

# Anbefalinger om kompetanse og utdanning for barnevernsinstitusjoner



**Bufdir**

# Innhold

<b>1. Hva inngår i disse anbefalingene? .....</b>	<b>2</b>
1.1 Anbefalingene gjelder alle institusjoner på barnevernsfeltet.....	3
1.2 Anbefalingene retter seg mot alle barnevernsinstitusjoner, eiere, driftere samt godkjennings- og tilsynsmyndigheter.....	3
<b>2. Hva er «kompetanse»? .....</b>	<b>4</b>
2.1 Formell kompetanse og personlig egnethet .....	4
2.1.1 Norske og utenlandske utdanninger .....	5
<b>3. Bufdirs anbefalinger til forståelse og praktisering av krav 1, 3, 5 og 7 i den nye bestemmelsen i barnevernloven § 5-11 .....</b>	<b>5</b>
3.1 Anbefalinger om praktisering av krav 5.....	6
3.1.1 Anbefaling 1.....	6
3.1.2 Anbefaling 2.....	6
3.1.3 Hvem er faglig personell?.....	6
3.1.4 Kravet gjelder bare for nyansatte .....	7
3.1.5 Unntak fra kravet.....	7
3.1.6 Begrunnelse for anbefalingene .....	7
3.2 Anbefaling om praktisering av krav 7 .....	8
3.2.1 Anbefalinger .....	8
3.2.2 Hvem er «leder» og «stedfortreder»? .....	9
3.2.3 Begrunnelse for anbefalinger .....	9
3.3 Anbefalinger om praktisering av krav 1.....	9
3.3.1 Anbefaling 1.....	9
3.3.2 Anbefaling 2.....	10
3.3.3 Anbefaling 3.....	10
3.3.4 Begrunnelse for anbefalingene .....	11
3.4 Anbefaling om praktisering av krav 3.....	12
3.4.1 Anbefaling 1.....	12
3.4.2 Eksempler på forståelse og anvendelse av anbefalingen.....	13
3.4.3 Begrunnelse for anbefaling .....	13
<b>4. Referanser .....</b>	<b>14</b>

Endringer i Lov om barnevern (barnevernloven) trer i kraft 1. januar 2022 og omfatter ny § 5-11: Krav til bemanning og kompetanse i barneverninstitusjon. Bestemmelsen består av følgende krav:

1. Barneverninstitusjonen skal til enhver tid ha forsvarlig bemanning og kompetanse
2. Institusjonen skal ha en stillingsplan som sikrer en faglig forsvarlig drift
3. Institusjonen skal ha ansatte med tilstrekkelig nivå og bredde i kompetansen ut fra institusjonens målgruppe og målsetning
4. Institusjonen skal ha en arbeidstidsordning som sikrer stabilitet og kontinuitet for barna
5. Faglig personell som ansettes i en barnevernsinstitusjon skal minst ha relevant bachelorutdanning
  - a. Bufetat kan i særlige tilfeller gi unntak fra dette kravet
6. Institusjonen skal ha en leder og en stedfortreder
7. Fra 1. januar 2031 skal disse ha barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå.
  - a. Kompetansekravet er oppfylt også for ledere og stedfortredende ledere som har relevant bachelorutdanning, og som innen 1. januar 2031 har gjennomført relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng
8. Institusjonen skal sørge for at de ansatte får nødvendig faglig veiledning og opplæring

Lovbestemmelsene over omtales som krav 1-7 i disse anbefalingene.

## 1. Hva inngår i disse anbefalingene?

Den nye bestemmelsen omfatter en rekke krav som i all hovedsak videreføres fra gjeldende rett, og inntar nye krav om:

- Relevant bachelorutdanning for nyansatt faglig personell, gjeldende fra 1.1.2022
- Barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå for ledere og stedfortreder (inkludert overgangsordning), gjeldende fra 1.1.2031

Krav til bemanning, stillingsplan, arbeidstidsordning, faglig veiledning og opplæring er i utgangspunktet en videreføring av gjeldende rett og omfattes i hovedsak ikke av disse anbefalingene.

Her gir direktoratet veiledning om forståelse og anvendelse av de nye kravene om relevante utdanninger for nyansatte og ledere (krav 5 og 7). Vi gir også anbefalinger til momenter i vurdering av samlet faglig forsvarlig kompetanse i institusjoner (krav 1), og momenter til vurdering av tilstrekkelig nivå og bredde i kompetansen til ansatte for å ivareta institusjonens målgruppe og målsetning (krav 3).

Formålet er at anbefalingene også bidrar til å gi veiledning og retning for arbeidet med å strategisk og gradvis bygge opp kompetansen på institusjonsområdet kommende år.

Disse anbefalingene erstatter:

- Brev av 20. februar 2007 fra Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) - Krav til de ansattes kompetanse i barneverninstitusjoner<sup>1</sup>.
- Retningslinjer for kvalitet i statlige, kommunale og private omsorgssentre og til godkjenning av private og kommunale omsorgssentre<sup>2</sup> for så vidt gjelder avsnittet: § 5 Krav til bemanning og de ansattes kompetanse. Resten av retningslinjen gjelder fortsatt.
- Brev av 2. juli 2012 fra Bufdir - Krav til kvalitet ved statlige, private og kommunale barneverninstitusjoner som skal ta imot barn etter barnevernloven § 4-29, for så vidt gjelder avsnittet: Særlig om kompetanse. jf. kvalitetsforskriften § 5<sup>3</sup>. Resten av brevet gjelder fortsatt.

## 1.1 Anbefalingene gjelder alle institusjoner på barnevernsfeltet

Alle barnevernsinstitusjoner som skal ta imot barn etter barnevernloven omfattes av kompetansekravene i barnevernloven § 5-11. Bestemmelsen i barnevernloven § 5-11 gjelder tilsvarende for omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere som for institusjoner jf. barnevernloven § 5A-7. Kompetansekravene gjelder ikke for Sentre for foreldre og barn<sup>4</sup>.

## 1.2 Anbefalingene retter seg mot alle barnevernsinstitusjoner, eiere, driftere samt godkjennings- og tilsynsmyndigheter

Disse nasjonale anbefalingene gir veiledning til hvordan de nye kompetansekravene til ansatte og ledelsen i § 5 -11 bør forstås.

Eiere og arbeidsgivere på institusjonsfeltet har ansvar for å sikre forsvarlig kompetanse på institusjonene, både i ledelse og blant ansatte. Den enkelte barneverninstitusjon er selv ansvarlig for at institusjonen oppfyller kravene til kompetanse og skal ha internkontroll som sikrer dette. Bufetat og Oslo kommune (ved Barne- og familieetaten) godkjenner og følger opp at barnevernsinstitusjoner overholder krav til forsvarlig bemanning og kompetanse. Disse har også anledning til å gi unntak fra krav i konkrete tilfeller. Statsforvalter gjennomfører tilsyn med at kravene til kompetanse overholdes.

---

<sup>1</sup> Vår ref: 2006/27970-3

<sup>2</sup> [Omsorgssentre: Retningslinjer for kvalitet og godkjenning av omsorgssentre \(bufdir.no\)](#)

<sup>3</sup> Vår ref: 2006/27970-22

<sup>4</sup> Når sentrene for foreldre og barn gjør utredninger på oppdrag fra kommunal barneverntjeneste gjelder barnevernloven § 2-3 a og når sentrene gir hjelpetiltak gjelder barnevernloven § 5-10 og forskrift om sentre for foreldre og barn av 25. november 2010 nr. 1479.

## 2. Hva er «kompetanse»?

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

Etterutdanning er (kortere) kurs som ikke gir formell kompetanse. Etterutdanning gir gjerne vedlikehold og oppdatering av kompetanse innenfor eksisterende utdanningsnivå (og stilling), ofte uten vekt på formell eksamen. Videreutdanning derimot, er studier eller opplæring som gir studiepoeng og er dermed å regne som formell kompetanse.

Kontekstuell yrkeskvalifisering «viser til den steds- og oppgavespesifikke (uformelle) opplæringen enhver nyansatt må gjennom for å mestre oppgavene og arbeidsmåtene på en gitt arbeidsplass. Dette er arbeidsgivers ansvar, alle nyansatte trenger opplæring og veiledning over en viss tid før de fungerer godt i den lokale konteksten».<sup>5</sup> I barnevernloven § 5-11 siste ledd er det krav om at institusjonen skal sørge for at de ansatte får nødvendig faglig veiledning og opplæring.

Alle institusjoner har et ansvar for opplæring og veiledning av sine ansatte slik at deres kompetanse møter barnas behov. Eksempelvis sier forarbeidene til barnevernloven kapittel 5A: «Personalet skal læres opp i utviklingspsykologi, traumepsykologi, kunnskap om hvordan man overlever som flyktning, kulturen i avgiverland, tverrkulturell kommunikasjon, norsk flyktningpolitikk og forvaltning, bruk av tolk og barnevernfaglig omsorg»<sup>6</sup>.

Disse faglige anbefalingene omhandler primært den formelle kompetansen som er relevant som utgangspunkt for arbeid i barnevernsinstitusjoner, som må videre veiledes, oppdateres og utvikles gjennom yrkesgjerningen. Men som vi vi komme tilbake til under, vil også kontekstuell yrkeskvalifisering, etterutdanning og erfaring mv være momenter i vurdering av forsvarlig kompetanse i institusjonen som helhet. Erfaring, som er kunnskap og viten man tilegner seg gjennom egne opplevelser og som man så bearbeider, kan også være viktig for arbeidsgiver å legge vekt på i vurderingen av enkeltansattes kompetanse, men omtales ikke i disse anbefalingene om formell kompetanse.

### 2.1 Formell kompetanse og personlig egnethet

Formell kompetanse omfatter kunnskap, ferdighetstrening og generell kompetanse nedfelt i læringsutbyttebeskrivelser og læreplaner, og dokumenteres gjennom vitnemål og liknende. Slik dokumentasjon gir begrenset mulighet til å vurdere *personlig egnethet*.

---

<sup>5</sup> Meld. St. 13 (2011-2012) [Utdanning for velferd – samspill i praksis](#), s. 39-40

<sup>6</sup> Ot.prp.nr.28 (2007-2008) Om lov om endringer i lov 17. juli 1992 nr. 100 om barneverntjenester mv. (Omsorgen for enslige mindreårige asylsøkere inntil bosetting eller retur)

Personlig egnethet er imidlertid svært viktig for alle ledere og ansatte i barnevernsinstitusjoner, og både kan og bør inngå i arbeidsgiveres vurdering av kompetanse, også ved nyansettelser. Personlig egnethet omfatter bl.a. evner, holdninger og verdier den enkelte har i møte med barn og unge i institusjonshverdagen, familier, kolleger og samarbeidspartnere. Fysisk og psykisk helse vil også være faktorer som er av betydning i arbeid med alle målgrupper på institusjon.

### 2.1.1 Norske og utenlandske utdanninger

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

For utenlandske utdannelse, har NOKUT avgitt uttalelser om automatisk godkjenning av bachelorgrader og mastergrader fra Sverige, Finland, Danmark, Island, Litauen og Polen som likeverdige med norske utdanninger på samme gradsnivå<sup>7</sup>. Arbeidssøkende eller ansvarlige for vurderinger kan hente slike automatiske uttalelser hos NOKUT<sup>8</sup>. Det faglige innholdet i utdanningene og deres relevans for arbeid i barnevernsinstitusjoner i Norge er ikke vurdert av NOKUT, kun det akademiske nivået – som for disse landene sidestilles med norske grader.

NOKUT avgir også uttalelser om godkjenning av utdanninger i tilfeller der søkere med utenlandsk utdanning på bachelor- eller masternivå fra land som ikke er automatisk godkjent<sup>9</sup>, eller der søkere ikke har verifiserbar dokumentasjon på sin utdanning<sup>10</sup>. Arbeidssøkere kan søke om godkjenning/uttalelse fra NOKUT i begge tilfeller.

## 3. Bufdirs anbefalinger til forståelse og praktisering av krav 1, 3, 5 og 7 i den nye bestemmelsen i barnevernloven § 5-11

Under fremgår Bufdirs anbefalinger til forståelse og praktisering av krav 1, 3, 5 og 7 i den nye bestemmelsen i barnevernsloven § 5-11. Anbefalinger knyttet til nye krav kommer først, etterfulgt

---

<sup>7</sup> Ordningen med automatisk godkjenning utvides gradvis i tråd med føringer og politiske ambisjoner. Det europeiske råd kom i 2018 med en anbefaling om å innføre automatisk godkjenning for hele EU/EØS-området innen 2025, så fremover vil NOKUT utvide ordningen med automatisk godkjenning.

<sup>8</sup> <https://www.nokut.no/utdanning-fra-utlandet/automatisk-godkjenning-utvalgte-grader/>

<sup>9</sup> <https://www.nokut.no/tjenester/godkjenning-av-utenlandsk-hoyere-utdanning/>

<sup>10</sup> <https://www.nokut.no/utdanning-fra-utlandet/Godkjenningsordning-for-personer-uten-verifiserbardokumentasjon/>

av anbefalinger om praktisering av videreførte krav. Samlet sett vil anbefalingene kunne gi veiledning og retning til arbeidet med å løfte kompetansen i institusjonsbarnevernet over tid.

### 3.1 anbefalinger om praktisering av krav 5

**Faglig personell som ansettes i en barnevernsinstitusjon skal minst ha relevant bachelorutdanning.**

#### 3.1.1 anbefaling 1

For å yte forsvarlig omsorg og behandling til barn og ungdom, bør minimum 50% av ansatte på institusjonen ha følgende utdanningsbakgrunn på bachelornivå:

- Barnevernspedagog
- Sosionom/sosialt arbeid
- Vernepleier

Opparbeidelsen av slik kjernekompetanse bør være førende for nyansettelser.

#### 3.1.2 anbefaling 2

Avhengig av målgruppe og målsetning for institusjonen kan det være nødvendig med tverrfaglighet og mangfold i ansattegruppa, for å møte barns og ungdoms samlede behov med forsvarlig bemanning og kompetanse. Ved vurderinger av om en utdanning er relevant bachelorutdanning bør en se hen til anbefalingene om praktisering av kravene 1 og 3. Supplerende formell kompetanse på minimum bachelornivå på institusjon kan være:

- Sykepleie (*for eksempel* psykiatrisk sykepleie, helsesykepleie)
- Pedagogikk (*for eksempel* lærer/barnehagelærer/musikkpedagog/spesialpedagog/pedagogisk-psykologisk rådgiver)
- Ergoterapi
- Flerkulturell-/mangfoldskompetanse (*for eksempel* ervervet gjennom samfunns- eller kulturvitenskapelig utdanning)
- Psykologi

Listen over er *ikke* uttømmende. Det er etter direktoratets oppfatning verken hensiktsmessig eller ønskelig å utarbeide en uttømmende liste over hvilke typer utdanninger eller videreutdanninger som bør anses som faglig relevante.

#### 3.1.3 Hvem er faglig personell?

Med «faglig personell» menes personell som har som oppgave å gi barna som oppholder seg på institusjonen forsvarlig omsorg og behandling. Ansatte som ikke utfører slike oppgaver omfattes ikke av kravet. Eksempler på ansatte som ikke vil omfattes av kravet er merkantilt personell, vaktmester og kokk. Vurderinger av *personlig egnethet* for arbeid på institusjon vil likefullt være viktig for ansatte med slike oppgaver.

Slik Bufdir vurderer det er alle som rekrutteres til å utføre oppgaver under institusjonens omsorgsansvar for beboerne omfattet av kravet om relevant bachelorgrad, inkludert deltidsansatte, nattevakter, midlertidig ansatte, vikarer m.v.

### 3.1.4 Kravet gjelder bare for nyansatte

Kravet om relevant bachelorutdanning omfatter ikke personell som er ansatt i en barnevernsinstitusjon før ikrafttredelse av bestemmelsen, dvs. før 1.1.2022. Dette gjelder også dersom personellet skifter arbeidssted tilknyttet samme arbeidsgiver etter at kompetansekravet har trådt i kraft. Ansatte i statlige institusjoner kan uavhengig av kravet skifte arbeidsplass fra én statlig institusjon eller institusjonsavdeling til en annen. Også ansatte i en privat institusjon kan bytte mellom institusjoner og avdelinger, forutsatt at de har samme arbeidsgiver. Dette inkluderer ansatte som får ny arbeidsgiver på grunn av endringer i selskapsstruktur som oppkjøp og sammenslåinger.

### 3.1.5 Unntak fra kravet

Den enkelte institusjon kan i enkelttilfeller søke om unntak fra kravet om bachelorgrad. Det fremgår av barnevernloven § 5-11 annet ledd. Søknader fra kommunale og private institusjoner behandles av Bufetats enhet for godkjenning av barneverninstitusjoner (BEG). Bufetats regioner behandler søknader om unntak fra statlige institusjoner. Søknader for private og kommunale institusjoner i Oslo kommune behandles av Barne- og familieetaten (BFE) i kommunen. Institusjonen eller institusjonseier må begrunne hvorfor søknaden bør innvilges. Bestemmelsen er blant annet aktuell overfor personell som ikke skal drive miljøterapeutisk endringsarbeid, men som skal bidra ved ulike former for aktivitetstilbud. For omsorgssentrene vil behov for en svært rask, men antatt midlertidig oppbygging av omsorgssentertilbudet, kunne regnes som et «særlig tilfelle» som omfattes av unntaksbestemmelsen.

Innvilgelse av søknaden forutsetter at institusjonen oppfyller de generelle kravene til faglig forsvarlig bemanning og kompetanse etter første ledd, samt at innvilgelse heller ikke går på bekostning av institusjonens mulighet til å oppfylle andre krav i lov og forskrift. Bufetats faglige vurdering av søknaden må dokumenteres. Lovens forarbeider åpner *ikke* for å gi unntak begrunnet i rekrutteringsutfordringer.

### 3.1.6 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene bygger på forarbeidene til ny barnevernslov, kunnskap og innspill fra fagfeltet.

I forarbeidene til loven har departementet pekt på at behovet for kompetanse innen miljøterapi er viktig for å skape et godt omsorgsmiljø for barn og ungdom på institusjon. Ansatte med bakgrunn innen barnevernpedagogikk, vernepleie og sosialt arbeid har etter departementets vurdering den mest sentrale kompetansebakgrunnen for arbeid på institusjon. Direktoratet opplever i hovedsak støtte fra fagfeltet for denne vurderingen. Foruten barnevernfaglig- og/eller sosialfaglig kompetanse, har disse utdanningsgruppene kunnskap om oppvekstmiljø, miljøterapi, utviklingspsykologi, pedagogikk, juss og offentlig forvaltning.



Direktoratet vil videre bemerke at det ikke er slik at kunnskap og kompetanse bare sikres gjennom barnevern- og sosialfaglige utdanninger siden slike utdanninger vil variere noe i innhold. Gjennomført sosialfaglig og annen relevant utdanning på samme nivå gir imidlertid annen relevant kompetanse, og gir erfaring med å tilegne seg et felles begrepsapparat, analysere, og anvende teoretisk kunnskap i praksis som ufaglærte ikke kan forutsettes å ha. Dette innebærer at uavhengig av utdanning bør institusjonspersonalet ha både kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse omkring prinsippene som ligger til grunn for omsorgs- eller behandlingsarbeidet i institusjonene.

Som understreket i begrunnelsen for anbefalingene til krav 1 og 3, har barn og unge på institusjon i dag ofte sammensatte behov og utfordringer, og trenger tverrfaglig hjelp. Dette peker på behovet for at institusjonene bygger opp tverrfaglig kompetanse innenfor de fagområdene som speiles i målgruppas sammensatte behov og utfordringer. For å hente fram og styrke barnas, ungdommenes og familienes ressurser og kunnskap trengs også en helhetlig tilnærming som best kan sikres gjennom flere faglige perspektiver. Departementet nevner i forarbeidene særlig utdanning innen pedagogikk og mangfoldskompetanse som relevant. Dette har direktoratet også opplevd støtte for, fra fagfeltet. Direktoratet har etter innspill fra fagfeltet også løftet fram sykepleiefaglig kompetanse, ergo- og fysioterapi, samt psykologisk og medisinsk kompetanse som viktige bidrag til institusjonenes samlede kompetanse.

## 3.2 Anbefaling om praktisering av krav 7

**Institusjonen skal ha en leder og en stedfortreder for lederen. Fra 1. januar 2031 skal disse ha barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå.**

**Kompetansekravet er oppfylt også for ledere og stedfortredende ledere som har relevant bachelorutdanning, og som innen 1. januar 2031 har gjennomført relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.**

### 3.2.1 Anbefalinger

1. «Barnevernsfaglig mastergrad» skal forstås som:
  - Master i barnevern
  - Master i barnevernsarbeid
2. «annen relevant utdanning» bør forstås som:
  - Mastergrader og/eller videreutdanning som dekker kompetanseområder som er sentrale for institusjonsfeltet (se anbefalinger om praktisering av krav 1, 3 og 5)
  - Formell lederutdanning kan være relevant i forlengelse av en relevant utdanning (se anbefalinger om praktisering av krav 5)
3. «utdanning på tilsvarende nivå» skal forstås som:
  - Utdanning av minimum 4-5 års varighet, med til sammen 270-300 studiepoeng
4. I overgangsordningen bør relevant bachelor og relevant videreutdanning (minimum 30 studiepoeng) forstås som:
  - Bachelorgrad som dekker kompetanseområder som er sentrale for institusjonsfeltet (se anbefalinger om praktisering av krav 1, 3 og 5)
  - Videreutdanning på mastergradsnivå som dekker kompetanseområder som er sentrale for institusjonsfeltet (se anbefalinger om praktisering av krav 3 og 5)

- Formell videreutdanning i ledelse kan være relevant

Som del av den samlede vurderingen av kompetanse vil også personlig egnethet være av avgjørende betydning. Disse anbefalingene gir ikke veiledning i slike konkrete vurderinger.

### **3.2.2 Hvem er «leder» og «stedfortreder»?**

Kravene om gitt kompetanse og utdanning gjelder både for leder og stedfortreder. Leder og stedfortreder er de institusjonen har oppgitt i institusjonsplanen, og som institusjonen er godkjent eller kvalitetssikret for som leder og stedfortreder. Det er ikke anledning til å gjøre unntak for dette kravet.

### **3.2.3 Begrunnelse for anbefalinger**

Anbefalingene bygger på forarbeidene til ny barnevernslov, kunnskap og innspill fra fagfeltet.

I forarbeidene til loven peker departementet på institusjonslederens særlige ansvar for de barna og ungdommene som bor og lever ved institusjonen. Leders oppgaver spenner over områder som styring, administrasjon og drift, fag- og kvalitetsutvikling av institusjonsarbeidet. For å ivareta dette brede ansvaret, vurderer departementet at ledere bør ha utdanning på mastergradsnivå innen relevant fagfelt. Leder må forstå og kunne videre utvikle det faglige tilbudet ved institusjonen.

Direktoratet har opplevd støtte fra fagfeltet til at institusjonsledere må ha både god faglig forståelse og ledelseskompetanse. Anbefalinger om forståelse og anvendelse av kompetansekravene er avgrenset til formalkompetanse. Det betyr ikke at også personlig egnethet, erfaring, tilgjengelighet/tilstedeværelse i miljøet i det daglige og liknende forhold ikke også kan være av avgjørende betydning for god institusjonsledelse. Slike forhold har vært løftet frem av en rekke aktører direktoratet har fått innspill fra.

## **3.3 Anbefalinger om praktisering av krav 1**

### **Barneverninstitusjonen skal til enhver tid ha forsvarlig bemanning og kompetanse**

For at institusjonen skal ha forsvarlig bemanning og kompetanse må alle kravene i barnevernloven § 5-11 være oppfylt til enhver tid.

#### **3.3.1 Anbefaling 1**

Leder skal sikre at institusjonen har tilstrekkelig kompetanse, og bør tilstrebe at institusjonen har

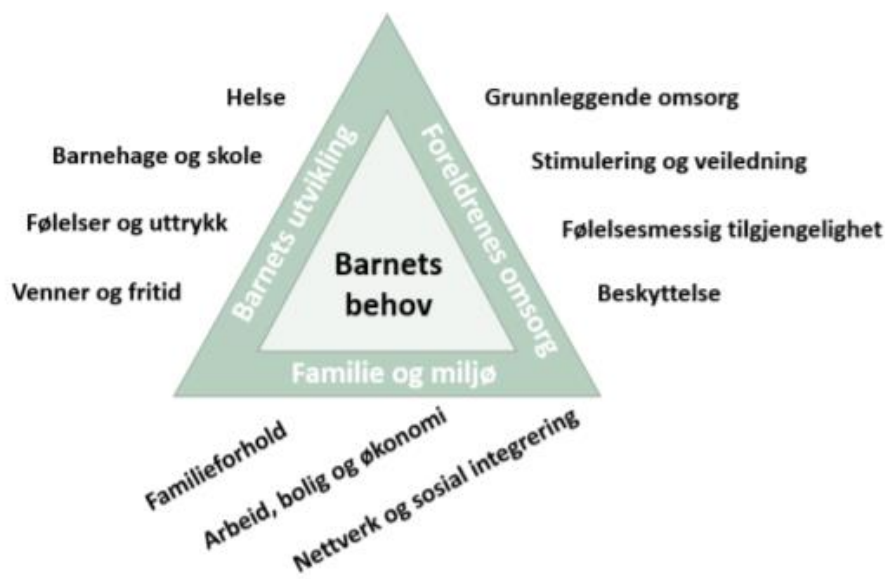
- a. Oversikt over tilgjengelig kompetanse på institusjonen, udekte kompetansebehov og planer for å utbedre disse
- b. Plan for opplæring av ansatte på institusjonen
- c. System for veiledning av ansatte
- d. System for å sikre at kunnskap fra barn, ungdom og familier brukes i utvikling av institusjonens tilbud og kompetanse

- e. Arenaer for etisk refleksjon i ansattegruppen
- f. Systematisk innsats for å sikre felles faglig forståelse og praksisutøvelse ved institusjonen
- g. Utpekt og opplært dedikert tiltaksansvarlig, helseansvarlig, skoleansvarlig og familieansvarlig
- h. Samarbeidsavtaler og rutiner for samhandling med andre tjenester for å dekke barna/ungdommenes samlede behov for hjelp og tjenester

### 3.3.2 Anbefaling 2

Institusjonen skal sette barnets behov i sentrum. Bufdir anbefaler bruk av kunnskapsmodellen «Barnets behov i sentrum» som oppsummerer de helhetlige behovene institusjonene bør dekke for at barn skal ha best mulig omsorg og utvikling. Institusjonen må ha kompetanse som gjør den i stand til å ivareta barnet og systemene rundt barnet (barnets økologi) som utøvelse av daglig omsorgsansvar for barna på institusjonen:

#### Kunnskapsmodell «Barnets behov i sentrum»



Barn skal bli møtt med tilpasset, sensitiv og utviklingsstøttende omsorg av trygge ansatte som vil dem vel. Ansatte bør derfor ha kunnskap om barns ulike behov og uttrykk, om traumer og overgrep, og kunne møte barn med den tilpassede omsorgen og/eller behandlingen de har behov for.

### 3.3.3 Anbefaling 3

For å ivareta kravet om forsvarlig kompetanse og barnets helhetlige behov, anbefaler Bufdir at alle institusjoner bygger opp kompetanse på:

- miljøterapi for å ivareta god tilrettelegging og systematikk i arbeidet med det enkelte barn, samt barnegruppen, under oppholdet

- ivaretagelse av barns rettigheter i nasjonalt og internasjonalt regelverk, nasjonale retningslinjer og anbefalinger
- barns medvirkning før, under og etter opphold på institusjon
- å gi beskyttelse og opplevelse av trygghet til det enkelte barn, i tråd med dets unike behov
- å tilrettelegge for at barna får og benytter skole- eller dagtilbud, fritids- og helsetilbud
- å gi hjelp til positiv kontakt med jevnaldrende
- å redusere uheldige handlinger og vanskelige relasjoner som hindrer barnets utviklingsmuligheter
- å veilede og sette grenser på utviklingsstøttende måter
- å gi hjelp til å oppdage, snakke om, og håndtere risiko i eget miljø og i digital aktivitet
- identifisere tegn på og håndtere konsekvenser av omsorgssvikt og vold (herunder bla seksuelle overgrep, æresrelatert vold og negativ sosial kontroll)
- ha oppmerksomhet mot barnets fremtid
- familie- og nettverksarbeid, herunder samvær og tilbakeføring
- å identifisere tegn og symptomer på rusmisbruk
- krise- og stresshåndtering og kunnskap om å stabilisere barn i krise
- forebygge og håndtere atferd/hendelser der barn og ungdom kan skade seg selv eller andre (herunder bla problematisk og skadelig seksuell atferd)
- ulike systematiske program, modeller og metoder som brukes i institusjoner
- barn og unges psykiske helse
- refleksjon over egen rolle og funksjon i møte med barn, unge, familier, kolleger og samarbeidspartnere (etisk refleksjon)
- tverretattlig samarbeid og relevante tjenesters ansvarsområder
- betydning av å ta hensyn til barn og familiers kulturelle, språklige og religiøse bakgrunn, herunder samisk, samt kunnskap om bruk av tolk

Denne listen er *ikke* uttømmende, men er ment å gi veiledning til vurdering av institusjoners samlede kompetanse. Ulike institusjoner kan i tråd med målgruppe og målsetning har behov for forskjellig kompetansesammensetning og derigjennom ulik vektning av kompetanseområder over tid. Anbefalingene retter seg mot institusjonen som godkjennings- eller kvalitetssikringsobjekt.

### 3.3.4 Begrunnelse for anbefalingene

Anbefalingene bygger på lov, forarbeider, forskning, litteratur og innspill fra sentrale aktører på fagfeltet.

Barn og unge som har behov for plassering på institusjon kjennetegnes i dag av at de ofte har sammensatte og omfattende utfordringer i livene sine. Dette kan være knyttet til psykisk helse, rusproblematikk, ustabile relasjoner, mangel på tillit til systemer og normbrytende atferd (Schauss m.fl., 2020). Ungdom på institusjon har lavere livskvalitet sammenlignet med ungdom generelt og ungdom som får hjelp fra BUP poliklinisk (Jozefiak m.fl., 2016). De kan også ha erfaringer med vold, traumer og ustabile boforhold med flere tidligere flyttinger. Disse utfordringene innebærer at barna som i dag mottar institusjonstiltak, behøver omfattende og samtidig hjelp på en rekke områder og fra flere sektorer. Institusjonsansatte har, i tillegg til oppgaven med å gi omsorg, utviklingsstøtte og eventuelt behandling til barna, et ansvar for å samarbeide med blant annet helsesektoren, skole og kommunalt barnevern for å sikre at ungdommene har tilgang på og mottar den hjelpen de trenger og et tilpasset tilbud. Dette innebærer også at institusjonene må sikre

barns medvirkning, samtidig som de er med på å etablere eller opprettholde kontakt med nettverk, familie og andre viktige, virksomme arenaer og tjenestetilbud (Berg m.fl., 2020). Dette fordrer at ansatte har kompetanse til å se barnet i kontekst (økologisk perspektiv på barnets behov), ta initiativ til og bidra i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid rundt barnet.

Ansatte i institusjonene håndterer en stadig mer mangfoldig gruppe barn. Dette innebærer at ansatte må ha kultur- og mangfoldskompetanse og kunne utøve sensitivitet for å møte barn, unge og deres foreldre med respekt og fremme likeverd.

I rapporten «Utredning av kompetansehevingstiltak i barnevernet» (Bufdir, 2019) ble det avdekket mangler ved både individuell og felles kompetanse i barnevernsinstitusjoner. Rapporten peker blant annet på et manglende samsvar mellom utdanningsbakgrunn og kompleksiteten i de miljøfaglige arbeidsoppgavene. Det er et behov for ansatte med formalkompetanse og ferdigheter innenfor et bredt metodisk og teoretisk spekter for å kunne møte behovene til barn plassert i barnevernsinstitusjoner. Bufdirs institusjonsgjennomgang fra 2018 (Bufdir, 2018) fant behov for bedre ledelse, styrket internkontroll, styrket kompetanse og opplæring, samt behov for bedre kontinuitet i bemanning og implementering av institusjonsplaner. Gjennomgangen fant også behov for en sterkere felles forståelse av mål og hensikt blant de ansatte.

For ungdommer på institusjon er relasjonen til de ansatte noe av det mest betydningsfulle. Gode relasjoner legger til rette for å bli kjent og medvirkning, samt gjør at de ansatte kan komme i posisjon til å gi trygghet, omsorg og hjelp (Barneombudet, 2020).

Forskning (bl.a. Berg m.fl., 2020, James, 2020, Johansen m.fl., 2020) og brukererfaringer har pekt på en rekke faktorer som er av betydning for at barn og unge skal få et godt tilbud på institusjon. I et initiativ for å finne noen felles prinsipper for godt institusjonsarbeid på tvers av landegrensler, utformet en internasjonal gruppe av forskere og fagpersoner innenfor institusjonsfeltet i 2016 en «konsensusuttalelse» (Whittaker m.fl., 2016). Uttalelsen peker på følgende prinsipper som synliggjør det verdigrunnlaget som bør ligge til grunn for et godt institusjonstilbud: 1) sikre et trygt og forutsigbart tilbud; 2) sikre kontakt og samarbeid med barna og deres familier; 3) tilpasse institusjonstilbudet slik at det henger sammen med barnets og familiens sosiale, kulturelle og geografiske kontekst; 4) institusjonens arbeid er mer enn de faglige modellene som brukes – det innebærer menneskelige relasjoner og en lærende kultur; 5) institusjonene må bidra til å skape kunnskap om hvilken omsorg og behandling som er effektiv, samt muligheten for å gjenskape på tvers av kontekster og tilpasse etter lokale forhold og behov.

## **3.4 Anbefaling om praktisering av krav 3**

**Institusjonen skal ha ansatte med tilstrekkelig nivå og bredde i kompetansen ut fra institusjonens målgruppe og målsetting.**

### **3.4.1 Anbefaling 1**

Institusjonenes ulike målgrupper og målsetninger fordrer konkrete vurderinger av hva som er tilstrekkelig nivå og bredde i kompetansen i den enkelte institusjon(stype). Slike vurderinger kan dekke følgende tema:

- a. Tilgjengelig spesialkompetanse innen målgruppens særskilte behov for omsorg og/eller behandling der barna/ungdommene bor
- b. Sammensetning av ansatte ut ifra utdanningstyper, nivå i kompetansen og bredde i kompetansen, herunder erfaring
- c. Institusjonens kompetansegrunnlag for etterlevelse av anbefalinger nedfelt i *Veileder for forløp i barnevernsinstitusjoner*

Det vil variere hvilken spesialkompetanse det her er snakk om. Behovet for kompetanse må vurderes konkret for hver enkelt institusjonstype og institusjon blant annet i forhold til institusjonenes målgruppe, målsetting og metodikk. Dette innebærer at det etter en konkret vurdering kan være behov for større bredde og/eller høyere nivå på kompetansen i noen institusjoner enn i andre. Loven fastsetter i alle tilfeller krav om relevant bachelorgrad for fagpersonell ved nytilsetninger.

Som del av den samlede vurderingen av faglig forsvarlig bemanning og kompetanse vil også personlig egnethet være av avgjørende betydning. Disse anbefalingene gir ikke veiledning i slike konkrete vurderinger, som ligger til leder å ivareta.

### 3.4.2 Eksempler på forståelse og anvendelse av anbefalingen

Eksempelvis kan nevnes at akuttinstitusjoner bør ha kompetanse på stabilisering og krisehåndtering, behandlingsinstitusjoner bør ha kompetanse på behandling av alvorlig atferdsproblematikk, institusjoner som mottar yngre barn trenger spesialkompetanse på disses omsorgsbehov og utvikling, noe som blant annet kan gjøre barnehagelærerkompetanse, helsesykepleie og/eller liknende relevant. Omsorgssentrene for enslige mindreårige asylsøkere vil ha særskilte kompetansebehov innen hvordan man overlever som flyktning, kulturen i opprinnelsesland, tverrkulturell kommunikasjon, norsk flyktningpolitikk og forvaltning, bruk av tolk m.v. Se for øvrig anbefalinger om praktisering av krav 1 og 5.

Sammensetningen av de ulike yrkesgruppene i den konkrete institusjonen må ses i sammenheng med institusjonens målgruppe og metodikk. For eksempel vil det ikke nødvendigvis være forsvarlig med en overvekt av sosionomer eller en overvekt av vernepleiere, selv om begge disse gruppene har sosialfaglig kompetanse. Ulike typer formell kompetanse og realkompetanse (erfaring) er viktig i en barneverninstitusjon i forhold til kravet om bredde i kompetansen, men kan etter direktoratets oppfatning ikke komme i stedet for barnevernfaglig/sosialfaglig kompetanse. Barn på barneverninstitusjoner skal gis forsvarlig omsorg og behandling, og sammensetningen av bemanningen må således ivareta de behovene målgruppen ved den aktuelle institusjonen har. Det er også viktig at institusjonen samlet sett har tilstrekkelig relevant arbeidserfaring og legger til rette for relevant ferdighetstrening og veiledning.

### 3.4.3 Begrunnelse for anbefaling

Anbefalingen bygger på lov, forarbeider, forskning, litteratur og innspill fra sentrale aktører på fagfeltet.

Viser til begrunnelse og referanser under anbefalingene om praktisering av krav 1 for sammenfatning av kunnskap om barn og unge i institusjon sine sammensatte behov og disses betydning for kompetanse.

Bufdir gjorde i 2019 en faglig analyse av institusjonstilbudet, basert på tidligere undersøkelser i 2018 (Bufdir, 2019b). Gjennomgangen viste at det er stor variasjon i kvalitet og faglig tilnærming i institusjonene. Dette er funn som sammenfaller med Helsetilsynets vurdering etter landsomfattende tilsyn av barneverninstitusjoner i 2018 (Helsetilsynet, 2019). Fellestrekkene for institusjonene som kommer godt ut, er at de arbeider kunnskapsbasert, målrettet, strukturert og følger standardiserte forløp.

Når det gjelder hvilke elementer som bør være til stede og virke godt i institusjonsbehandling av barn og unge med atferdsvansker, peker internasjonal forskning på at slike elementer blant annet bør inkludere; små- og familielignende enheter, med godt utdannet og stabilt personale, relasjonsfokus og etablerte metoder for å håndtere negativ atferd og fremme prososial atferd, traumeinformerte elementer, ettervern og unngåelse av lengre eller flere opphold i institusjon. Analyserapporten som Bufdir gjennomførte i 2019, viste at kjernekomponenter som her er nevnt også vil være viktige uavhengig av institusjonstyper.

## 4. Referanser

### Lov og forarbeider

Forarbeidene til ny barnevernslov Prop. 133 L (2020–2021) – regjeringen.no

Lov om endringer i barnevernloven (nye kompetansekrav) <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2021-06-18-96>

### Rapporter fra offentlige aktører

Barneombudet (2020) «De tror vi er shitkids». Rapport om barn som bor på barnevernsinstitusjon. ISBN 978-82-7987-210-8

Bufdir (2018) Gjennomgang av institusjoner – del 1 og 2. Oslo: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (upublisert).

Bufdir (2019) Utredning av kompetansehevingstiltak i barnevernet, rapport 04/2019, ISBN: 978 -82 -8286 -338 - 4

Bufdir (2019) b *På vei mot felles faglig praksis. Faglig analyse av funn fra tre undersøkelser av institusjonsbarnevernet i 2019*. Intern rapport (upublisert)

Helsetilsynet (2019) Barnas hjem, voksnes ansvar. Oppsummering av landsomfattende tilsyn med barnevernsinstitusjoner i 2018. Rapport 3/2019

### Forskning

- Berg R. C., Johansen, T. B., Jardim P. S. J., Forsetlund, L. & Nguyen, L. (2020) Tiltak for barn og unge med adferdsvansker eller som har begått kriminelle handlinger: En oversikt over systematiske oversikter. Rapport, Folkehelseinstituttet.
- James, S. (2020) Promising Program Models and Evidence-based Treatments in Therapeutic Residential Care. Upublisert bidrag til ekspertkonferanse, levert Folkehelseinstituttet mai 2020
- Johansen T.B., Jardim PSJ, Blaasvær N, Ames H, Munthe-Kaas HM, Tingulstad A, Berg RC (2020) Gode barnevernsinstitusjoner: en systematisk kartleggingsoversikt. [Quality care in residential childcare institutions : a systematic scoping review] Rapport – 2020. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Jozefiak, T., Kaye, N. S., Rimehaug, T., Wormdal, A. K., Brubakk, A. M., & Wichstrøm, L. (2016). Prevalence and comorbidity of mental disorders among adolescents living in residential youth care. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 25(1), 33–47. <https://doi.org/10.1007/s00787-015-0700-x>
- Schauss, E., Zettler, H., Naik, S., Ellmo, F., Hawes, K., Dixon, P., Bartelli, D., Cogdal, P., & West, S. (2020) Adolescents in residential treatment: The prevalence of ACEs, substance use and justice involvement. *Journal of Family Trauma, Child Custody & Child Development*, 17(1), 249-267. <https://doi.org/10.1080/26904586.2020.1781018>
- Whittaker, J.K., Holmes, L., del Valle, J.F., Ainsworth, F., Andreassen, T., Anglin, J., Bellonci, C., Berridge, D., Bravo, A., Canali, C., Courtney, M., Currey, L., Daly, D., Gilligan, R., Grietens, H., Harder, A., Holden, M., James, S., Kendrick, A., Knorth, E., Lausten, M., Lyons, J., Martin, E., McDermid, S., McNamara, P., Palareti, L., Ramsey, S., Sisson, K., Small, R., Thoburn, J., Thompson, R. & Zeira, A. (2016) Therapeutic Residential Care for Children and Youth: A Consensus Statement of the International Work Group on Therapeutic Residential Care\*, *Residential Treatment for Children & Youth*, 33:2, 89-106, DOI: 10.1080/0886571X.2016.1215755, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0886571X.2016.1215755>