



Politikerne står feigt i skyggen når barnevernet er skyteskive



Mimmi Kvisvik

Forbundsleder

Fellesorganisasjonen (FO)

Forum for kontroll og Tilsyn (FKT)

– fagkonferanse 29.05.18



ANSATTE er barnevernets viktigste ressurs



***«Istedenfor at politikere og ledere
tar ansvar for den kritiske
situasjonen barnevernet er i, ser vi
at ansvaret flyttes nedover til den
enkelte ansatte»***

Gode nok rammebetingelser?

- Hvor mange barn har ansatte i ditt barnevern ansvar for?
- Har de tid til å gjøre jobben ordentlig?
 - Bemanningsnorm med ansvar for 9-15 barn
 - Iverksette en forsøksordning
 - Øremerk midler
- Lik lønn for arbeid av lik verdi





Mulighet til kompetanseutvikling på jobb?

- Kun 2,5 % oppga initiativ fra arbeidsgiver som grunn for videreutdanning
- Er det mulig for ansatte i din barneverntjeneste å få:
 - Tett oppfølging som nyutdannet/nyansatt?
 - Systematisk veiledning og ha faglige diskusjoner?
 - Mulighet til videreutdanning og kursing?
 - Jobbe to sammen?
- Rekrutteringstiltak – erfarne ansatte
- Stillinger med krav til master eller kliniske videreutdanninger på masternivå



Innføre kompetansekrav?

- Ingen formelle krav til utdanning for å jobbe i barneverntjenesten
- Barnevernfaglige vurderinger og vedtak må gjøres av de som har helhetlig barnevernfaglig kompetanse

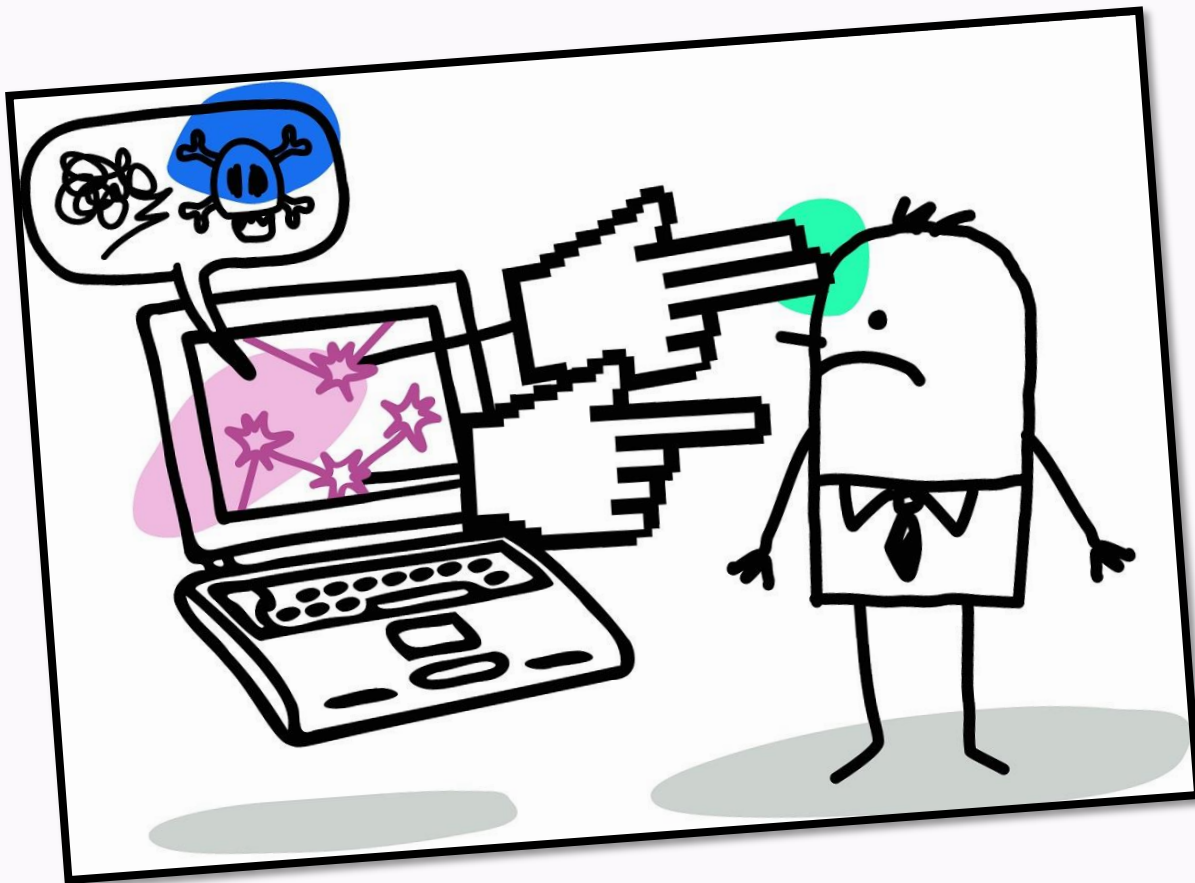
→ Barnevernspedagog og sosionom

- 80% barnevernspedagog/sosionom
 - Alle med lederfunksjon og saksbehandler/kontaktperson
⇒ vedtaksmyndighet
- Minimumstall for fagstillinger i en barneverntjeneste



Utsatt for netthets?

- **Nesten hver fjerde** som arbeider i barneverntjenesten har i løpet av det siste året vært utsatt for netthets
- **Over 65 %** vet om kolleger/ledere som har blitt hetset på nett
- **Kun 24 %** kjenner til rutiner for hvordan netthets skal følges opp
- Nesten **hver femte** har vurdert å slutte på grunn av netthets



Internkontroll – viktig verktøy for kvalitet



- HMS – internkontroll
 - Internkontroll er kvalitetssikring. Oppfølgingen gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.
- Forskrift om internkontroll etter barnevernloven
 - Nødvendig kompetanse
 - Medvirkning
 - Erfaring fra barn og foreldre
 - Risikoanalyse



Varslet om omsorgssvikt

Ble kalt inn på teppet

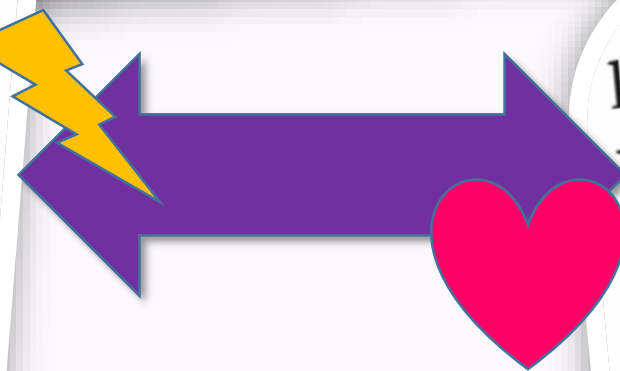
- Jeg sa opp fordi jeg følte ikke jeg kunne stå inne for det faglige innholdet i tjenesten, og at jeg stanget hodet i veggen, ved ikke å bli tatt på alvor i forhold til samfunnsmandatet jeg var satt til å ivareta, sier hun.

Hun mente da - og nå - at resursmangelen i barnevernstjenesten den gang førte til offentlig og kommunal omsorgssvikt.

- Det var meldt flere ganger uten respons fra administrasjonen, og jeg valgte da å sende brev direkte til Fylkesmanner om situasjonen. En bekymringsmelding på egen kommune, legger hun til.

- Jeg opplever at vi nå har kjempegod dialog med administrasjonen og at kommunen har et proaktivt eierskap, ved at de viser de er opptatt av god informasjon, sier han.

I løpet av orienteringen i forkant av kommunestyremøtet, holdt han likevel ikke tilbake og uttrykte klart at barnevernet skulle hatt mer ressurser, og at de per dags dato har rundt halvparten av stillingene de trenger



**Hva har
skjedd i
mellomtiden?**



Forebyggende barnevern



- Tverrfaglig skole og barnehage fordi:
 - Forskjellige grunner til at barn og unge strever
 - Barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere viktig ressurs og bidrag til tidlig innsats
- Ettervern er også forebygging
 - «De fleste av oss vil ikke dumpe barna våre når de fyller 18 år. Hvorfor skal det offentlige gjøre det?»

Sitat fra Elisabeth Backe Hansen



**ANSATTE
er
barnevernets
viktigste
ressurs**