

# Høringsuttalelse fra Nasjonalt Fagorgan for utdanning og forskning innen barnevern til “Høringsnotat – forslag til endringer i barnevernsloven mv. (kvalitetsreform)”.

Fagorganet viser til høringsbrev av 8.april og takker for muligheten til å komme med innspill via Universitets- og Høgskolerådet.

## Generell kommentar til begrepsendringer i barnevernsloven

Begrepene i barnevernsloven og barnevernsfeltet har lenge vært debatterte. Fagorganet kjenner til at departementet etter vedtak i Stortinget gjennomfører et planlagt arbeid med å evaluere disse begrepene, og fremme nye forslag.

Å bytte ut «plassering» med «opphold» er tilsynelatende uproblematisk, og fyller sin funksjon med å endre en objektiviserende tilnærming til barn i barnevernet. Endringer av begreper knyttet til tvangsbruk, fungerer oppklarende for praksis, om enn ikke endrende for hvordan barn og unge forstår inngrep som gjøres overfor dem.

Fagorganet vil imidlertid advare mot endringsforslagene som her kommer knyttet til atferdsbegrepet. Departementet har tilsynelatende funnet synonymmer til begrepet, som skal fungere mindre stigmatiserende. «Å utsette sin egen utvikling for alvorlig fare» og «handlemåte» går imidlertid enda sterkere i retning av å plassere årsak til problemene hos barn og unge selv, enn det atferdsbegrepet gjør. Så lenge et begrep har negative assosiasjoner knyttet til seg, vil disse negative assosiasjonene følge med synonymet også. Det å si at atferd i seg selv er et negativt begrep, blir for snevert. Atferd er noe alle har, bevisst eller ubevisst, og som har en funksjon. Atferdsproblemer eller atferdsvansker er noe som utvikler seg over tid, ikke noe som skjer som et engangstilfelle og uten en forhistorie. «Å utsette sin egen utvikling for alvorlig fare» og «handlemåte» kan imidlertid gi assosiasjoner til intensjonelle handlinger, enten akutt eller som et mønster, og fungerer dårlig dersom formålet med begrepsendringen er å hindre stigmatisering. Barnet gis *mer*, ikke mindre, ansvar for sin egen utvikling. Videre får begrepsendringer konsekvenser for hvem tiltak og rettigheter skal gjelde for. Med en slik begrepsendring som dette, vil vilkåret åpne opp også for barn og unge som vi i utgangspunktet ikke har vurdert som å være i behov av tiltak.

## Kommentarer til endringer i kapittel 10

### § 10-18 nytt tredje ledd

Det er ikke helt tydelig i lovforslaget hvilke funksjoner ansatte uten erfaring skal ha. Fagorganet anerkjenner at institusjonene kan ha behov for andre typer profesjoner og utdanninger ansatt i en institusjon, f.eks. har mange institusjoner gode erfaringer med å ansette en kokk. Men over flere år har myndigheter og fagfelt arbeidet for trinnvis å øke kompetansen til endringsarbeid i institusjon.

I endringsforslagene knyttet til barn og unges rettigheter i institusjon, og institusjonens inngrep i disse, tydeliggjøres både saksbehandlingskrav, viktighet av nyanserte overveielser og kompetanse til forebygging av situasjoner der inngrep i personlig integritet blir nødvendig.

Kompetansen som skal til for å fatte beslutninger i direkte arbeid med barn og unge, blir her tydelig fremhevet. Med forslaget om at tre års erfaring skal kunne kompensere for mangel på utdanning overhodet, fremstår som et farlig paradoks og er mange steg tilbake. Her sidestiller departementet erfaring og utdanning, fremfor å legge til rette for at ansatte kan inneha begge deler.

Fagorganet vil derfor advare mot å åpne for å ansette søkere uten relevant utdanning til å drive miljøterapeutisk endringsarbeid med de mest utsatte ungdommene.

## § 10-18 nytt fjerde ledd

Departementet foreslår at studenter under relevant bachelorutdanning skal kunne ansettes under vilkår om at utdanningen fullføres. Fagorganet er i utgangspunktet positive til en slik åpning. Det er imidlertid uklart når en slik student vil kunne ansettes. Er det tilstrekkelig å kunne vise til opptak på et studieprogram, eller bør vedkommende f.eks. ha fullført halve studietiden? Hva betyr «under utdanning»? Dette bør presiseres. Departementet bør også se til og vurdere lignende ordninger for gradvis økt avlønning av studenter i slike stillinger, som finnes f.eks. for sykepleierstudenter.

## Kommentarer til endringer i kapittel 15

### § 15-2 andre ledd

Veiledet førsteår kan være et viktig tiltak for å sikre stabilitet og hindre turnover, sammen med riktig kompetanse og god ledelse. Forutsetningen for et eventuelt lovpålegg, må utforskes nærmere, da tilrettelegging for veiledning hører til under god ledelse. Fagorganet stiller seg positive til en utprøving (forsøk) knyttet til veiledet førsteår.

### § 15-6 første ledd

Kravet til masterutdanning for personell i barnevernstjenesten som fra 2031 skal utføre oppgaver etter § 15-3 tredje ledd bokstav a til e, kom på bakgrunn av mange års utredninger, forskning, tilsynsrapporter m.m. som avdekket betydelig svikt og kompetansemangel i barnevernet. Med barnevernsreformen og med reformer i barnehage- og skolesektoren ble det også tydeliggjort at barnevernet skal være et såkalt «kjernebarnevern», med kompetanse på å arbeide med de aller mest utsatte. Det er dermed forstemmende at en vurderer å ta vekk en slik viktig del av reformen, som det å sørge for at de ansatte har kompetansen som trengs.

Fagorganet stiller seg undrende til at departementet nå bruker de samme argumentene som ble brukt for *innføring* av masterkrav – f.eks. turnover – til å *fjerne* masterkravet. Det er i det hele tatt ingen faglige kvalitetsargumenter for dette endringsforslaget. Myndighetene har for eksempel vært svært opptatt av å øke kompetanse i juss og rettsanvendelse. Hvordan skal en kunne løse dette nå? Vi vet fra både forskning og utredninger at manglende kompetanse er en viktig indikator for turnover.

Slik vi forstår det, trykker skoen på at barnevernstjenestene sliter med å innfri masterkravet fordi de ikke har muligheter til å gi sine ansatte fri, sette inn vikarer, o.l. Det var for det første ventet at dette skulle være en vanskelig del av reformen å innfri. Det er store endringer, for mange tjenester og for mange

ansatte. Men for det andre valgte myndighetene også *ikke* å sette inn nødvendige virkemidler for å få dette til. Det har manglet en nasjonal strategi for å sikre at tjenestene kan avse sine ansatte til å ta masterutdanninger. Overføringer knyttet til reformen har gått over rammeoverføringer, og ikke øremerkede tilskudd eller tilskuddsordninger slik som med videreutdanningene fra Bufdir. Departementet har da, som nå, argumentert for kommunenes selvråderett. Dette mener vi imidlertid ikke er til hinder for et krav om masterutdanning, og bør videre være et argument som benyttes med varsomhet fordi en også må kunne stille krav til likeverdige tjenester på tvers av kommunegrenser.

Ansatte som har ønsket seg masterkompetanse, men ikke får dette tilstrekkelig tilrettelagt, blir invitert til å forlate sektoren etter ferdig utdanning fordi utdanning ikke gir noe faktisk uttelling. Når en får til å øke kompetansen blant lærere i skolesektoren gjennom en nasjonal strategi, bør en også kunne løse det i barnevern. En slik nasjonal strategi bør også inkludere en strategi for å beholde ansatte etter fullført masterutdanning (f.eks. gjennom bindingstid), og for hvordan en kan sikre og opprettholde mangfold i tjenestene, der en ser at høye krav til utdanning fører til at enda færre menn søker seg til yrket. Gjennom å lempe på krav til master, går en bort fra prinsipper om livslang læring. Masterkravet har sikret at ansatte i tjenestene får en åpning for å øke sin kompetanse – noe som har vært svært etterspurt over mange år. Ved å fjerne dette, tar en effektivt fra tjenestene mulighet til å sikre *både* kompetanse og erfaring blant sine ansatte, fordi brorparten av de ansatte med master vil være unge og komme direkte fra fem års utdanning.

Departementet foreslår videre at personell som skal iverksette og følge opp tiltak, ikke skal måtte oppfylle noen av vilkårene i § 15-6. Det er ingen andre tjenester der de ansatte har en slik makt til å gripe inn i familie- og privatlivet, uavhengig av om en arbeider med undersøkelser eller med tiltak. Også tiltaksarbeid er inngripen i privatliv, og i praksis er skillet mellom undersøkelser og vurderinger, og oppfølging av tiltak, svært kunstig. Det er for eksempel ikke alle tjenester som er delt opp etter undersøkelses- og tiltaksteam. Videre er vårt inntrykk at mange av de som arbeider med tiltak, allerede har utdanning og/eller forutsigbarhet nok i arbeidshverdagen til å ta formell utdanning. Endringen treffer dermed ikke der hvor skoen trykker for tjenestene som sliter med å innfri kompetansekravene. Tilskuddsordninger for de som arbeider med undersøkelser og vedtak kunne imidlertid ha truffet behovet bedre, ettersom disse ansatte gjerne har mer uforutsigbare hverdager med mange akuttsaker og vanskeligheter med å avse tid til utdanning.

For utdanningssektoren og for studentgruppen er disse hyppige endringene svært uforutsigbare. Potensielle studenter oppfatter signaler, og lar være å søke på disse masterutdanningene – på andre masterutdanninger ser en fremdeles god søking. Ledelsen ved utdanningsinstitusjonene fryser utdanningene. Det har vært krevende å utvikle kompetanse og sette sammen fagmiljø som kan utvikle og drive gode masterutdanninger basert på rammeplaner, og studentene har hatt svært ulike forutsetninger og bakgrunner, som også har gjort det vanskelig å følge dem opp. Mange av institusjonene har opplevd stort frafall. Dette er krevende for utdanningssektoren, både praktisk og økonomisk. Det betyr imidlertid ikke at en ønsker å ta det bort. De hyppige endringene fører til at en i altfor liten grad får arbeidet med faglig kvalitetssikring, evaluering og gjennomstrømming for å tilpasse kompetansen til behovet i feltet. Løsningene på problemene må omfattes av en nasjonal strategi, ikke av å fjerne kravet til masterutdanning.

Videre er det behov for mer kompetanse og forskning på barnevern i kompetansemiljøer. Masterkravet er en potensiell inngang til en rekruttering til dette. Fagorganet anbefaler myndighetene å starte i rett ende, nemlig med å lage en nasjonal strategi for hvordan en kan sikre masterkrav for arbeid etter § 15-3 bokstav a til e på en forsvarlig måte gjennom

insentivordninger for tjenestene. Fagorganet anbefaler videre at endringen i masterkravet er endring for når det blir innført – altså en utsatt frist.