



Oppsummeringsrapport



Etter tilsyn i 2022 med barneverninstitusjonenes oppfølging av krav til bemanning og kompetanse



Statsforvalteren i Innlandet
Rapport nr. 1 | 2022

Forfatter: Ida Kjerschow Harstad
ISBN: bmISBN

Forsidebildet: Tavle fra Innlandet barnevernsenter
Bilde nr. 2: Rena ungdoms- og familiesenter
Foto: MAK

© bmÅr3 Forfatterne



Rapporten er lisensiert under «Creative Commons Navngivelse – Ikke Kommersiell – Del På Samme Vilkår 3.0 Norge»-lisensen som er gjengitt her: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/no/>

Forord

I 2021 avdekket vi en del bekymringsfulle situasjoner og episoder ved institusjonene, som vi hadde grunn til å tro kom av at det ved noen avdelinger var omfattende bruk av vikarer og utskiftninger blant ledere og ansatte. Dette skapte utrygghet, både for barna som bodde der og for de ansatte. Barn i barnevernet har ofte opplevd mye utrygghet og brutte relasjoner fra før av, derfor er grunnleggende for at de skal kunne trives og utvikle seg under oppholdet på institusjonen at personalgruppen er stabil, trygg og faglig kompetent.

Da det den 01.01.2022 ble det iverksatt nye bestemmelser i barnevernloven om krav til bemanning og kompetanse i barneverninstitusjoner, ønsket vi å undersøke om dette faktisk kunne få effekt for barna.

Våren 2022 holdt Statsforvalteren et møte for institusjonslederne hvor de fikk informasjon om lovendringene fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og anledning til å gi innspill til utfordringer og å stille spørsmål. Da fikk de også informasjon om at vi høsten 2022 ville utføre tilsyn ved alle institusjonsavdelinger i Innlandet med temaet «bemanning og kompetanse».

Målet var altså å undersøke nærmere om barna på institusjonene i Innlandet faktisk ble ivaretatt av kompetent personell.

Lovgrunnlag vi undersøkte oppfyllelse av

Det ble tydeliggjort barneverntjenesteloven av 1992 § 5-11 at alle barneverninstitusjonene fra 01.01.22 til enhver tid skulle ha forsvarlig bemanning og kompetanse.

Institusjonen skulle ha en stillingsplan som sikrer en faglig forsvarlig drift, og en ansatte med tilstrekkelig nivå og bredde i kompetansen sett i forhold til institusjonens målgruppe og målsetting. Det ble lovfestet krav om relevant bachelorgrad for faglig personell som skal ansattes i barnevernsinstitusjoner, og krav om at ledere og stedfortredere skal ha master med tilhørende overgangsordning.

Det fremgår av forarbeidene til § 5-11 at det generelle kravet om forsvarlig bemanning og kompetanse innebærer at det må foretas konkrete vurderinger av kompetansebehovet ved den enkelte institusjon.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet utarbeidet videre anbefalinger til de nye kravene.

Disse anbefaler at minimum 50% av ansatte på institusjonen har utdanningsbakgrunn på bachelornivå, enten som barnevernspedagog, sosionom/sosialt arbeid og/eller vernepleier. For å ivareta kravene til forsvarlig bemanning bør ledelsen i tillegg sikre at en ansattgruppe har kompetanse til å konkret ivareta de barna som bor på institusjonen. Institusjonen må videre sørge for at de ansatte får nødvendig faglig veiledning og opplæring. En del av det å sikre forsvarlig bemanning skrever også en arbeidstidsordning som ivaretar beboernes rett til kontinuitet og stabilitet i hverdagen.

Kunnskapsmodellen «barnets behov i sentrum anbefales brukt

Kunnskapsmodell «Barnets behov i sentrum»



Det fremkommer også i anbefalingen at utdanningskravet etter bvl. § 5-11 kun gjelder for de som ble ansatt etter 2022. Videre at institusjonen kan søke om unntak fra utdanningskravet for personell som ikke skal drive miljøterapeutisk endringsarbeid.

Buudir utga også en presisering den 23.03.22, av kravet til lederkompetanse og faglig personell. Det fremkommer her at alt fagpersonell som ansettes i en institusjon, minst skal ha bachelorutdanning, men at kravet ikke gjelder for de som ble ansatt før 2022 eller for studenter i praksis, under forutsetning av at institusjonen likevel har forsvarlig bemanning og kompetanse.

Kravet til generell forsvarlighet er hjemlet i barnevernloven § 1-4. Forsvarlighet er en rettslig standard med tre hovedelementer: tjenesten må holde tilfredsstillende faglig kvalitet, ytes til rett tid og i et tilstrekkelig omfang.

Institusjonens ledelse har ansvar for å sikre forsvarlig bemanning og kompetanse etter barnevernloven § 5-10 og forskrift om krav til kvalitet og internkontroll i barneverninstitusjon. Dette innebærer at ledelsen må ha et system for å holde oversikt over faktisk bemanning kompetanse på institusjonen og over kompetansebehov, og sørge for at det iverksettes kompetansetiltak. Ledelsen skal også følge med på om tiltakene har forventet effekt, og eventuelt iverksette nye tiltak eller gjøre endringer.

Gjennomføringen

Statsforvalterens Enhet barnevern og familie nedsatte en intern arbeidsgruppe som utarbeidet tilsynsplan, veileder, spørsmålsguide og matriser til bruk under tilsynet.

Relevant dokumentasjon ble innhentet fra institusjonene i forkant av tilsynene.

Vi delte oss inn i tilsynslag på to til fire tilsynsførere, som utførte tilsynene ved avdelingene.

Barna fikk egne varselsbrev før tilsynet, med informasjon om tilsynet og oppfordring om å snakke med oss.

Alle de planlagte tilsynene ble utført, men på grunn av vakante stillinger ved enheten høsten 2022, måtte tilsynslagene og planene justeres noe.

Nærmere om hva som ble undersøkt

Særlig to forhold ble undersøkt:

- 1.) Hvorvidt kravet til formell kompetanse og forsvarlig arbeidstidsordning var oppfylt
- 2.) Hvorvidt kompetansen ble vedlikeholdt, herunder om det ble sørget for tilstrekkelig opplæring og veiledning av de ansatte.

For å avdekke hvorvidt bemanningskravet ble sikret undersøkte vi stillingsplaner, rekruttering, ansettelse, vikarbruk, arbeidstidsordning og vaktlag, samt lederkompetanse og delegasjon.

For å avdekke hvorvidt kompetansen ble vedlikeholdt undersøkte vi system og planer for kompetansekartlegging, opplæring og veiledning, både på gruppe- og individnivå.

For å avdekke hvorvidt kompetansen medførte god praksis spurte vi barna om det opplevde seg godt ivare tatt av de ansatte.

Barnevernsinstitusjoner i Innlandet høsten 2022	Ant. avdelinger	Eier	Beboergruppe (målgruppe)
Fagertun hybelhus	2	Ideell	Omsorg
Kirkenær barnevern- og omsorgssenter	8	Statlig	Omsorg EMA
Rena ungdoms- og familiesenter	4	Ideell	Omsorg
Olivia Solhaugen	1	Privat	Atferd
Olivia Bohab	2	Privat	Omsorg
Innlandet barnevernsenter	5	Statlig	Omsorg
Hedmark ungdoms- og familiesenter	4	Statlig	Akutt Atferd og omsorg
Fossumkollektivet	2	Ideell	Atferd/rus
Seljelia senter for foreldre og barn	1	Statlig	Familier

Det ble utarbeidet 15 rapporter etter disse tilsynene. Grunnen til dette er ulikheter når det gjelder om avdelinger under samme institusjon får felles rapport eller hver sin.

Funn

To av rapportene hadde lovbrudd. I den ene rapporten ble det gitt lovbrudd for manglende oppfyllelse av formell kompetanse hos de ansatte. I den andre rapporten for at ledelsen ikke hadde sikret tilstrekkelig kompetanse på avdelingen til å ivareta barnas behov.

Det ble i tillegg påpekt noen forbedringsområder i to rapporter. Disse omhandlet mangelfulle opplæringsplaner.

I resten av rapportene ble det ikke påpekt brudd på kravene til bemanning og kompetanse.

Det ble utfylt matriser for registrering av funn under tilsynene, med unntak av for Seljelia.

Oppsummeringen av matrisene ga blant annet følgende funn:

Tema/spørsmål	Andel
Har alle fast ansatte etter 01.01.22 bachelorgrad	11 steder hadde alle, 3 steder var det søkt om unntak for noen.
Er det minst 50% ansatte med sosial/barnevernsfaglig bachelor?	13 av 14
Har alle nattevakter bachelor?	3 av 14

Har avdelingsleder barnevernfaglig kompetanse?	14 av 14
Har institusjonsleder godkjent kompetanse?	14 av 14
Har avdelingen en stedfortrederfunksjon?	14 av 14
Er det søkt om unntak fra kompetansekravet for ansatte?	13 av 14
Er det registrert avvik på bemanning og kompetanse det siste året?	10 av 14
Har institusjonen en kompetanseplan?	14 av 14
Har institusjonen opplæring/veiledningsplan?	14 av 14, men noen mangelfulle.
Får ansatte individuell veiledning?	14 av 14

Resultat av barnesamtalene

Det var 81 barn som bodde på avdelingene under tilsynene, og vi fikk samtaler med 43 av disse. 42 av barna bekreftet at de visste hvem av de ansatte som kommer på jobb når og at de har samtaler med og oppfølging fra de ansatte. De bekreftet også at de hadde noen de kan snakke med hvis de var lei seg eller redde. Det siste barnet klarte ikke å uttrykke seg om dette under samtalen.

Oppsummering av funn og konklusjon

Vi fant at institusjonsledelsen i stor grad var kjent med kravene til bemanning og kompetanse, og at de fleste hadde sørget for å oppfylte dem. Noen steder var det imidlertid utfordrende å rekruttere ansatte med bachelor til deltidsstillinger, nattevaktstillinger og vikariater. I disse stillingene fant vi at det var en del avvik, at det ofte ble søkt om unntak fra utdanningskravet eller at det var videreført ansettelser fra 2021 av folk uten relevant utdanning. Når det gjaldt de fast ansatte fast og ledelsen hadde nesten alle oppfylt kravet til utdanning, og anbefalingen om minst 50 % ansatte med relevant utdanning var også oppfylt.

Alle institusjonene hadde også systemer for kompetansekartlegging, opplæring og veiledning av de ansatte, men enkelte hadde forbedringsområder.

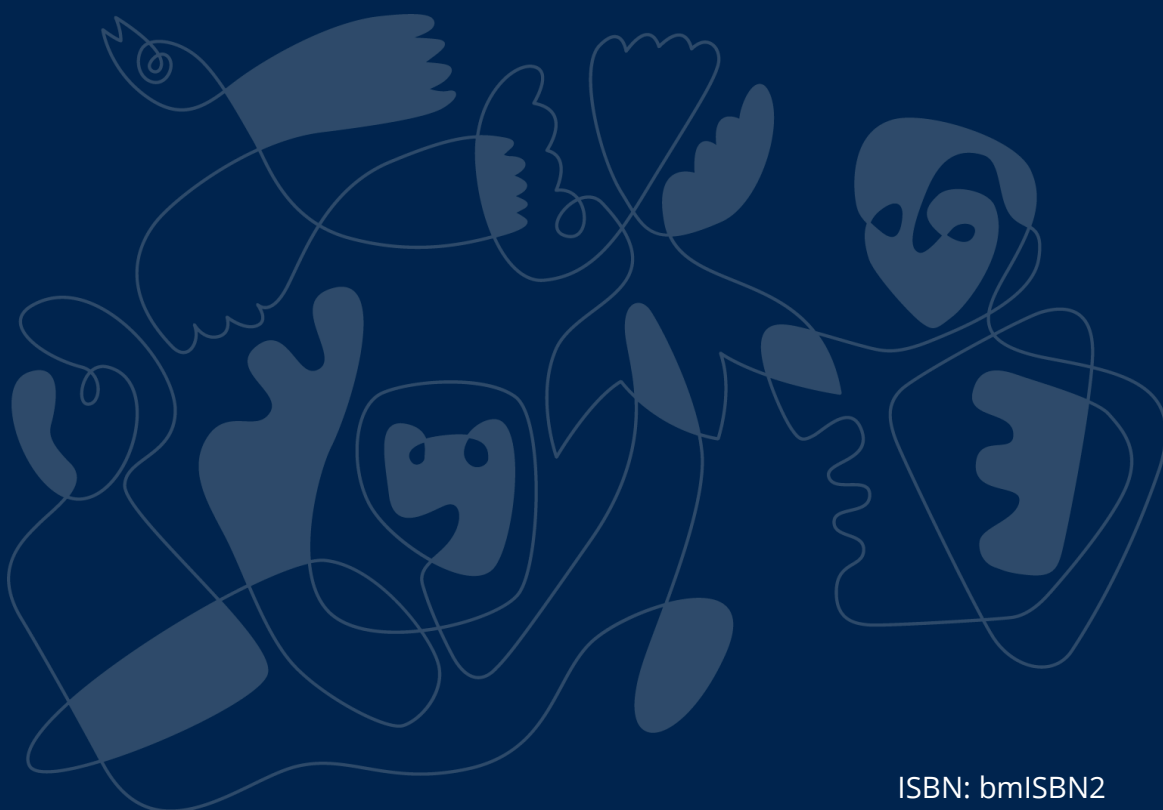
Samtalene med barna bekreftet at de opplevde seg ivaretatt av de ansatte på institusjonen.

Oppsummert mener vi tilsynene viser at ledelsen ved institusjonene i Innlandet i all hovedsak satte seg inn i og sikret oppfølging av kompetansekravene som ble innført i 2022.



STATSFORVALTEREN I INNLANDET

Postboks 987, 2604 Lillehammer | sfinpost@statsforvalteren.no | www.statsforvalteren.no/innlandet



ISBN: bmISBN2