



# Bemanningsnorm i barnevernet

- faglig ansvarlig barnevern for barn og unge



FAGFORBUNDET





**Definisjon:** Bemanningsnorm er å tallfeste hvor mange barn og familier hver enkelt ansatt kan ha oppfølgingsansvar for i en barneverntjeneste. Antall skal avhenge av total arbeidsmengde, og sikre god kvalitet. Ansatte i barnevernet skal ha barnevernfaglig kompetanse. Det er i hovedsak barnevernspedagoger og sosionomer som arbeider i kommunal barneverntjeneste. Alle barnevernsarbeidere skal ha god barnevernfaglig kompetanse og skal ha mulighet til kontinuerlig kompetanseutvikling.

## Bemanningsnorm i barnevernet

**Dette heftet er blitt til i samarbeid mellom Fellesorganisasjonen (FO) og Fagforbundet. Målet er å tydeliggjøre hvorfor det er behov for en bemanningsnorm i kommunalt barnevern. Heftet viser hvordan man på en enkel måte kan finne veiledende normtall for bemanning i egen kommunal barneverntjeneste. Den har også en sjekkliste med spørsmål som kan brukes for å gjøre en konkret vurdering av bemanningsbehovet.**

Fellesorganisasjonen (FO), Fagforbundet og LO mener at ansatte i barneverntjenesten ofte har ansvar for flere barn og unge enn det som er faglig forsvarlig. Resultatet er at barn og unge med behov for hjelp fra barnevernet ikke får den hjelpen loven forutsetter. Organisasjonene anbefaler at det innføres en veiledende bemanningsnorm for det kommunale barnevernet hvor hver barnevernsarbeider har ansvar for mellom 9 – 15 barn.

Vi vet at ikke alle problemer i barnevernet løses ved bedre bemanning. God ledelse, klare målsetninger og fornuftige prioriteringer er også avgjørende for god kvalitet. Dyktige barnevernledere som tar ansvar for barn, familier og ansatte, er alltid viktige. Likevel kommer en ikke utenom at det i dag ofte er for få medarbeidere for å løse komplekse oppgaver. FO, Fagforbundet og LO mener dette dokumentet vil være et nyttig verktøy for at tillitsvalgte, barnevernsledere, kommuneadministrasjon og politiske beslutningstakere i samarbeid kan få til en styrking og kvalitetsheving av det kommunale barnevernet. Svikt mot barn som trenger hjelp fra barnevernet må ikke godtas som en del av normaliteten. Vi trenger en felles innsats for å kjempe frem de nødvendige endringene.

## Kvalitet lønner seg

Opgavene til barnevernsarbeideren er faglig krevende. Dette forutsetter god kompetanse hos den enkelte barnevernsarbeider, og ikke minst hos barnevernleder. Derfor er det avgjørende at begge grupper har tid til regelmessig veiledning og kontinuerlig kompetanseutvikling.

## Bemanningsnormer- en samfunnsøkonomisk investering

Konsekvensen av at mange ansatte i barneverntjenesten kun jobber der i kort tid er at det kommunale barnevernet kontinuerlig mister verdifull kompetanse, og slitasjen på de gjenværende ansatte blir større. En barneverntjeneste med tilstrekkelig bemanning representerer ikke bare bedre hjelp til en sårbar gruppe, det er også en fornuftig samfunnsøkonomisk satsing. Å spare ved å holde bemanningen for lav er svært dårlig samfunnsøkonomi på sikt. Vi mener at innføring av en veiledende bemanningsnorm er nødvendig for å sikre barn, unge og deres foreldre den hjelpen de har krav på, samtidig som det vil være en lønnsom investering for samfunnet.



## Hvordan finne et veiledende normtall for din kommune?

Fellesorganisasjonen (FO), Fagforbundet og LO mener at hver barnevernsarbeider kan ha ansvar for mellom 9 – 15 barn som et normtall. En veiledende bemanningsnorm i barnevernet bør være relatert til folketall, geografiske avstander, sosioøkonomiske forhold og antall barn med undersøkelsessak eller tiltak i den enkelte kommune.

Det må imidlertid understrekes at et normtall er veiledende, og at det derfor alltid må gjøres konkrete vurderinger for hver enkelt ansatt om arbeidsbyrden er forsvarlig.

Ut fra kommunenes rapporteringer til SSB kan en anta at gjennomsnittlig 0,9 % av innbyggerne i kommunene til enhver tid har undersøkelsessak eller får hjelp fra barnevernet. Vi finner ut hvor mange barn som normalt har behov for bistand ved å dele kommunens innbyggertall på 100 og gange med 0,9.

**Regneeksempel:** I en kommune med 20 000 innbyggere vil det da normalt være 180 barn der barnevernet er inne. Mener vi at hver barnevernsarbeider bør ha ansvar for 9 barn, deler vi 180 på 9.

Behovet er dermed 20 barnevernsarbeidere i kommunen. Mener vi de makter ansvaret for 15 barn hver, deler vi 180 på 15. Behovet for barnevernsarbeidere blir dermed 12.

Det er viktig at kommuner med mindre enn 5000 innbyggere følger bemanningsnormen, samtidig som de organiserer seg slik at det barnevernsfaglige samarbeidet omfatter 4-5 heltids ansatte. Dette er nødvendig for å bygge et godt fagmiljø og sikre kontinuitet ved ferie og sykdom.

## Krevende arbeidshverdag

Det faglige barnevernsarbeidet er todelt. For det første må barnevernsarbeideren utvikle et godt samarbeid med barn og familie for å kartlegge problemer og skape endringsprosesser. Et kvalitativt godt barnevernsarbeid krever også saksbehandling som forutsetter god skriftlighet og dokumentasjon. Disse to delene henger tett sammen og er like viktige for at barna skal få hensiktsmessig hjelp.

## Stor arbeidsbelastning

Mange ansatte i barnevernet gir tilbakemelding om høyt arbeidstempo og stor arbeidsbelastning, med krevende og komplekse oppgaver. I tillegg vet vi at ca 60 % av de ansatte i barnevernet blir utsatt for vold og/eller trusler om vold<sup>1</sup>. Dette kan gå ut over oppfølgingen av det enkelte barn og familie. Barn, ungdom og foreldre med erfaring fra barnevernet kan fortelle om lav tilgjengelighet og for lite kontakt med ansatte som sitter med ansvar for deres sak. Dette er svært alvorlig med tanke på barns rettssikkerhet.

## Gjentatte lovbrudd, høy turnover og sykefravær

Statens helsetilsyn har overordnet ansvar for faglig tilsyn med barnevernet i den enkelte kommune, og fylkesmannen har ansvar for den enkelte kommune. Kommunene rapporterer til fylkesmannen om frister holdes og lovpålagte oppgaver følges opp. Fylkesmannen skal også sørge for at kommunene får råd og veiledning.

Ofte er det dårlig samsvar mellom intensjon i lovverk og realitet for ansatte i barneverntjenesten. Både Helsetilsynet og Riksrevisjonen har påvist at mange barn og unge ikke får den hjelpen de trenger, og har krav på<sup>2</sup>. Tall fra SSB<sup>3</sup> viser at det er høyt sykefravær og at ansatte i barneverntjenesten slutter ofte. Dette er en utfordring når arbeidet ofte består i å utvikle gode relasjoner, og samarbeide med mennesker i vanskelige og konfliktfylte situasjoner. Dette krever tid, og er ofte emosjonelt krevende for de ansatte. Gapet mellom intensjoner og realitet kan oppleves som stort, og presset på den enkelte barnevernsarbeider kan være uhenktsmessig høyt.

---

**Fafo-rapport 2009:30**

<sup>1</sup> Se for eksempel Rapport fra Helsetilsynet 1/2015, Rapport fra Helsetilsynet 2/2012 og Riksrevisjonens

<sup>2</sup> Dokument 3:15 (2011-2012).

<sup>3</sup> SSB-rapport 2014/18.



## Har barneverntjenesten nok barnevernsarbeidere?

Å se på egen barneverntjeneste med et kritisk blikk kan være til hjelp når man vil finne ut om den har god nok bemanning for å gi barn og unge den hjelpen de har krav på. En måte å gjøre dette på er å stille spørsmål til barneverntjenestens praksis.

### NYTTIGE SPØRSMÅL KAN VÆRE:

- *Er meldinger avklart innen en uke, og undersøkelser gjennomført innen tre måneder?*
- *Har barn og unge med vedtak om tiltak en plan med klare mål, og er det dokumentert at planen regelmessig blir evaluert?*
- *Inkluderes alle barn og unge i barneverntjenestens arbeid, og dokumenteres deres deltakelse og deres meninger alltid?*
- *Er det dokumentert at alle fosterhjem blir fulgt opp i samsvar med krav i lov/forskrift?*
- *Er det dokumentert at alle foreldre får oppfølging i samsvar med krav i lov/forskrift?*
- *Er det dokumentert at barnevernleder følger opp internkontroll, rapportering og personalet slik at organisasjonen fungerer som forutsatt?*
- *Har barneverntjenestens ledelse kapasitet og kompetanse til å veilede de ansatte?*
- *Har barneverntjenesten et godt samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten?*

Dersom en ikke får positive svar på de fleste av spørsmålene, er det god grunn til å stille spørsmål ved bemanningen.

## Kommunens ansvar og lovens krav

Barnekonvensjonen skal ligge til grunn for alt arbeid i barnevernet. Kommunestyret skal ha kjennskap til konvensjonen, og plikter å kjenne til barneverntjenestens behov slik at de kan bevilge det som er nødvendig for å sikre barna sine rettigheter. Loven pålegger også kommunen å ha en barnevernadministrasjon med leder som skal utføre oppgavene etter loven. Sist, men ikke minst, pålegger loven kommunene å ha en internkontroll for å sikre at oppgavene i barnevernet blir utført i samsvar med loven.

### Barnevernloven

Barnevernloven forteller hvilke kvalitetskrav samfunnet har til barnevernet på vegne av barn, unge og deres foreldre. Formålet med loven er «å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid». Barnets beste og faglig forsvarlighet er de to mest sentrale begrepene i loven. Barnets beste handler om at tiltak som iverksettes skal være til barnets beste, mens faglig forsvarlighet handler om at tjenester og tiltak skal være forsvarlige. Forsvarlighetskravet innebærer at tjenestene må holde tilfredsstillende kvalitet, ytes i tide og i et tilstrekkelig omfang. Bemanningen i barnevernet er derfor en avgjørende faktor for å oppfylle lovens krav.

Arbeidsoppgavene i barnevernet er i hovedsak en konsekvens av bestemmelsene i barnevernloven. Den slår fast at barn, unge og deres foreldre skal følges nøye opp<sup>4</sup>, samt at barneverntjenesten skal:

- Ha et spesielt ansvar for å søke og avdekke omsorgssvikt, atferds-, sosiale og emosjonelle problem så tidlig at varige problem kan unngås, og å sette inn tiltak i forhold til dette.
- Utføre det daglige løpende arbeidet, herunder:
  - a) Gi råd og veiledning
  - b) Treffe vedtak
  - c) Forberede saker for behandling i fylkesnemnda
  - d) Iverksette og følge opp tiltak

---

<sup>4</sup> Jf barnevernloven § 4.5 og § 4.16

# Bruk internkontrollforskriften for å sikre god kvalitet

Et godt verktøy for å sikre kvalitet i barneverntjenesten er *forskrift om internkontroll etter barnevernloven*. Gjennom å bruke forskriften aktivt vil barneverntjenesten selv vite hvor utfordringene ligger. Forskriften sikrer blant annet ansattes medinnflytelse i utviklingen av det kommunale barnevernet. Dessuten synliggjøres viktigheten av å inkludere barn, unges og foreldres erfaring med barnevernet. Særlig forskriftens § 4 c – f er svært viktige for videreutviklingen av et enda bedre barnevern. Internkontroll på HMS-området er også sentral for å sikre de ansattes arbeidsvilkår. Dette er regulert gjennom egne forskrifter.

## § 4. INNHOLDET I INTERNKONTROLLEN:

Internkontrollen skal tilpasses barneverntjenestens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold og ha det omfang som er nødvendig for å etterleve krav fastsatt i eller i medhold av lov om barneverntjenester.

**Internkontroll innebærer at kommunen blant annet skal:**

- a)** beskrive hvordan barneverntjenesten er organisert, samt barneverntjenestens hovedoppgaver og mål, herunder mål for forbedringsarbeidet. Det skal klart fremgå hvordan ansvar, oppgaver og myndighet er fordelt,
- b)** sikre at arbeidstakerne har tilgang til og kunnskap om aktuelle lover og forskrifter som gjelder for barneverntjenesten,
- c)** sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter innenfor fagområdet, samt om barneverntjenestens internkontroll,
- d)** sørge for at arbeidstakerne og oppdragstakerne medvirker slik at samlet kunnskap og erfaring utnyttes,
- e)** gjøre bruk av erfaringer fra barn og foreldre til forbedring av barneverntjenesten,
- f)** skaffe oversikt over områder i barneverntjenesten hvor det er fare for svikt eller mangel på oppfyllelse av myndighetskrav,
- g)** utvikle, iverksette, kontrollere, evaluere og forbedre nødvendige prosedyrer, instruksjoner, rutiner eller andre tiltak for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelse av barnevernlovgivningen,
- h)** foreta systematisk overvåking og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt og bidrar til kontinuerlig forbedring av barneverntjenesten.