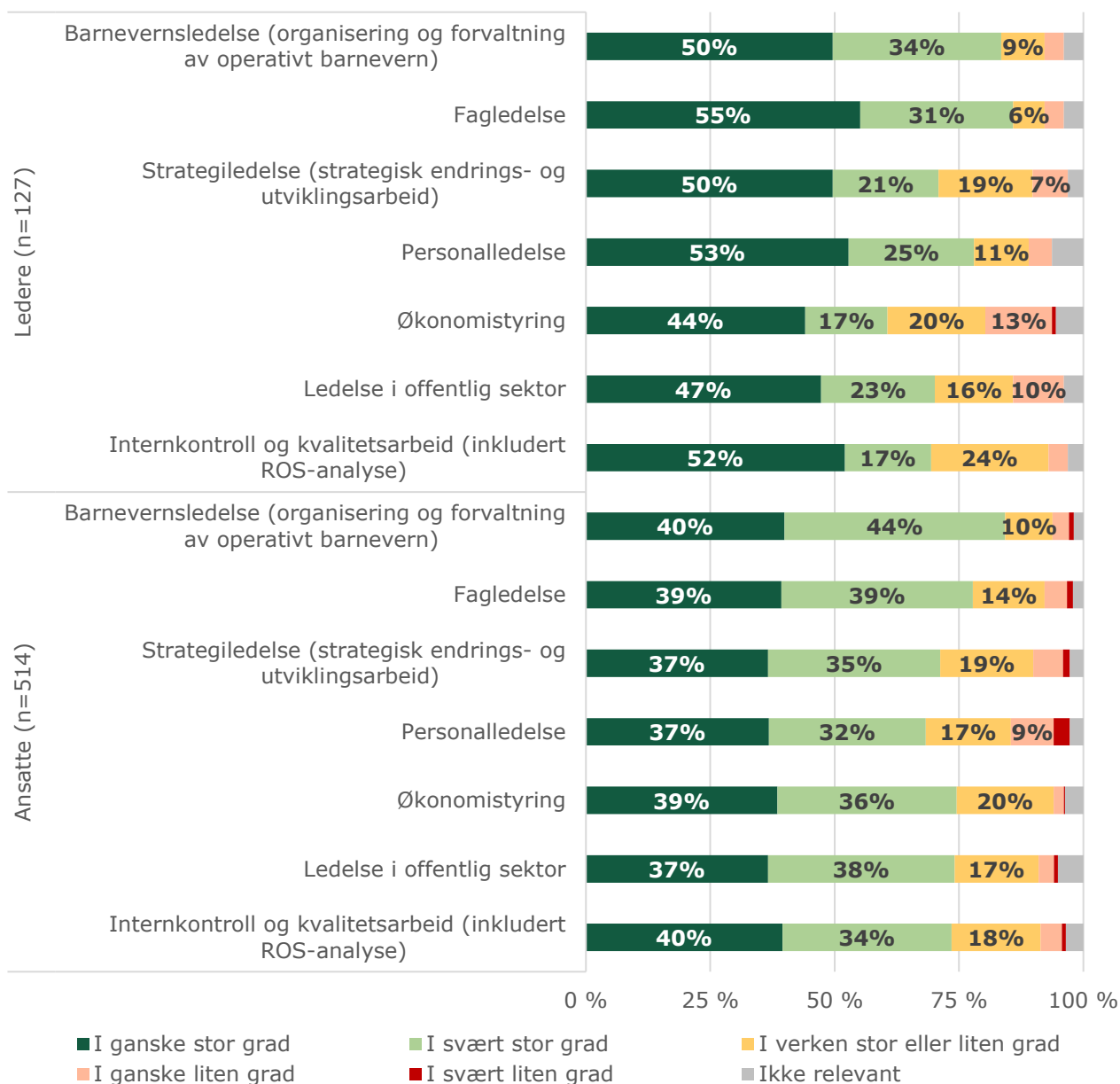
6.5.1.1 Leders kompetanse som barnevernleder

Figur 6-41 viser hvordan barnevernsledere vurderer sin egen kompetanse innen ulike områder, samt ansattes vurdering av lederne sine.

Generelt er det tydelige forskjeller i hvordan kompetansen vurderes på tvers av områdene. Ledere oppgir at de har solid kompetanse innen områder som «barnevernledelse», «fagledelse» og «personalledelse», med en stor andel som rapporterer at de har høy kompetanse. Derimot er kompetansen innen «strategisk ledelse», «økonomistyring», «ledelse i offentlig sektor», og «internkontroll og kvalitetsarbeid» noe mer variert, med flere ledere som rapporterer at de har mindre grad av kompetanse her. Trenden viser generelt god kompetanse på tradisjonelle lederoppgaver og fagledelse innenfor barnevernet, mens ledelse på systemnivå og teknisk kompetanse vurderes noe lavere.

De ansatte vurderer ledernes kompetanse som barnevernleder på tilnærmet likt nivå som lederne. Resultatene viser noe mindre usikkerhet og uenighet blant de ansatte knyttet til særlig økonomistyring og ledelse i offentlig sektor. Forskjellen kan skyldes at ansatte har mindre innsikt i ledernes faktiske og forventede kompetanse på disse områdene.

I hvilken grad opplever du at du, som barnevernsleder, har tilstrekkelig kompetanse innenfor følgende områder/
I hvilken grad opplever du at din leder, som barnevernsleder, har tilstrekkelig kompetanse innenfor følgende områder?

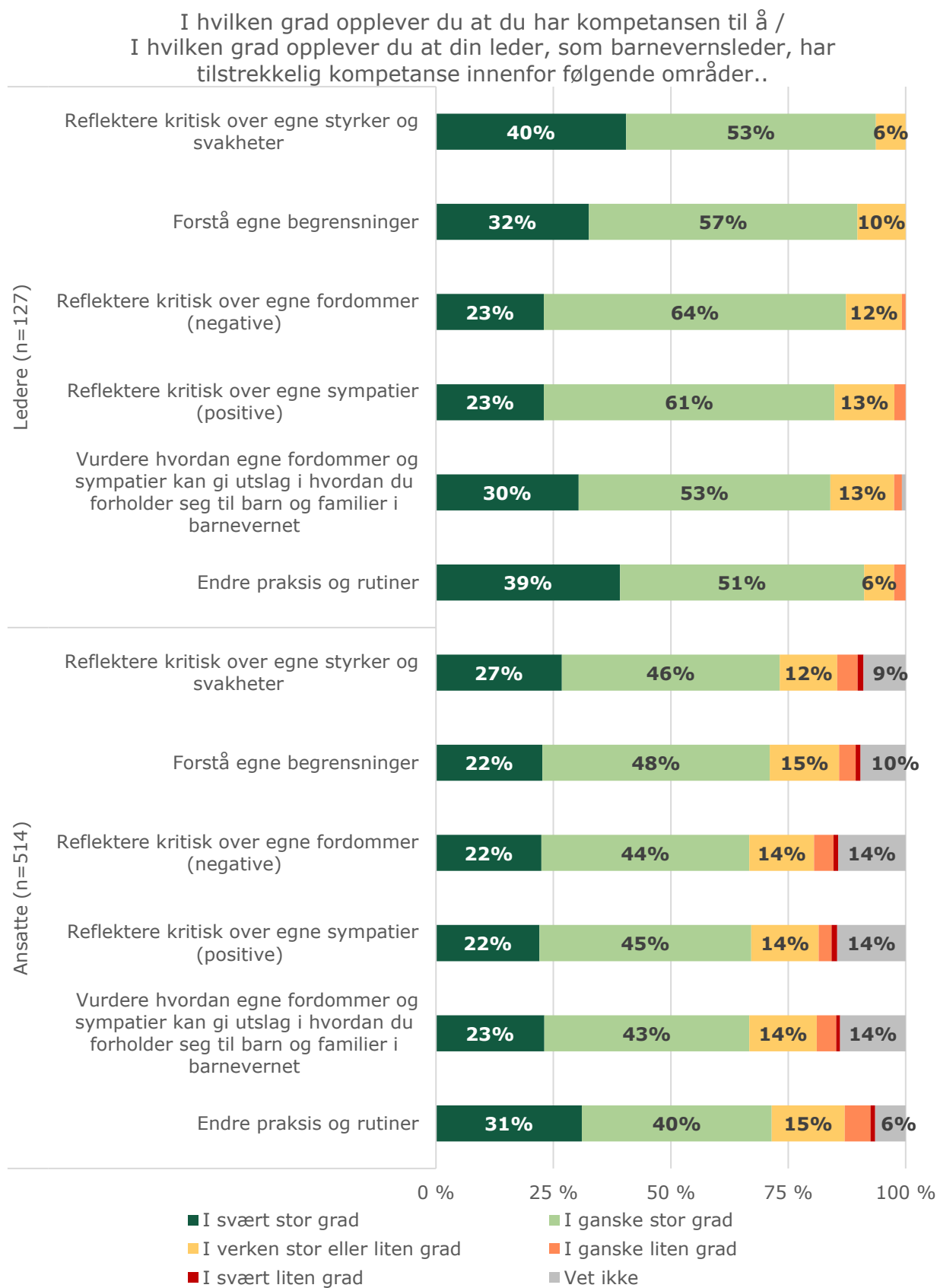


Figur 6-41: Leders kompetanse som barnevernsleder

6.5.1.2 Leders egen kompetanse

Figur 6-42 viser barnevernslederens vurdering av egen kompetanse til å reflektere over ulike personlige aspekter og evnen til å endre praksis og rutiner. Generelt ser vi at lederne føler seg godt rustet til å forstå egne begrensninger og reflektere kritisk over både egne negative og positive fordommer og sympatier. Det er en noe større andel som opplever at de har moderat kompetanse i å «reflektere kritisk over egne fordommer» og «egne sympatier», samt vurdere «hvordan egne fordommer og sympatier kan gi utslag i hvordan de forholder seg til barn og familier i barnevernet».

De ansatte vurderer ledernes kompetanse nokså likt som ledernes egne vurderinger. Samtidig er det en betydelig større andel ledere som svarer at de ikke vet på samtlige områder. Forskjellen kan antagelig skyldes at ansatte har manglende innsikt i ledernes faktiske og forventede kompetanse på disse områdene.



Figur 6-42: Leders egen kompetanse

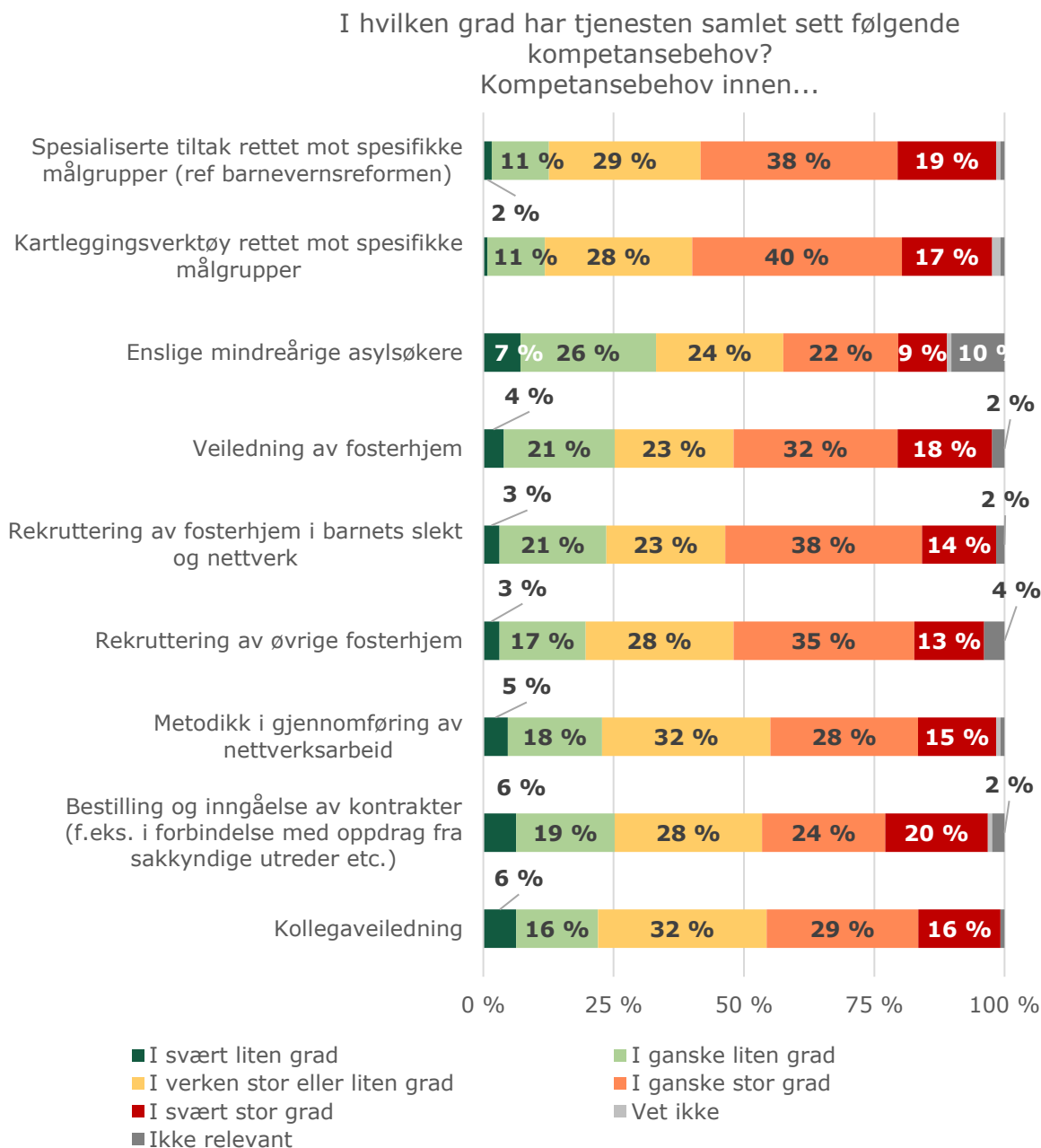
6.5.2 Barnevernskontorets samlede kompetanse

Overordnet sett viser resultatene at tjenestene har et moderat til høyt behov for kompetanse på tvers av flere områder. Det er tydelige variasjoner i kompetansebehovet innen ulike spesifikke områder, med høyere behov innen «spesialiserte tiltak og kartleggingsverktøy rettet mot spesifikke målgrupper». Området enslige mindreårige asylsøkere skiller seg ut med et begrenset. Videre er det tendenser til at lederne føler at tjenesten har god oppdatert kunnskap om relevante instanser og solid kompetanse til å gjennomføre riktige tiltak til rett tid. Dette viser at barnevernstjenesten er godt rustet på viktige områder som krever oppdatert informasjon og effektiv handlekraft.

Figur 6-43 viser barnevernleders opplevelse av kompetansebehovet i tjenesten samlet sett innen ulike spesifikke områder. Det er tydelige variasjoner i hvor stort behovet for kompetanse oppleves.

«Spesialiserte tiltak rettet mot spesifikke målgrupper», og «Kartleggingsverktøy rettet mot spesifikke målgrupper» har en vurdering som viser et relativt høyt kompetansebehov, med relativt mange som oppgir at de «i ganske stor grad» har kompetansebehov på disse områdene. Dette indikerer at det er et behov for å styrke kompetansen på disse områdene. Resterende områder, med unntak av «enslige mindreårige asylsøkere», viser et moderat kompetansebehov. Her oppgir omtrent 1 av 4 at de har ganske eller svært lite behov for mer kompetanse på områdene. Til sist skiller «Enslige mindreårige asylsøkere» seg ut med noe mindre kompetansebehov, da omtrent en tredjedel vurderer de har lite behov for mer kompetanse på dette området. Samtidig opplever omtrent 10 prosent dette området som ikke relevant.

Samlet sett viser resultatene et moderat til betydelig kompetansebehov innen flere områder. Samtidig oppgir mellom en fjerdedel og en tredjedel at de verken har et stort eller lite kompetansebehov på områdene. Det kan være flere faktorer bak denne andelen, men den kan tolkes som tegn på behov for bevisstgjøring om dagens kompetansebehov innenfor flere områder.



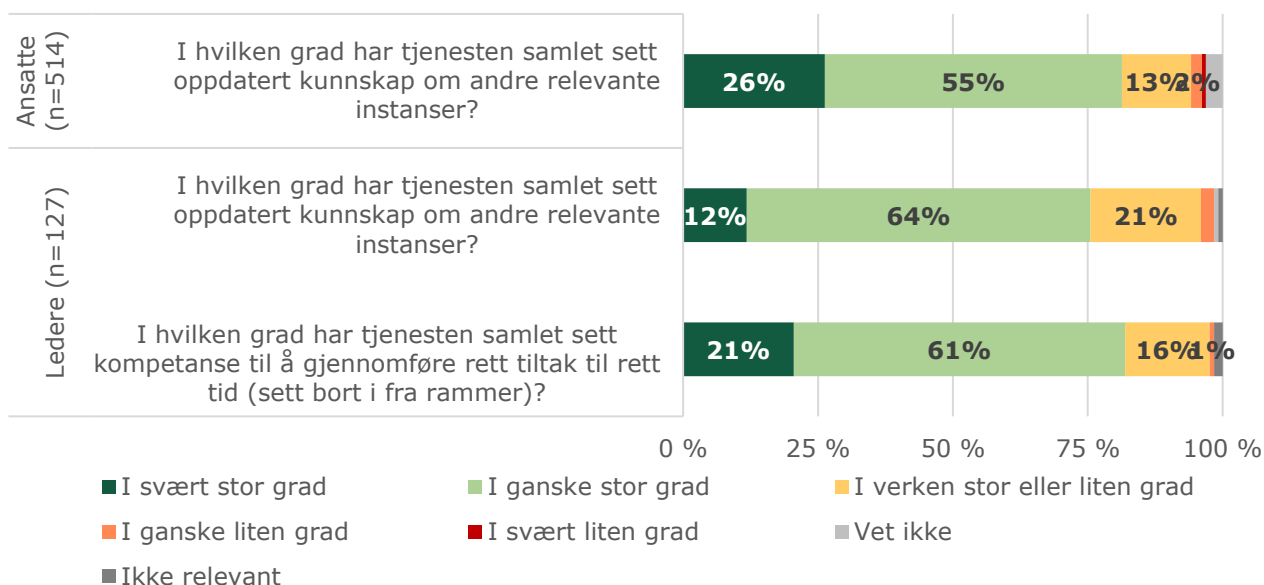
Figur 6-43: Barnevernskontorets kompetansebehov innenfor ulike områder (ledere)

Figur 6-44 viser henholdsvis ansatte og lederes opplevelse av tjenestens «oppdaterte kunnskap om andre relevante instanser», og lederes opplevelse av «tjenestens samlede kompetanse til å gjennomføre rett tiltak til rett tid». Det kommer frem at både ansatte og ledere opplever at tjenesten har oppdatert kunnskap om andre relevante instanser. Flertallet av ansatte (81 prosent) og ledere (76 prosent) opplever at tjenesten i ganske eller svært stor grad har oppdatert kunnskap om andre relevante instanser. 13 prosent av ansatte mot 21 prosent av ledere svarer i verken stor eller liten grad.

Ledere er også positive med tanke på tjenestens samlede kompetanse til å gjennomføre riktige tiltak til rett tid. 82 prosent opplever at behovet er dekt i ganske eller svært stor grad. 16 prosent svarer i verken stor eller liten grad, mens kun et par er negative. Samlet sett viser resultatene solid kompetanse, men antyder at det kan være rom for bevisstgjøring om dette på tvers av tjenestene.

Ansatte som svarte at de *i ganske eller svært liten grad har kunnskap om andre relevante instanser* ble bedt om å utdype deres svar. Disse påpeker at begrenset etablerte oversikt og manglende fokus på tverrfaglig samarbeid gjør det krevende å få oppdatert kunnskap om andre relevante instanser.

Ledere som svarte at de *i ganske eller svært liten grad har kompetanse til å gjennomføre rett tiltak til rett tid* ble bedt om å utdype deres svar. Disse svarer at, som konsekvens av manglende tilgang på varierte tiltak i egen tjeneste, så hender det at tjenesten setter inn tiltak som ikke nødvendigvis er rett tiltak til rett tid.



Figur 6-44: Oppdatert kunnskap og kompetanse til rett tiltak til rett tid (ledere og ansatte)

6.5.3 Tilgang på kompetanse

Videre er vi interessert i å kartlegge barnevernskontorets tilgang på kompetanse, enten i eller utenfor barnevernstjenesten. Dette delkapitlet presenterer ledernes vurderinger om tjenestens tilgang på kompetanse, samarbeid med andre tjenester, samt bruk av private og offentlige tilbydere.

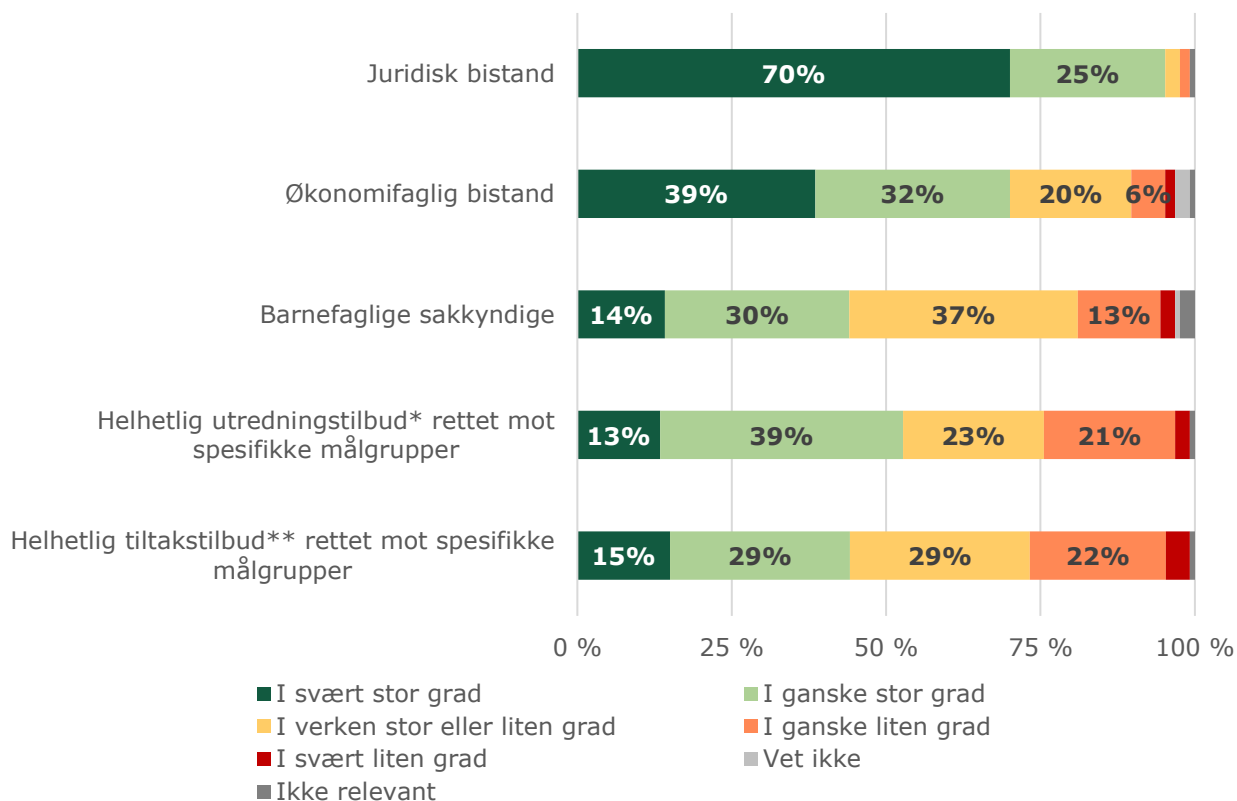
Det er tydelig at juridisk bistand og økonomisk analysekompetanse er godt dekket, mens faglig analysekunnskap og spesifikke tjenester som barnefaglige sakkyndige og helhetlige utrednings- og tiltakstilbud har større variasjon i tilgjengeligheten. Samarbeid med eksterne tjenester brukes i stor grad for å dekke kompetansebehov og heve kompetansen til egne medarbeidere, selv om det er en viss spredning i graden av bruk. Private tilbydere benyttes i mindre grad for å dekke både kompetansebehov og kapasitetsproblemer, men når de benyttes, er det primært for spesialiserte behov som kulturtolkning, saksbehandling, familieterapeutisk veiledning, og juridisk bistand. Eksterne offentlige tilbydere brukes i begrenset grad til å fylle kompetansebehov innen områder som helse, oppvekst og integrering, og noen kommuner benytter disse tilbyderne for spesialisert

kompetanse for rådgivning, utredning og veiledning, spesialiserte tilbud og tiltak, samt psykologkompetanse.

Figur 6-45 viser barnevernslederens vurdering av tilgjengelig kompetanse i deres kommune, enten internt eller eksternt, på ulike områder. Vurderingen varierer betydelig mellom de ulike områdene. Juridisk bistand viser en høy grad av tilgjengelighet, da hele 95 prosent opplever at tjenesten har tilgang til juridisk bistand i svært stor eller ganske stor grad. Når det gjelder økonomifaglig bistand, er det også en sterk tilgjengelighet, da 71 prosent opplever de har svært eller ganske stor tilgang til slik bistand. Dette viser at de fleste kommuner har tilfredsstillende tilgang til juridisk og økonomifaglig bistand.

Videre har lederne en mer blandet vurdering av tilgangen til «barnefaglige sakkyndige», samt «helhetlige utredningstilbud» og «helhetlige tiltakstilbud rettet mot spesifikke målgrupper». Omkring halvparten opplever at tjenesten i svært eller ganske stor grad har tilgang til slik kompetanse, mens en fjerdedel opplever de har begrenset tilgang. I tillegg opplever en fjerdedel til en tredjedel av lederne at de verken har stor eller liten tilgang. Dette antyder at flere tjenester behøver bedre tilgang til sakkyndige barnefaglige, samt helhetlige tiltaks- og utredningstilbud for spesifikke målgrupper.

I hvilken grad har barnevernstjenesten i din kommune tilstrekkelig tilgang til følgende kompetanse i eller utenfor barnevernstjenesten?
(n=127)

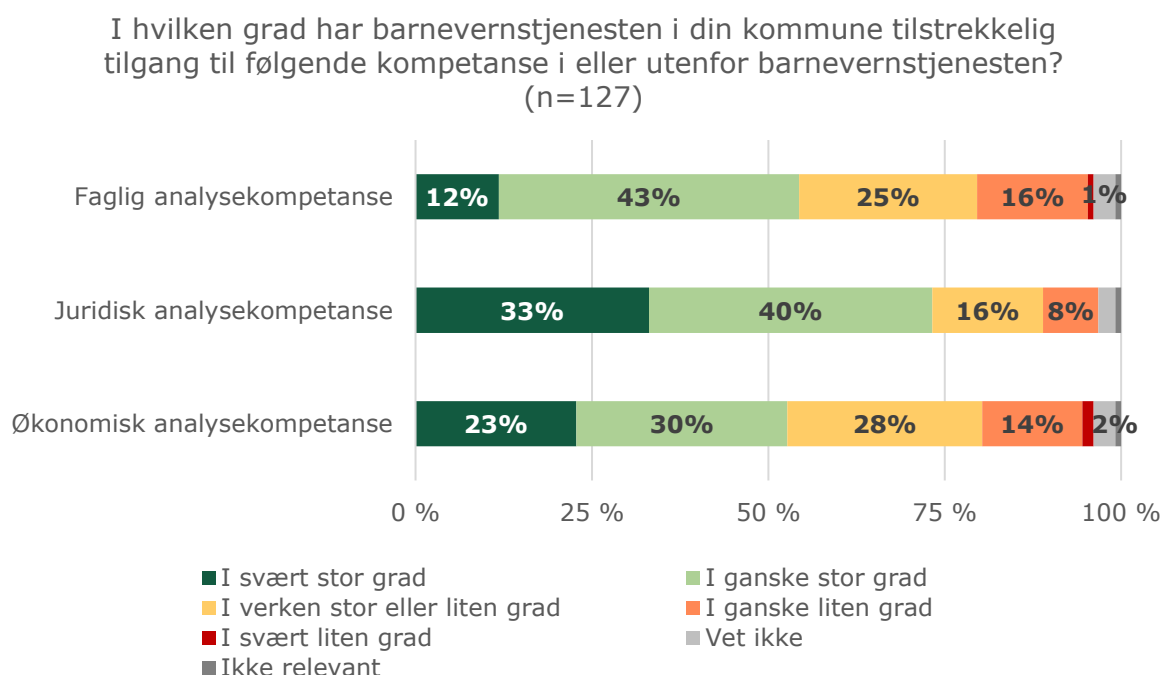


*For eksempel spesialisttjeneste som BUP, kommunens helseteam, andre eksterne samarbeidspartnere knyttet til oppfølging i en konkret sak.

**For eksempel Multisystemisk terapi (MST), FactUng og andre arenaflexible tiltak. Eksempler på målgrupper: barn med overlappende risikofaktorer, for eksempel diagnostiserte tilstander.

Figur 6-45: Tilgang på kompetanse (ledere)

Figur 6-46 viser barnevernslederens opplevelse av tilgjengeligheten til analysekompetanse i kommunen, enten internt eller eksternt. Juridisk analysekunnskap har høy tilgjengelighet da 33 og 40 prosent opplever de i svært eller ganske stor grad har tilgang til slik kompetanse. Tjenestene har også god tilgang til faglig og økonomisk analysekunnskap, da 63 og 53 prosent vurderer de i svært eller ganske stor grad har tilgang til slik kompetanse. Sammenlignet med svarfordelingen knyttet til juridisk analysekompetanse, så er det imidlertid omtrent 10 prosent flere som svarer verken eller, eller at de har lite tilgang til slik kompetanse. Altså er det behov for styrke tjenestenes tilgang til faglig og økonomisk analysekompetanse.



Figur 6-46: Tilgang på analysekompetanse (ledere)

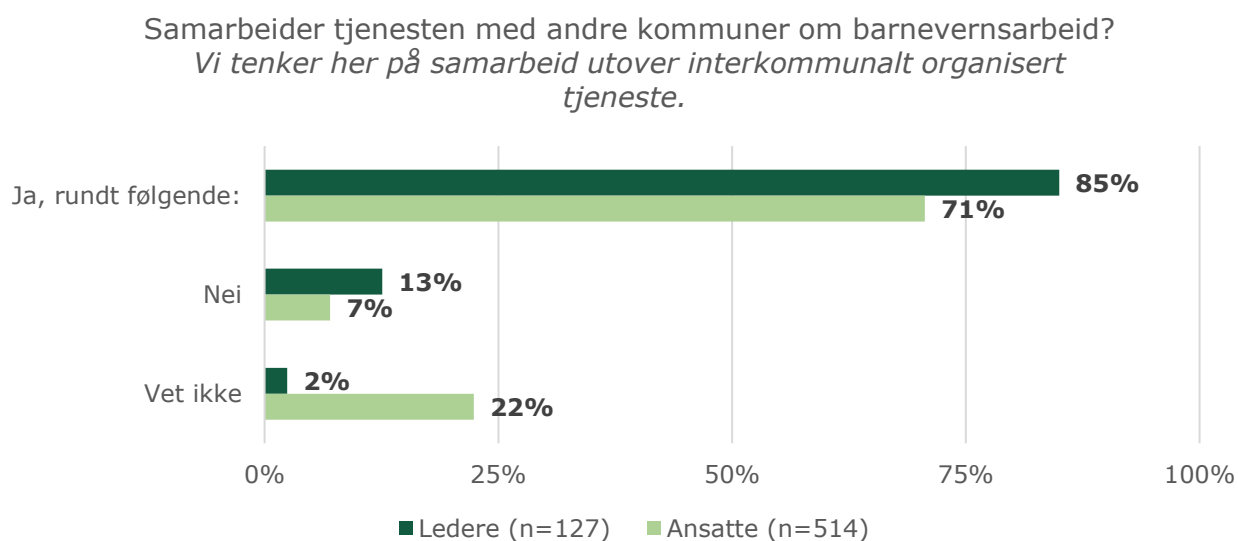
6.5.3.1 Samarbeid med andre tjenester

Dette delkapitlet presenterer lederes svar på tjenestens samarbeid med andre kommuner om barnevernsarbeid, og hvorvidt samarbeidet brukes for tilgang på kompetanse og kompetanseheving av egne medarbeidere.

Det er 85 prosent av lederne som oppgir at de samarbeider mot 71 prosent av de ansatte, mens 13 prosent mot sju prosent ikke har samarbeid med andre kommuner og barnevernsarbeid (Figur 6-47). 22 prosent av de ansatte svarer at de ikke vet, mot to prosent av de ansatte.

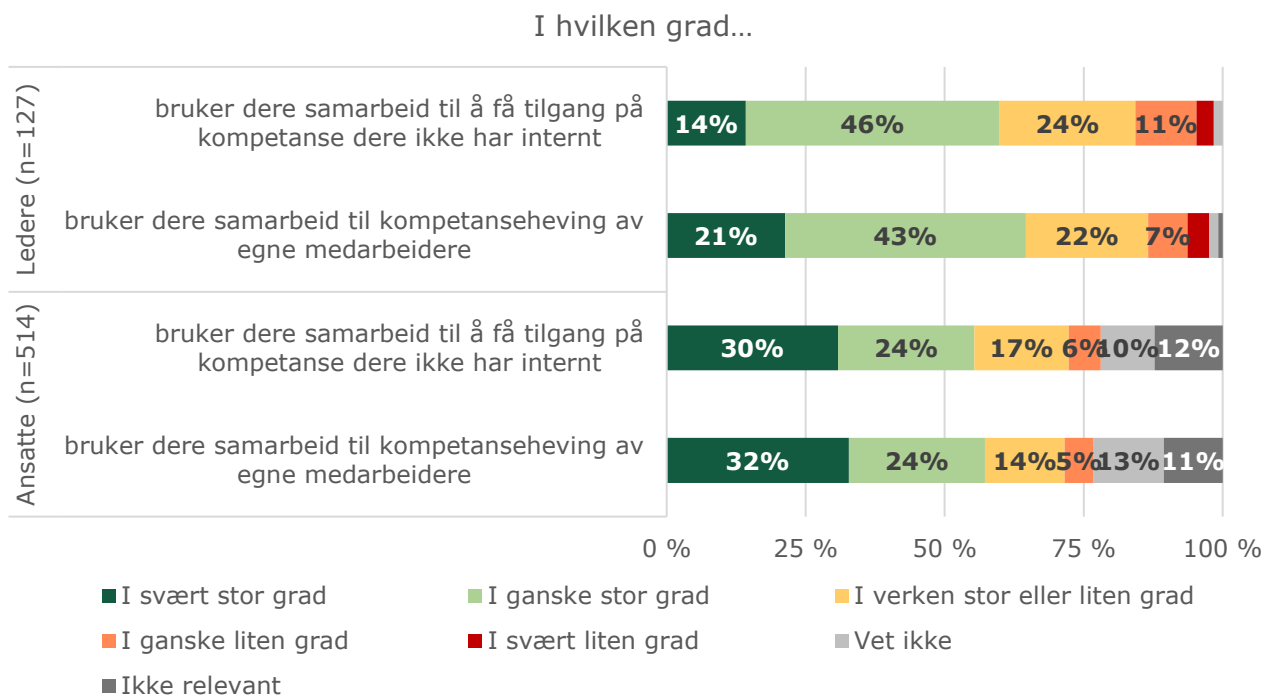
De som samarbeider med andre kommuner ble bedt om å utdype hva samarbeidet innebærer. Her kommer det frem at samarbeidene omfatter flere arbeidsoppgaver. De fleste trekker frem lærings- og ledernetttverk, fosterhjemsarbeid, barnevernsvakter og akuttberedskap. Det er også noen som trekker frem at de har leder- og styringssamarbeid og reflekterende team med andre kommuner. I tillegg svarer flere at det er utbredt samarbeid i sammenheng med multisystemisk terapi (MST), et behandlingstilbud for familier med ungdom med alvorlige atferdsvansker.

Blant respondentene som oppgir at de ikke samarbeider med andre kommuner, er det flere som peker på at det ikke er behov for dette, eller at behovet allerede er dekket av omfattende interkommunale samarbeid. Andre peker derimot på manglende kanaler for kommunikasjon og praksiser for samarbeid, samt at tidspress og prioriteringer begrenser ressursbruk for å sikre samarbeid. Enkelte svarer at noe samarbeid er under utvikling. Respondenter fra store kommuner svarer at de selv har god nok intern kompetanse og bemanning, og dermed ikke har behov for samarbeid på lik linje med små kommuner. Dette gjelder spesielt sentrale, store kommuner hvor samarbeidet ofte går mer på tvers av bydeler.



Figur 6-47: Samarbeid med andre kommuner (ledere og ansatte)

Figur 6-48 viser barnevernstjenestenes bruk av samarbeid med andre tjenester for å få tilgang til nødvendig kompetanse og for kompetanseheving av egne medarbeidere. Flertallet av ledere svarer at de i enten svært stor eller ganske stor grad (60 og 64 prosent) bruker samarbeidene ut ifra disse hensiktene. Blant de ansatte er andelen noe lavere, henholdsvis 54 og 56 prosent. Respondentene oppgir at de i noe større grad har samarbeid med hensikt om kompetanseheving av egne medarbeidere, enn for å få tilgang på kompetanse de ikke har internt. Her svarer en noe større andel respondenter at dette skjer i verken stor eller liten grad, eller i ganske eller liten grad.

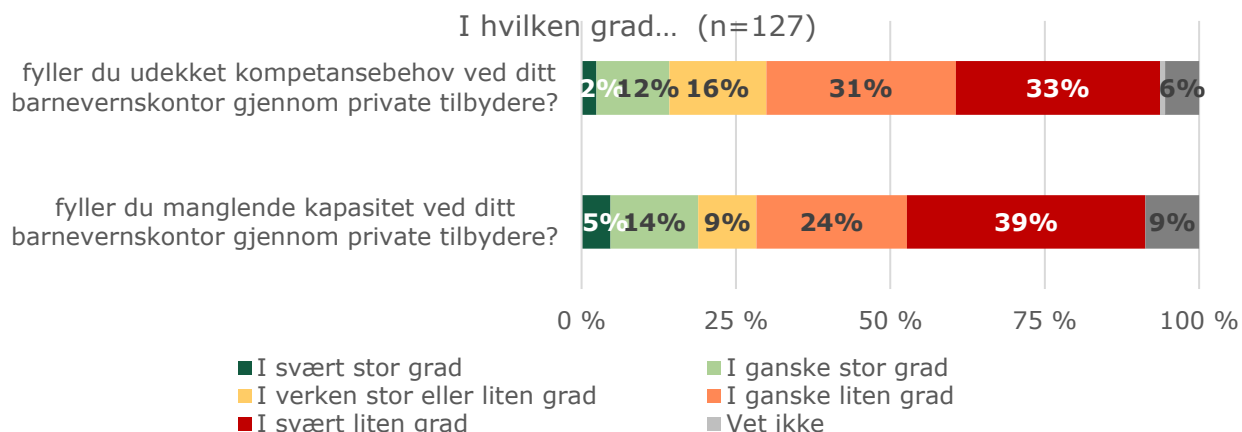


Figur 6-48: Samarbeid med andre tjenester (ledere og ansatte)

6.5.3.2 Bruk av private tilbydere

Figur 6-49 viser barnevernslederens bruk av private tilbydere for å fylle udekket kompetansebehov og manglende kapasitet i deres kontor. Overordnet viser resultatene at barnevernkontorene i liten grad benytter private tilbydere for både å dekke kompetansebehov og fylle manglende kapasitet. Vedrørende dekking av kompetansebehov svarer et betydelig flertall av lederne (64 prosent) at de i ganske liten eller svært liten grad benytter private tilbydere, mens kun 14 prosent gjør dette i ganske liten eller svært stor grad. Dette antyder at det er begrenset bruk av private tilbydere for å fylle kompetansegap. Videre svarer 63 prosent at de i ganske liten eller svært liten grad benytter private tilbydere til å fylle manglende kapasitet, mens kun 19 prosent gjør dette i ganske stor eller svært stor grad.

De som svarte at de benytter private tilbydere ble bedt om å utdype svaret deres. Disse respondentene oppgir at de gjør det primært for spesifikke formål som kulturtolkning, saksbehandling spesielt ved mange nyansettelser, familieterapeutisk veiledning og juridisk bistand. Dette viser at når private tilbydere brukes, er det for å dekke spesialiserte behov som krever ekspertise som ikke er tilgjengelig internt i barnevernkontoret.

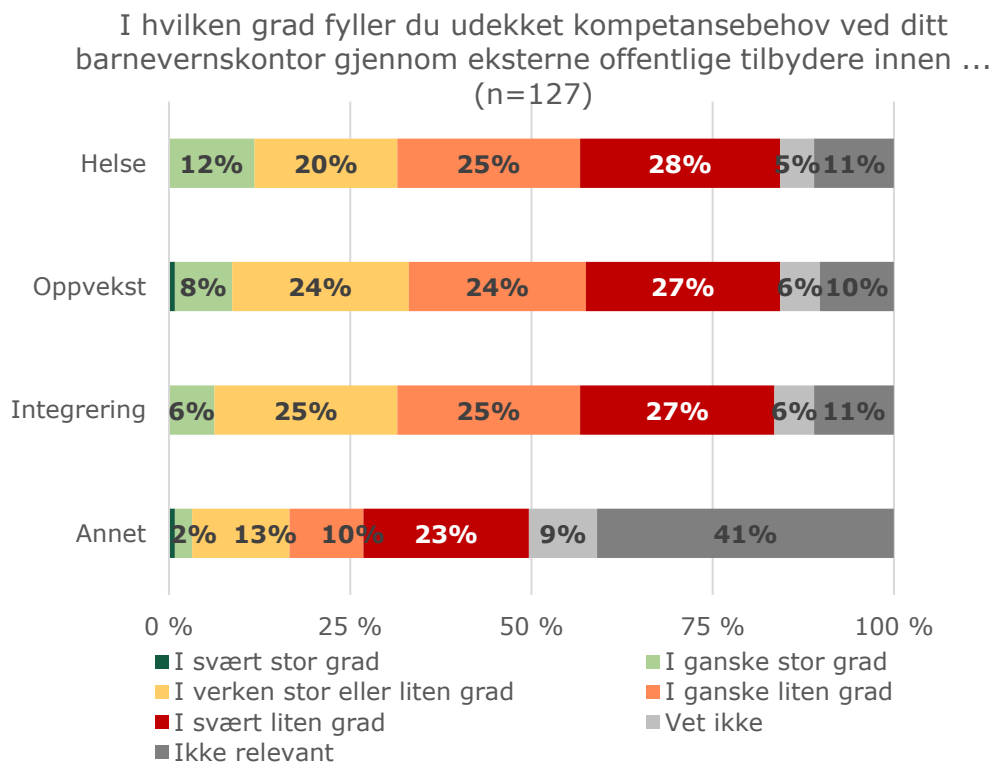


Figur 6-49: Bruk av private tilbydere (ledere)

6.5.3.3 Bruk av eksterne offentlige tilbydere

Figur 6-50 viser barnevernslederens bruk av eksterne offentlige tilbydere for å fylle udekket kompetansebehov. Overordnet viser resultatene at offentlige tilbydere innen helse, oppvekst og integrering i begrenset grad benyttes til å fylle udekket kompetansebehov ved barnevernkontorene. På tvers av områdene oppgir omtrent 50 prosent at eksterne offentlige tilbydere benyttes i ganske eller svært liten grad, mens mellom seks og 12 prosent benytter slike aktører i ganske eller svært stor grad.

Lederne som svarte at de benytter eksterne offentlige tilbydere ble bedt om å utdype svaret deres. Her oppgir lederne ulike årsaker, deriblant spesialisert kompetanse for rådgivning, utredning og veiledning, spesialiserte tilbud og tiltak, samt psykologkompetanse.



Figur 6-50: Bruk av eksterne tilbydere (ledere)

6.5.4 Kompetanseutvikling

Til sist skal vi nærmere på kompetanseutviklingen som foregår i barnevernstjenestene. Dette delkapitlet undersøker hvordan tjenestene arbeider med kompetanseutvikling, hvilke hindringer som finnes, samt hvor mange ansatte som faktisk deltar på ulike kompetansehevingstiltak.

Barnevernstjenestene arbeider bredt og systematisk med kompetanseutvikling, men omfanget av deltakelse og type tiltak varierer betydelig mellom tjenestene. Lederne beskriver veiledningssystemer, nettverksarbeid og aktiv oppfordring til faglig utvikling som sentrale virkemidler, ofte støttet av strategier og strukturerte opplæringsprogram, særlig for nyansatte. Samtidig opplever mange at kompetanseutvikling utfordres av begrenset tid og økonomi.

Ansattes deltakelse på kompetansehevingstiltak varierer på tvers av tiltakene. Mens relativt store andeler ansatte deltar i kompetanseutviklingstiltak, så er det færre som deltar på mer spesifikke tiltak som videreutdanning, master og etterutdanning/kurs. De generelle kompetansehevingstiltakene omfatter både regelmessige interne samlinger og eksterne kurs, webinarer og læringsnettverk. Videreutdanning er vanlig, men omfatter som regel få ansatte, og kun et mindretall tar masterutdanning. Det er større andeler ansatte som deltar på etterutdanning og kurs, men her er det også stor variasjon mellom tjenestene. Samtidig bør resultatene sees i lys av at det faktisk at flertallet av barnevernstjenester har færre enn 50 ansatte, der en fjerdedel har under 10 ansatte. Gitt dette, så viser resultatene at flertallet av tjenestene har ansatte som har deltatt på ulike kompetanseutviklingstiltak. Samlet viser funnene at barnevernstjenestene arbeider med kompetanseheving på diverse ulike måter, og at de fleste skaper høy deltakelse innenfor begrensede rammevilkår.

Figur 6-51 gir en oversikt over hvordan barnevernsledere arbeider med å styrke ansattes kompetanse. Samlet sett har de ansatte en relativt bred tilgang på utviklingsmuligheter. De aller fleste lederne oppgir at de styrker de ansattes kompetanse gjennom et veiledningssystem (84 prosent) og nettverksarbeid (79 prosent). Over to tredjedeler oppfordrer de ansatte til å benytte seg av tilbud om kompetanseutvikling (72 prosent), mens 70 prosent oppgir at tjenesten har en strategi for kompetanseutvikling. 59 prosent tilbyr kompetansehevingstiltak, 55 prosent formidler

tilbud om kompetanseutvikling, mens 51 prosent har et formelt opplæringsprogram for alle nyansatte. 12 prosent svarer at de har andre tiltak.

Respondenter som svarte «andre» ble bedt om å utdype svaret. Her trekker respondentene blant annet frem fagmøter og team-tid, bruk av veilederen.no og andre nettressurser, samt videreutdanning gjennom Bufetat.

Hvordan arbeides det med å styrke de ansattes kompetanse?

Det er mulig å velge flere alternativer. (n=127)

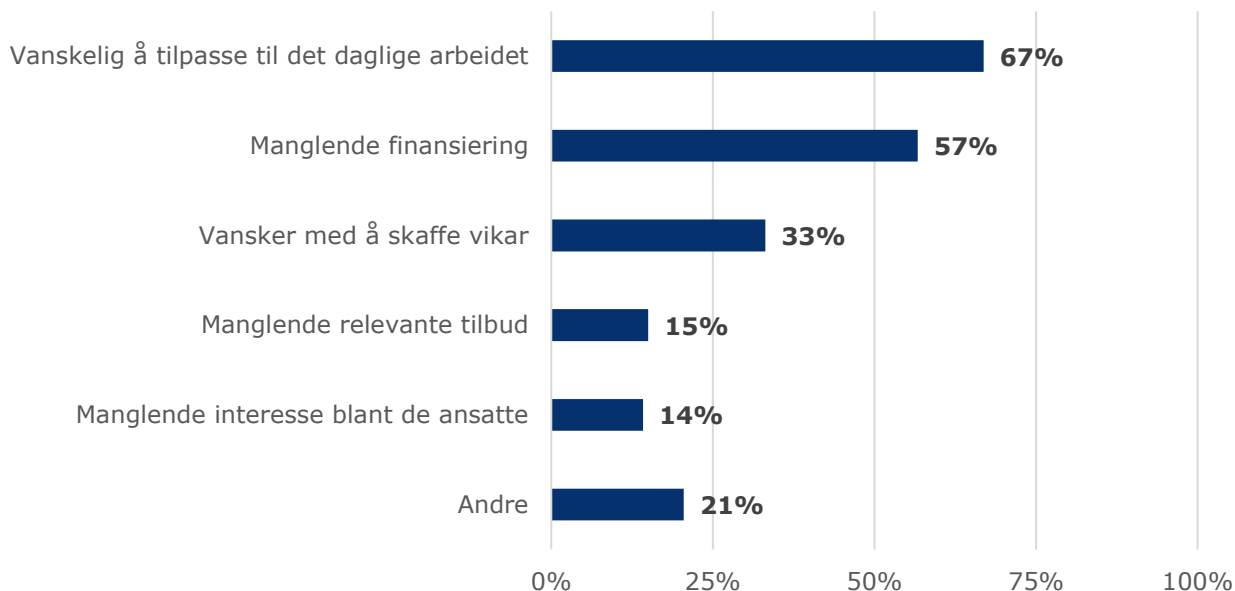


Figur 6-51: Styrke kompetanse hos de ansatte (ledere)

Figur 6-52 presenterer hva barnevernslederene oppfatter som de viktigste hindringene for kompetanseutvikling. Flertallet av respondentene (62 prosent) opplever at kompetanseutvikling hindres av at det er vanskelig å tilpasse til det daglige arbeidet, etterfulgt av manglende finansiering (57 prosent). En tredjedel trekker frem vansker med å skaffe vikar, mens et fåtall fremhever mangel av relevante tilbud (15 prosent) og manglende interesse blant de ansatte (11 prosent). 21 prosent huker av for andre hindringer.

Respondentene som svarte «andre» ble bedt om å utdype svaret deres. Her trekker respondentene frem mangel på spisset opplegg for barnevernsvakter, opplevd liten kapasitet, og lang reisevei til videreutdanning som barrierer.

Hva mener du er de viktigste hindringene for kompetanseutvikling?
Det er mulig å velge flere alternativer. (n=127)

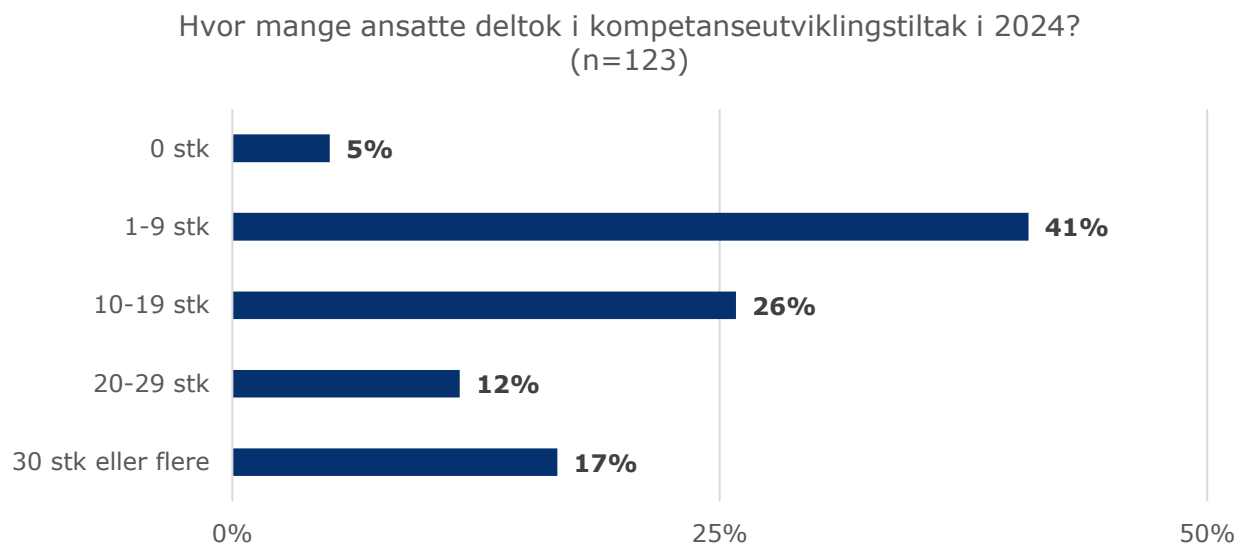


Figur 6-52: Hindringer for kompetanseutvikling

6.5.4.1 Kompetansehevingstiltak

Lederne fikk også spørsmål om ansattes deltakelse på kompetansehevingstiltak. Spørsmålene undersøkte hvor mange ansatte og hvor ofte ansatte deltok i ulike kompetansehevingstiltak, samt antallet ansatte som har deltatt på etter- og videreutdanning, og mastergradsutdanning.

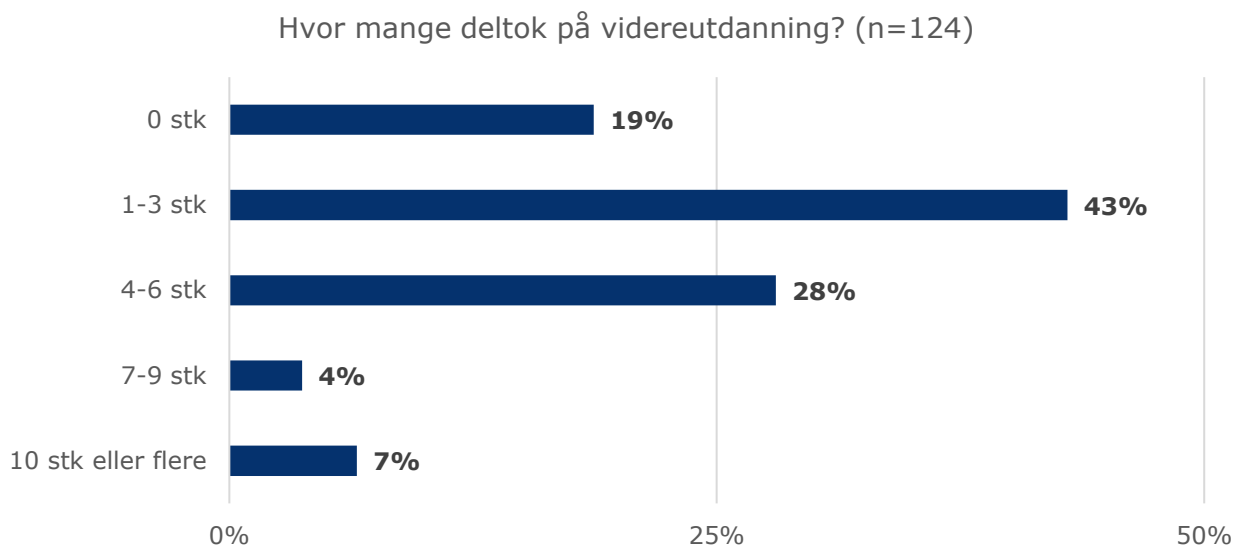
Figur 6-53 viser antallet ansatte per barnevernstjeneste som har deltatt på kompetansehevingstiltak i 2024, fordelt på fire ulike intervaller. Resultatene viser at i de fleste barnevernstjenester (41 prosent) så har 1-9 ansatte deltatt på kompetansehevingstiltak, mens omtrent en fjerdedel av tjenestene har sendt 10-19 ansatte. 17 prosent av tjenestene har hatt 30 ansatte eller flere på kompetansehevingstiltak, mens 12 prosent har hatt 20-29 ansatte. I kun fem prosent av tjenestene har ingen ansatte deltatt i kompetanseutviklingstiltak i 2024.



Figur 6-53: Deltagelse på kompetansehevingstiltak (ledere)

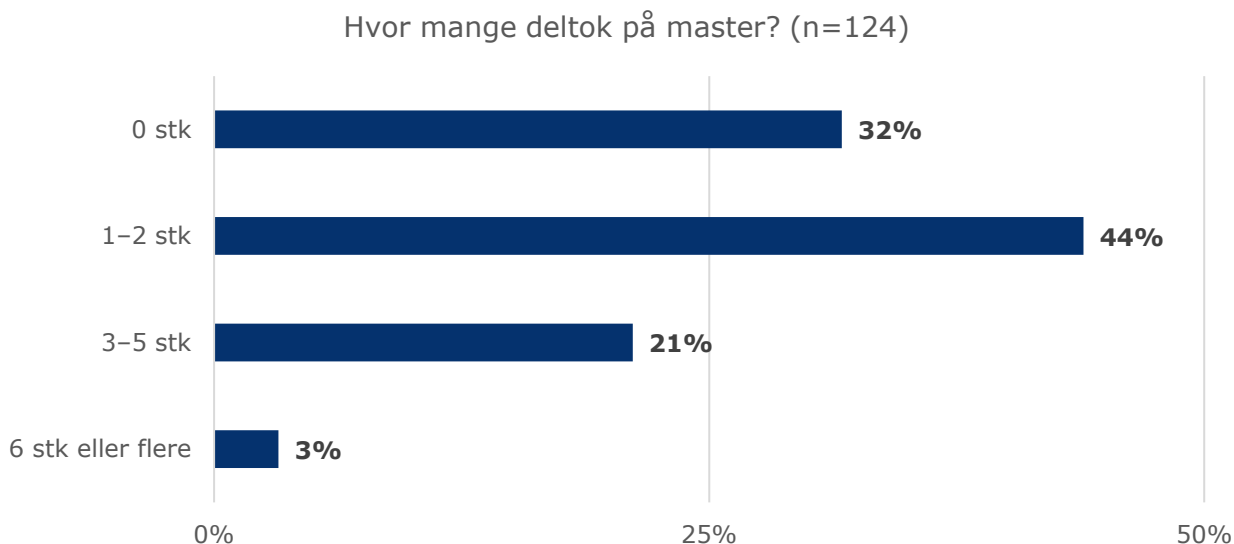
Lederne ble i tillegg spurt om å utdype hvor ofte de ansatte deltar på kompetansehevingstiltak. Ansatte deltar jevnlig i kompetanseheving gjennom året, med faste interne tiltak som fagmøter, veiledning og fagdager som gjerne skjer ukentlig til månedlig. I tillegg kommer eksterne kurs og webinarer, som de fleste deltar på 1–2 ganger årlig, og læringsnettverk som møtes månedlig eller annenhver måned. Mange tjenester har også ansatte i videreutdanning fortløpende, samtidig som nyansatte følger egne opplæringsløp med tett oppfølging. Samtidig er det flere som trekker frem at økonomi og kapasitet legger noe begrensning på hvor ofte tjenestene har mulighet til å legge til rette for ansattes kompetanseheving. Likevel er hovedtendensen at ansatte jevnlig deltar på ulike kompetansehevingstiltak.

Figur 6-54 viser antallet ansatte som deltok på videreutdanning i 2024 fordelt på fem intervaller. I de fleste barnevernstjenestene (43 prosent) har 1-3 ansatte deltatt på videreutdanning, mens i mer enn en fjerdedel av tjenestene (28 prosent) har 4-6 ansatte deltatt. I en av fem tjenester har ingen ansatte deltatt på videreutdanning, mens fire prosent av tjenestene har hatt 7-9 ansatte på videreutdanning. Sju prosent av tjenestene har hatt ti ansatte eller flere på videreutdanning.



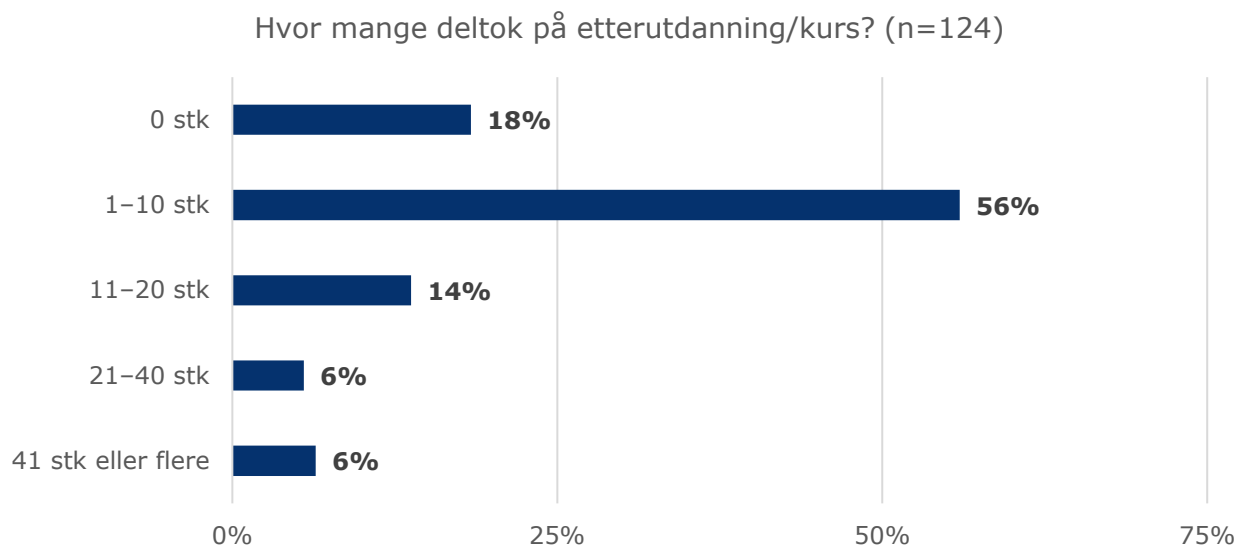
Figur 6-54: Deltagelse på videreutdanning (ledere)

Videre ser vi at relativt få ansatte har deltatt på mastergradsutdanning (Figur 6-55). 44 prosent av tjenestene har hatt 1-2 ansatte på masterutdanning, mens en tredjedel har hatt ingen ansatte. Likevel er et utvalg tjenester som har hatt flere ansatte på mastergradsutdanning, da en av fem tjenester har hatt 3-5 ansatte som deltok, mens tre prosent av tjenestene har seks eller flere ansatte som har deltatt.



Figur 6-55: Deltagelse på master (ledere)

Til sist ble lederne spurt om hvor mange ansatte som deltok på etterutdanning eller kurs (Figur 6-56). Dette omhandler utdanning som ikke gir studiepoeng eller annen formell kompetanse. Flertallet av tjenestene (56 prosent) har 1-10 ansatte som har deltatt, mens i 18 prosent av tjenestene har ingen ansatte deltatt. Videre har 14 prosent av tjenestene hatt 11-20 ansatte på etterutdanning eller kurs, mens i seks prosent av tjenestene har henholdsvis 21-40 ansatte og 41 ansatte eller flere deltatt.



Figur 6-56: Deltagelse på etterutdanning/kurs (ledere)

6.6 Funn fra intervjuer

Dette kapitlet presenterer funn fra kvalitative intervjuer med ledere av 15 kommunale barnevernstjenester i kommuner med ulik geografi, størrelser og sentralitet. Hvert delkapittel presenterer hovedfunn knyttet til ulike sider av kompetansebehovet i tjenestene. Dette omfatter vurdering av dagens kompetansenivå, spesifikke behov for kompetanse og utdanningsbakgrunner, fremtredende hindringer for kompetanseutvikling, og aktuelle tiltak og grep fra Bufdir og øvrige statlige myndigheter.

Overordnet viser funnene fra intervjuene at kommunale barnevernstjenester har et tilstrekkelig kompetansenivå, mens at begrensninger knyttet til tid, ressurser og bemanning utgjør hindringer for å møte kompetansebehovet. Samtidig er det enkelte områder tjenestene behøver mer kompetanse. Disse er nettverks- og samarbeidskompetanse, kultursensitivitet og minoritetskompetanse, samt kriminalitet, rus og vold. Tjenester i små kommuner må i større grad enn tjenester i store kommuner belage seg på støtte og bistand fra eksterne aktører og kommunale tjenester for å møte behovet. Overordnet opplever tjenestelederne begrenset behov for flere utdanningsbakgrunner enn de som er mest representert per dags dato, med unntak av ledere i store kommuner som etterspør mer spesialisert kompetanse. Til sist opplever tjenestelederne at Bufdir og øvrige statlige myndigheter kan bidra til å styrke kompetansenivået gjennom tilrettelegging for utdanning og kurs, bruk av veiledere, samt effektive rekrutteringsprosesser. Lederne setter pris på om videreutdanning og kurs både kan tilbys digitalt og fysisk, og ønsker ytterligere erfaringsutveksling innad og på tvers av kommuner.

6.6.1 Tilstrekkelig kompetansenivå, men økonomiske begrensninger og bemanning utgjør hindringer for å møte kompetansebehovet

Barnevernslederne opplever overordnet at kompetansebehovet i deres tjeneste er møtt, og uttrykker at de er fornøyde med kompetansenivået hos deres ansatte. Flere informanter er tilfredse med grunnkompetansen til de ansatte, og opplever at kompetansenivået samsvarer med kompetansebehovet i tjenesten. Stabil bemanning med lengere ansiennitet og kjennskap til sektoren anses som verdifullt. Samtidig trekker noen ledere frem at det ville vært verdifullt med økt kompetanse på enkelte områder. Dette omfatter blant annet juridisk kunnskap, kulturforståelse, tverrfaglig spesialistkompetanse, samt analytisk kompetanse. Generelt fremmes behovet for et

nasjonalt løft for å dekke bredde i kompetansen som er og vil bli nødvendig i barnevernstjenesten, mens grunnkompetansen oppfattes gjennomgående som god.

«Det er klart at barnevern som fag er i stor utvikling. Så jeg tenker at det er aldri sånn at man ikke trenger noe. Vi trenger nok noe mer på spesialiserte tiltak, men akkurat nå er det ganske greit» (Leder, tjeneste i mellomstor kommune)

Samtidig er det enkelte ledere som oppgir utfordringer med bemanning som en betydelig årsak til et opplevd stort kompetansebehov. Svak stabilitet i bemanningen og hyppig utskiftning i arbeidsstokken trekkes frem som sentrale årsaker.

«Vi har en enorm turnover og høyt sykefravær, så ser etter tiltak for at folk blir litt lengre. Det er mange nyutdannede som søker seg inn i barnevernstjenestene, og det er de vi kan rekruttere. [...] Det henger jo tett sammen med kompetanseutfordringen. Vi har ikke nødvendigvis problem med å få tak i eller utvide kompetansen, men med høy turnover er det alltid noen nye å lære opp. Handler om å beholde de, annet enn å øke kompetansen» (Leder, tjeneste i stor kommune)

Videre påpeker noen ledere at det er krevende å oppdrive vikarer, og at dette er av betydning for kompetansebehovet i tjenesten. Økonomiske begrensninger fremmes også som en årsak til at enkelte kommuner ikke er i stand til å møte kompetansebehov. I tillegg påpeker enkelte ledere påpeker at økonomiske prioriteringer og forsøk på sikre økonomisk balanse går på bekostning av kompetanseheving.

Samlet sett, viser funnene at kompetansenivået i kommunalt barnevern overordnet blir møtt gjennom tilfredsstillende kompetansenivå og høy stabilitet i tjenesten. Likevel er økonomiske begrensninger og bemanning et hinder for enkelte kommuner til å kunne fatte tiltak for å ha tilfredsstillende kompetansebehov.

6.6.2 Tjenestene har særlig behov for kompetanse innen nettverks- og samarbeidskompetanse, kultursensitivitet og minoritetskompetanse, samt kriminalitet, rus og vold

Det er stor variasjon i hvilke områder lederne opplever de har behov for mer kompetanse. Samtidig er det tendenser til at enkelte områder peker seg ut i større grad enn andre. Overordnet kan behovene deles i tre grupper, henholdsvis analytisk og tverrfaglig kompetanse, kultursensitivitet og minoritetskompetanse, samt kompetanse om vold og kriminalitet.

Flere tjenester fremhever behov for styrket kompetanse innen analyse, kartlegging og dokumentasjon, samt kjennskap til bruk av kommunikasjonsverktøy og -metoder. Videre understreker enkelte informanter at det vil være sentralt med økt samarbeidskompetanse for utvikling av bedre tverrfaglig samordning på tvers av tjenester og kommuner. Flere ledere antar at slik kompetanse videre vil styrke kompetansen på andre kompetanseområder preget av usikkerhet.

«Det vi trenger mer er økt kompetanse på samarbeid. Samarbeid på tvers, og denne taushetsplikten som begrenser oss. Det gjelder oss og samarbeidspartnere» (Leder, tjeneste i mellomstor kommune)

Videre peker flere barnevernsledere på et særlig behov for styrket kultursensitivitet og kompetanse om minoritetskulturer. Herunder ønsker flere tjenester mer kompetanse om håndtering av sensitive tema som tvangsekteskap, æresrelatert vold, negativ sosial kontroll og menneskehandel. Dette gjelder særlig tjenester i små og mellomstore kommuner. en overordnet tendens er at disse

kommunene har relativt få saker som omhandler disse temaene i løpet av et år, hvilket medfører at ledere og ansatte har begrenset kjennskap.

«Skal jeg trekke frem noe under relasjonell kompetanse vi skulle være bedre på, er det kultursensitivitet. Ikke mange innvandrere, liten innvandrerbefolkning. Få saker gjennom ett år om tvangsekteskap, æresrelatert vold, den type ting. Blir ikke gode på det området. Finner fort alle mulige alternativer, og er gode på å bli kjent med familier og avdekking av forholdene, men å analysere hva som ligger bak, hva som finnes og hva som vil tjene barnet best før vi iverksetter tiltak, det bør vi kanskje bli bedre på» (Leder, tjeneste i mellomstor kommune)

Til sist er det enkelte barnevernsledere som etterspør mer kompetanse om vold, kriminalitet og rus. Dette gjelder særlig tjenester i distriktet. Her påpeker flere ledere at manglende kompetanse i barnevernet forutsetter aktivt samarbeid med SLT og politi for tilstrekkelig informasjon og kompetanse. Disse områdene kan videre relateres til behovet for økt kompetanse innen kultursensitivitet og minoritetskulturer, da enkelte ledere opplever at disse kompetansegruppene tenderer til å overlappe.

Samlet sett trekker barnevernslederne frem flere områder der de ønsker eller har behov for økt kompetanse, spesifikt på områder som nettverks- og samarbeidsarbeid, kultursensitivitet og minoritetskompetanse, samt kriminalitet rus og vold.

6.6.3 Tjenestene har god tilgang til kompetanse, men tjenester i små kommuner er i større grad avhengig av støtte og bistand fra eksterne aktører

Barnevernslederne opplever at overordnet at tjenesten har god tilgang til kompetanse, men flertallet av tjenestene er i betydelig grad avhengige av ekstern kompetanse gjennom kjøp og innleie. Dette gjelder særlig små og mindre sentrale kommuner.

Store kommuner, sammenlignet med små kommuner, opplever i større grad å ha mulighet til å dekke behovet internt eller innad i egen kommune. Disse lederne har som målsetning å inneha det meste av kompetansen internt, eller innenfor kommunegrensen. Enkelte ledere av tjenester i store eller mellomstore kommuner påpeker at kommunen har den kompetansen de mangler slik at kompetansebehovet blir dekt i tilstrekkelig grad.

«De gangene vi trenger det, har vi tilgang på det. Og det med helhetlig tilbud, det kan vi jobbe bedre sammen med de andre tjenestene i kommunen for rolleavklaring, så vi ikke jobber parallelt, men sammen» (Leder, tjeneste i stor kommune)

Dette innebærer at tjenester i små og mellomstore kommuner i større grad er avhengige av samarbeid og samordning mellom tjeneste og kommunesektor. Dette kommer av at tjenestene har begrensede interne ressurser, og i større grad benytter seg av innkjøp og samarbeid med ekstern kompetanse for å sikre nødvendig kompetanse og tjenestekvalitet. Enkelte andre viser til vanskeligheter med ansettelse og rekruttering, som igjen medfører innleie og innkjøp. Ledere av tjenestene dette gjelder påpeker at slike aktiviteter er økonomisk kostbare.

Utover dette viser noen tjenesteledere til viktigheten av læringsnettverk, samt støtte fra BUP, Bufetat og Bufdir, for tilstrekkelig tilgang til kompetanse. Herunder påpeker enkelte ledere behov for utvidede ressurser hos BUP. Videre understreker enkelte ledere at tjenestene har mangelfull tilgang til kompetanse på enkelte områder, da særlig knyttet til ungdommer, rus og minoritetskulturer.

Samlet sett ser vi et skille mellom tjenester i store og små kommuner, da sistnevnte tjenester i større grad må lene seg på innleie og kjøp av eksterne ressurser, eller samarbeid med andre tjenester og instanser. Dette kommer av begrensede interne ressurser og økonomi, samt utfordringer knyttet til ansettelse og rekruttering.

6.6.4 Begrenset behov for spesifikke utdanningsbakgrunner, men enkelte tjenester har behov for spesialisert kompetanse

Barnevernslederne er noe delt i sine opplevelser om hvilke spesifikke utdanninger det er behov for i barnevernstjenestene. Flere ledere uttrykker at tjenestenes kompetansebehov blir dekt av utdanningene som er mest representert, herunder sosionomutdanning og barnevernspedagogikk, mens enkelte opplever økende behov for spesifikke utdanninger og bredde i kompetanse.

Barnevernsfaget som grunnkompetanse fremmes som mest sentralt for praksis, men enkelte opplever behov for mer spesialisert kompetanse innen fag og tiltak. Ledere fra store og mellomstore kommuner skiller seg ut med et uttrykt behov for ansatte med mer spesifikke utdanninger, deriblant psykologer, jurister, tolker og kompetanse innen minoritets- og kulturforståelse.

Utover behovet for spesifikk kompetanse, er det enkelte informanter som påpeker at tilgangen til spesifikk kompetanse og utvikling av bred spisskompetanse hindret av økonomiske begrensninger.

«Alt handler om økonomi. [Vi] kjøper juridisk kompetanse i saker som skal til nemd. Ønsker jurist og psykolog, men det er per i dag en ren saksbehandlingstjeneste. Må kjøpe det som er utenfor dette» (Leder, tjeneste i mellomstor kommune)

Andre understreker at organiseringen av arbeidsstokken er viktig for å kunne utnytte kompetansen på riktig måte.

«Har ikke noe utdanning som vi mangler. De fleste har erfaring med barnevern fra før, også de som har bakgrunn i barnehage. Hovedutfordringen vår er å få organisert på en måte at vi klarer å utnytte kompetansen, og får det til å bli organisert og strategisk» (Leder, tjeneste i mellomstor kommune).

Samlet sett viser dette at flere kommuner har sine behov for spesifikke utdanninger dekket, mens enkelte kommuner har behov ulike typer spesialisert kompetanse. Tjenester i store og mellomstore kommuner er overrepresentert blant tjenestene som uttrykker dette behovet.

6.6.5 Fremtredende hindringer er tid, ressurser, tilgang på vikarer og informasjon om kompetanseutvikling

Informantene identifiserer flere hindringer for kompetanseutvikling hos de ansatte. Her nevner flere begrensninger knyttet til tid og ressurser, mens andre trekker frem manglende tilgang på vikarer og informasjon om kompetanseutvikling.

Enkelte barnevernsledere opplever at det ikke er tilstrekkelig tid til å fristille ansatte til å gjennomføre videreutdanning eller kursing. Andre viser til manglende tilgang på vikarer for å dekke stillingen til ansatte som ønsker å ta videreutdanning på hel- eller deltid.

«Største hindringen er tid. All kompetanseheving tar tid. Ønsker flere inn til å ta videreutdanning. Har også noen som tar master nå, men trenger flere tilskuddsmidler til dette da de er avhengig av vikarer når noen fast ansatte studerer på siden og må jobbe redusert» (Leder, tjeneste i stor kommune)

Det er videre en del tjenester som ikke evner å tilby kurs på grunn av begrensede økonomiske ressurser og kostnaden som knyttes til kurs eller reisekostnader. Særlig tjenester i mindre sentrale kommuner viser til reisekostnader som en hindring for kompetanseutvikling hos ansatte. Enkelte tjenester etterspør økonomisk støtte, for eksempel økte tilskuddsmidler, for å møte kostnadene ved kompetanseutvikling.

Videre er det flere informanter som anser kompetanseutvikling som en pågående og kontinuerlig prosess, hvilket gjør det utfordrende å følge med på den faglige utviklingen. I møte med stadig nye områder med behov for kompetanse, er det vanskelig å mobilisere ressurser og vite hvor man bør satse.

«Økonomi er et stort hinder. Mange kommuner sliter med økonomien, og vi er i risikosonen vi også [...] så er det vanskelig å prioritere å betale for videreutdanninger. Er det ikke penger til det, så er det slike ting [kompetanseutvikling] det går ut over. Håper at tilskuddordningene fortsetter. Det er jo litt vanskelig å følge med på faget. Skjer alltid noe nytt og ny utvikling, så hva som er viktig kompetanse er vanskelig å vite. Vanskelig å vite hva vi skal satse på, blir litt hva som er moten her og nå, det er jo en begrensning» (Leder, tjeneste i stor kommune)

Samlet sett viser funnene at tid og økonomi er fremtredende hindringer for kompetanseutvikling hos de ansatte.

6.6.6 Tilstrekkelig bemanning, men avvik og sykefravær gir høy belastning på de ansatte

Flere av barnevernslederne opplever tilstrekkelig bemanning. Samtidig rapporterer enkelte at tjenestene ikke får gjort jobben så godt som ønsket som følge av at flere ansatte er overarbeidet. Selv med tilstrekkelig bemanning beskrives arbeidsbelastningen og -trykket som høyt. Dette gjelder særlig tjenester i store kommuner.

Videre opplever enkelte ledere underbemanning. Blant årsakene nevner informantene begrenset økonomi og få stillingshjemler, der avvik og sykefravær fører til svingninger i bemanningssituasjonen. I lys av dette argumenterer flere ledere for tiltak som kan minske sykefravær og turnover, med prioritering av tilbud som holder på ansatte og reduserer arbeidsbelastning uten at man ansetter flere.

«Handler om at vi må holde på folk og ha mindre sykefravær. Skulle gjerne hatt et par-tre stillinger til, men for vår del er det nok ikke så enkelt. Vi må gjøre noe annet. Hvordan kan vi gi våre ansatte opplevelse av mestring og at de kan bli her, hva kan vi tilby for at de skal tåle belastningen på jobben. Tror det handler om hvordan vi ivaretar dem og gjør dem trygge, og hvordan vi gir de kompetansen de trenger i møte med familiene vi treffer» (Leder, tjeneste i stor kommune)

Samlet sett viser dette at flertallet av informantene opplever tilstrekkelig bemanning, samtidig som flere ledere rapporterer om en utfordrende bemanningssituasjon som følge av høy arbeidsbelastning og høyt sykefravær.

6.6.7 Tilskuddsordninger, digital videreutdanning og erfaringsdeling på tvers av tjenester trekkes frem som aktuelle tiltak mot hindringer for kompetanseutvikling

Barnevernslederne trekker frem ulike tiltak for å bidra til at det blir færre hindringer for kompetanseutvikling som treffer tjenestenes behov. Enkelte tjenester ønsker økonomisk støtte til kompetanseheving for de ansatte og videreutdanning. Videre ønsker enkelte små og mellomstore tjenester økt bruk av digital videreutdanning for å minimere reisekostnader og tidsbruk knyttet til

reise. Enkelte etterspør støtte i kulturell kompetanse, og bistand fra Bufdir til å innhente relevant erfaring fra andre kommuner.

«De ordningene vi har hatt med å kunne søke støtte til barnevernsrelatert videreutdanning håper vi blir videreført. Gjør det lettere og koster kommunen mindre penger. Det er det med reise hotell og fly som drar på utgifter for oss. Så om Bufdir skal gjøre noe, må den utvides i stedet for å snevre inn» (Leder, tjeneste i liten kommune)

Samlet sett har tjenestelederne diverse ulike forslag til hvordan Bufdir og statlige myndigheter kan bidra til at det blir færre hindringer for kompetanseutvikling som treffer tjenestenes behov.

6.6.8 Tjenestelederne opplever at Bufdir og statlige myndigheter kan bidra til å styrke kompetansen i tjenestene gjennom tilrettelegging for utdanning og kurs, bruk av veiledere, og effektive rekrutteringsprosesser

Barnevernlederne kom med en rekke forslag til måter som Bufdir og statlige myndigheter kan bidra til å styrke kompetansen til sine ansatte. Overordnet ønsket flere ledere videreføring av tilrettelegging for studier, videreutdanning og kurs, veiledere for implementering og evaluering av tiltak, samt klare retningslinjer for nødvendig kompetanse i barnevernet.

Noen tjenesteledere, særlig i mellomstore kommuner, opplever behov for tilrettelegging av studier og kurs gjennom støtteordninger. Her trekkes videreutdanning av barnevernsledere frem som et viktig tiltak, mens enkelte etterlyser gjeninnføring av studiepoeng for spesialistene inn mot Regionsenter for barn og unges psykiske helse (RBUP). Enkelte informanter har positive opplevelser av utdanningsløpene for barnevernsledere.

«Ett svar på dette kan være utdanningene for barnevernsledere. Mange i ledergruppen har gjort det og er kjempefornøyde. Veldig nyttig» (Leder, tjeneste i stor kommune)

Samtidig bør det understrekes at tilbud om videreutdanning bør understøttes av kompenserende midler:

«Og videreutdanning og midlene man kan søke på for å kompensere. Det koster jo å sende folk på videreutdanning, så videreutdanningene og den økonomiske hjelpen er bra» (Ledere, tjeneste i mellomstor kommune)

Videre er det enkelte av tjenesteledere som etterspør økt veiledning knyttet til implementering og evaluering av tiltak. Mer spesifikt behøver tjenestene veiledning til hvordan tiltaksprosessene kan gjøres effektivt i en travel arbeidshverdag. Lederne understreker at veilederne til Bufdir er nyttige, men at arbeidshverdagen gjør implementeringen og bruken av disse krevende.

«Bufdir tilbyr gode veiledere, men problemet er implementeringsarbeidet. Det kommer ting i veien som er mer akutt. Det er ikke så lett å bygge en implementeringsveileder for det er helt avhengig av hvor stort trykk det er» (Ledere, tjeneste i stor kommune)

Til sist har flere ledere spesifikke behov, der en leder eksempelvis ønsker at Bufdir og statlige myndigheter legger til rette for ansettelse av fagkonsulenter. Dette behovet ble begrunnet i at mengden krav og forventninger fra statlige myndigheter overstiger hva barnevernet er i stand til å forholde seg til på en effektiv måte. Videre understreker en leder fra en stor kommune at de har behov for støtte til kompetanseutvikling innen rekrutteringsprosesser. Relatert til dette er det

interessant at andre ledere etterlyser klarerer retningslinjer for hvilke kompetanser barnevernet forventes å ha.

Samlet sett tyder funnene på behov for styrket kommunikasjon mellom statlige myndigheter og barnevernstjenestene om forventet kompetansenivå og -bredde, samt samarbeid om hvordan kompetansebehovet kan møtes effektivt.

6.6.9 Tjenestelederne ønsker både digital og fysisk kompetanseutvikling i form av videreutdanning, samt erfaringsutveksling innad og på tvers av kommuner

Tilgang og tilrettelegging av videreutdanning fremmes av barnevernsledere som gjennomgående viktig for å sikre kompetanseutvikling. Tverrfaglig kompetansedeling og -utvikling, samt erfaringsutveksling på tvers av kommunens tjenester og interkommunalt trekkes frem av flere som ønskelig. Barnevernslederne mener kompetanseutviklingen bør kombinere og gjennomføres både digitalt og fysisk, med ønske om interaktivitet uavhengig av form og type.

En større andel tjenesteledere i store kommuner enn i små kommuner vektlegger verdien av tverrfaglig samarbeid på tvers av tjenester. Disse lederne ønsker mer tverrfaglige programmer, bistand til gjennomføring av kompetanseutviklingsprogrammer, samt fasilitering for bedre samarbeid mellom ulike tjenester og kommuner.

«Læringsnettverk gjennom statsforvalteren er fint, men jeg savner noe hvor vi kan samarbeide med andre tjenester i kommunene. Ikke fått anledning til når økonomien er så dårlig. Skulle gjerne hatt tilgang til det. Gode ordninger for hva man kan søke om, og hjelp til å gjennomføre. Både i vår tjeneste, men også innad i kommunen, at det blir samarbeid mellom tjenestene» (Ledere, tjeneste i stor kommune)

Overordnet er det stor variasjon i svarene til de ulike tjenestelederne. Samlet fremmer flere kommuner et ønske om digital gjennomføring av kompetanseutvikling og utdanning. Andre opplever mangel av praksisnær utdanning og tilstrekkelig faglig veiledning. Konkrete forslag til kompetanseutvikling som etterspørres er blant annet opprettelse av en støtte tjeneste via telefon som kan kontaktes i møte med komplekse situasjoner, utarbeidelse av maler, systemer og veiledninger, samt kursing i analytiske ferdigheter. Enkelte påpeker økonomi som et hinder for gjennomføring av kompetanseutvikling, og hevder i den sammenheng at bevilgning og ordninger for å dekke videreutdanning er sentralt.

6.7 Oppsummering: Kommunal barnevernstjeneste

Kartleggingen tyder på at barnevernstjenestene samlet sett har høy kompetanse på mange sentrale områder, men også klare kompetansebehov, særlig innen vold, rus, negativ sosial kontroll og menneskehandel. Ledere vurderer både egen og de ansattes kompetanse som god, men tjenestene preges av betydelige forskjeller mellom regioner, tjenestestørrelser og organisasjonsformer. Tilgang til spesialisert kompetanse varierer, og underbemanning – drevet av mangel på stillingshjemler og kvalifiserte søkere – påvirker kapasiteten i flere regioner. Samtidig arbeider tjenestene systematisk med kompetanseutvikling, selv om ressursbegrensninger setter rammer for omfang og deltakelse.

Kompetanseområdene vurdert av ledere og ansatte

Lederne vurderer ansattes kompetanse som gjennomgående høy, særlig innen *Samarbeid med foreldre*, *Risiko- og beskyttelsesfaktorer* og *resiliens*, og *Samtaler med barn*. Videre vurderer lederne at tjenestene har moderat til høy kompetanse innenfor de fleste områder, med unntak av enkelte områder som peker seg ut med moderat til lav kompetanse. Disse områdene er *Negativ sosial kontroll*, *Kropp, kjønn og seksualitet*, og *Menneskehandel*. Ansattes vurdering av egen kompetanse gjenspeiler ledernes vurderinger i stor grad. De ansatte opplever å ha særlig god kompetanse innen *Foreldresamarbeid*, *Personlig kompetanse*⁶, *Samtaler med barn* og *Forvaltningsarbeid*, mens de har lavere kompetanse innen *Barn og rus*, *Avdekking av vold*, *Negativ sosial kontroll*, *Kropp, kjønn og seksualitet*, og *Menneskehandel*.

Overordnet tilstrekkelig kompetansenivå, men underbemanning utgjør et betydelig hinder for tjenestekvalitet

Overordnet sett viser resultatene at ledere vurderer kompetansen blant sine ansatte som tilstrekkelig og god, med få variasjoner på tvers av størrelsen til barnevernstjenestene. Samtidig peker både ledere og ansatte på underbemanning som et tydelig hinder for kvaliteten i tjenestene. Underbemanningen varierer etter region og tjenestestørrelse, og skyldes hovedsakelig mangel på stillingshjemler. Unntaket er region Nord der mangel på kvalifiserte søkere er mest fremtredende. Med tanke på utdanningsbakgrunn, etterspør lederne spesielt barnevernspedagoger og sosionomer med videreutdanning, men ser ingen klar sammenheng mellom lengere utdanning og høyere turnover.

Kompetansen varierer på tvers av fasene i barnevernsarbeidet

Overordnet viser resultatene at både ledere og ansatte opplever at kompetansen i barnevernet er høy innen de fleste kompetanseområdene, mens enkelte områder preges av større usikkerhet og lavere kompetanse. Videre viser resultatene at ansattes kompetanse varierer på tvers av fasene i barnevernsarbeidet. Mens ansatte har høy kompetanse knyttet til forståelse, identifisering og vurdering, er kompetansen noe lavere knyttet til analyse og iverksetting av tiltak.

Respondentene rapporterer om høy kompetanse knyttet til barns utvikling, samtaler med barn og vurdering av omsorgsevne, men større usikkerhet knyttet til kultursensitivitet, vurdering av barnets beste i møte med ulike oppdragelsespraksiser, og bruk av spesifikke observasjonsmetoder. Temaer knyttet til vold, rus, kjønn/seksualitet og menneskehandel peker seg ut som gjennomgående svake kompetanseområder, noe som kan få direkte konsekvenser for tjenestenes evne til å håndtere komplekse saker.

Kompetansenivå på tvers av bakgrunnsvariabler: Få variasjoner med unntak av noe høyere kompetansenivå i region Øst og Sør, og blant ansatte med mastergrad og sosionomutdanning

⁶ Personlig kompetanse omfatter kritisk selvrefleksjon over egne styrker og svakheter, fordommer og sympatier, samt forståelse av egne begrensninger. Spørsmålene ser også på kompetanse til å endre praksis og rutiner, motivere til deltakelse og bygging av tillit.

Resultatene viser et variert bilde, med enkelte tydelige mønstre og forskjeller mellom grupper av respondenter. Det er betydelige variasjoner i opplevd kompetanse mellom regioner, der Vest, Midt og Nord skårer lavere enn Øst og Sør. Det er få variasjoner på tvers av barnevernstørrelse og deltagelse i interkommunale samarbeid. Ansatte med mastergrad og sosionomutdanning vurderer egen kompetanse høyere, særlig innen forvaltning og jus, mens ansatte med barnevernspedagogikk eller annen bakgrunn skårer noe lavere.

Leders kompetanse, barnevernstjenestens samlede kompetanse, tilgang på kompetanse og kompetanseutvikling

Ledere vurderer seg selv som solide på kjerneoppgavene innen barnevern-, fag- og personalledelse, men mindre trygge på systemnivå, økonomi og internkontroll. Med tanke på tjenestenes samlede kompetanse så har disse moderat til høyt behov for mer kompetanse innen spesialiserte tiltak og kartleggingsverktøy for spesifikke målgrupper. Samtidig opplever tjenestene å ha god kunnskap om relevante instanser og at de er godt i stand til å iverksette riktig tiltak til rett tid. Tjenestene har god tilgang til juridisk bistand og økonomisk kompetanse, mens det er mer varierende tilgang på faglig analysekompetanse, barnefaglige sakkyndige og helhetlige utrednings- og tiltakstilbud. Tjenestene arbeider bredt med kompetanseutvikling, men begrenset tid og økonomi reduserer muligheten til å prioritere videreutdanning og fordypning. Likevel klarer de fleste tjenester å opprettholde et høyt nivå av generell kompetanseheving, selv i små fagmiljøer.

Funn fra intervjuer med ledere av 15 barnevernstjenester viser at kompetansenivået er høyt, men at tjenestene behøver ytterligere tilrettelegging og støtte fra Bufdir og øvrige statlige myndigheter for å overkomme hindringer for kompetanseutvikling.

Overordnet viser funnene fra intervjuene at kommunale barnevernstjenester har et tilstrekkelig kompetansenivå, mens at begrensninger knyttet til tid, ressurser og bemanning utgjør hindringer for å møte kompetansebehovet. Samtidig er det enkelte områder tjenestene behøver mer kompetanse. Disse er nettverks- og samarbeidskompetanse, kultursensitivitet og minoritetskompetanse, samt kriminalitet, rus og vold. Tjenester i små kommuner må i større grad enn tjenester i store kommuner belage seg på støtte og bistand fra eksterne aktører og kommunale tjenester for å møte behovet. Overordnet opplever tjenestelederne begrenset behov for flere utdanningsbakgrunner enn de som er mest representert per dags dato, med unntak av ledere i store kommuner som etterspør mer spesialisert kompetanse. Til sist opplever lederne at Bufdir og øvrige statlige myndigheter kan bidra til å styrke kompetansenivået gjennom tilrettelegging for utdanning og kurs, bruk av veiledere, samt effektive rekrutteringsprosesser. Lederne setter pris på om videreutdanning og kurs både kan tilbys digitalt og fysisk, og ønsker ytterligere erfaringsutveksling innad og på tvers av kommuner.

Litteraturliste

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (2016). *Kartlegging av kompetansebehov i det kommunale barnevernet*.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (2018, a). *Innholdet i bistandsplikten og ansvaret til stat og kommune*. Hentet 01.09.2025 fra:

<https://www.bufdir.no/fagstotte/barnevern-oppvekst/lover-og-regelverk/tolkningsuttalelser/53879-4-2017/>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (2018, b). *Kartlegging av kompetansebehov i det kommunale barnevernet: Deloppdrag D i tillegg to til tildelingsbrev 2016*.

https://bibliotek.bufdir.no/BUF/101/Kartlegging_av_kompetansebehov_i_det_kommunale_barnevernet_Deloppdrag_D_i_tillegg_to_til_tildelingsbrev_2016.pdf

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (u.å.). *Om Bufdir*. <https://www.bufdir.no/om/>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (2023). *Barnevernsrundskrivet*.

<https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/saksbehandlingsrundskrivet/#heading-contentlink-58969>

Barnevernsloven. (2021). *Lov om barnevern (barnevernsloven)* (LOV-2021-06-18-97). Lovdata.

<https://lovdata.no/lov/2021-06-18-97>

Deloitte. (2023). *Behovsbeskrivelse – utforming av grunnopplæringsprogram for ansatte i barnevernsinstitusjon*. Deloitte.

Hageberg, Ekhaugen & Høgestøl (2025). *Resultater fra Barnevernsbarometeret 2024*. Ideas2evidence & Vista Analyse. <https://kudos.dfo.no/documents/377940/files/47760.pdf>

Helsetilsynet (2019). «Barnas hjem. Voksnes ansvar» Oppsummering av landsomfattende tilsyn med barnevernsinstitusjoner i 2018. Rapport fra Helsetilsynet 3/2019.

https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/rapporter2019/helsetilsynet_rapport3_2019.pdf

Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6. utgave Asbjørn Johannessen, Per Arne Tufte og Line Christoffersen.). Abstrakt forlag.

Kunnskapsdepartementet (2005, a). Forskrift om nasjonal retningslinje for barnevernspedagogutdanning.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5af90a9044c74d568d7de5c1d7f554eb/forskrift-om-nasjonal-retningslinje-for-barnevernspedagogutdanning.pdf>

Kunnskapsdepartementet (2005, b). Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5af90a9044c74d568d7de5c1d7f554eb/forskrift-om-nasjonal-retningslinje-for-sosionomutdanning.pdf>

NDLA (2021). *Kulturkompetanse*. NDLA.no. <https://ndla.no/r/kommunikasjon-og-samhandling-hs-bua-vg2/kulturkompetanse/ddcd8abb34>

NOU 2023: 7. (2023). *Trygg barndom, sikker fremtid. Gjennomgang av rettssikkerheten for barn og foreldre i barnevernet*. Barne- og familiedepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-7/id2966836/>

NOU 2023:24. (2023). *Med barnet hele vegen. Barnevernsinstitusjoner som har barnas tillit*.

Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-24/id3005411/>

Oslo Economics (2024). *Gjennomgang av Bufetats ivaretagelse av bistandsplikten på fosterhjems- og institusjonsområdet*. Oslo Economics rapport 2024/74.

<https://osloeconomics.no/publication/gjennomgang-av-bufetats-ivaretagelse-av-bistandsplikten-pa-fosterhjems-og-institusjonsomradet/>

Prop. 83 L (2024-2025). Endringer i barnevernsloven mv. (kvalitetsløftet i barnevernet).

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-83-l-20242025/id3094694/>

Riksrevisjonen (2025). *Riksrevisjonens undersøkelse av årsaker til utfordringer i barnevernet, Dokument 3:10 (2024–2025)*. <https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2024-2025/arsaker-til-utfordringer-i-barnevernet.pdf>

Stene, E., Kvisvik, M., Drange, N., Andresen, J. F., Hugvik, K., Hermansen, M., Eikenes, Å. H. & Veila, M. (2025). *Omsorg og ansvar – Styring og organisering til barnas beste*. Rapport fra ekspertutvalget om organisering og styring av statlig barnevern.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/602049994d2543fcb3a7e0fa132ad8bf/no/pdfs/omsorg-og-ansvar.pdf>

Udir (2025). *Kompetansedefinisjonen i læreplanverket*. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/stotte/kompetansebegrepet/>