



Statsforvalteren i Trøndelag

Trööndelagen Staathealtoje

Tilstandsilde – Det kommunale barnevernet i Trööndelag

Kartlegging gjennomfört mars 2022.



Tittel : Tilstandsbilde pr. mars 2022 – Det kommunale barnevernet i Trøndelag

Dato : August 2022

Utarbeidet av : Seksjon barnevern, Statsforvalteren i Trøndelag

Antall sider : 18

Sammendrag : Rapporten baseres på kartlegging som ble sendt alle barnevernlederne den 1. mars 2022. Gjennom kartleggingen var det ønskelig å få et bilde av tilstanden i det kommunale barnevernet i Trøndelag når det gjelder ansettelsestid, kompetanse, turnover og sykefravær. For å få et bilde av utviklingen i tjenestene og i Trøndelag er noen funn sammenlignet med resultatene fra tilsvarende kartlegging i 2020.

Når det gjelder antall ansatte/stillingshjemler i barneverntjenesten, er tallene hentet fra kommunenes halvårsrapportering til Bufdir.

Kartleggingen er besvart av alle de 22 barneverntjenestene. Rapporten oppsummerer et utvalg av resultatene, både i Trøndelag som helhet, og variasjoner mellom tjenestene. Enkelte temaer er også oppsummert med utgangspunkt i de etablerte læringsnettverkene på barnevernområdet.

Tilstandsbilde – Barnevernet i Trøndelag

Statsforvalteren utarbeidet i mars 2020, etter innspill og ønske fra barnevernlederne, en kartlegging for å få et tilstandsbilde over bl. a ansettelsestid, kompetanse og turnover/gjennomtrekk i det kommunale barnevernet i Trøndelag. Kunnskap fra kartleggingen har vært nyttig å ha i dialog om barnevernet, og i det generelle utviklingsarbeidet på barnevernområdet i Trøndelag. For å kunne følge med på utviklingen i barnevernet, ble det i mars 2022 gjennomført en ny kartlegging, basert på samme spørsmål som i 2020.

Rapporten gir en oppsummering av enkelte tema, hvor det både ses til det totale bildet for Trøndelag, og til de enkelte læringsnettverkene som er etablert. Resultatene sammenlignes med funn fra 2020.

Kartleggingen i 2020 ble ikke besvart av Omsorgsenheten, Trondheim, og de vil derfor holdes utenfor enkelte av presentasjonene. Dette for å kunne få et reelt bilde av utviklingen fra 2020 til 2022. Omsorgsenhetens rapportering innbefatter kun forvaltning barnevern, og ikke tiltaksretta enheter eller enhet for enslige mindreårige.

I Trøndelag er det etablert fem læringsnettverk på barnevernområdet:

Namdalsregionen: Midtre Namdal (Namsos, Flatanger, Overhalla), Ytre Namdal (Leka og Nærøysund), og Indre Namdal (Grong, Høylandet, Namsskogan, Røyrvik, Lierne).

Innherredsregionen: Inn-Trøndelag (Steinkjer, Inderøy, Snåsa), Verdal, Levanger.

Kystregionen som består av Fosen (Indre Fosen, Osen, Åfjord, Ørland), Frøya, Hitra, Heim, Orkland.

Trondheimsregionen: Værnesregionen (Stjørdal, Meråker, Tydal, Selbu, Frosta), Malvik, Trondheim (bydelene Østbyen, Heimdal, Midtbyen, Lerkendal, samt Omsorgsenheten), Melhus/Skaun.

Fjellregionen: Røros/Holtålen/Os, Midtre Gauldal, Oppdal/Rennebu.

Bakgrunnsinformasjon:

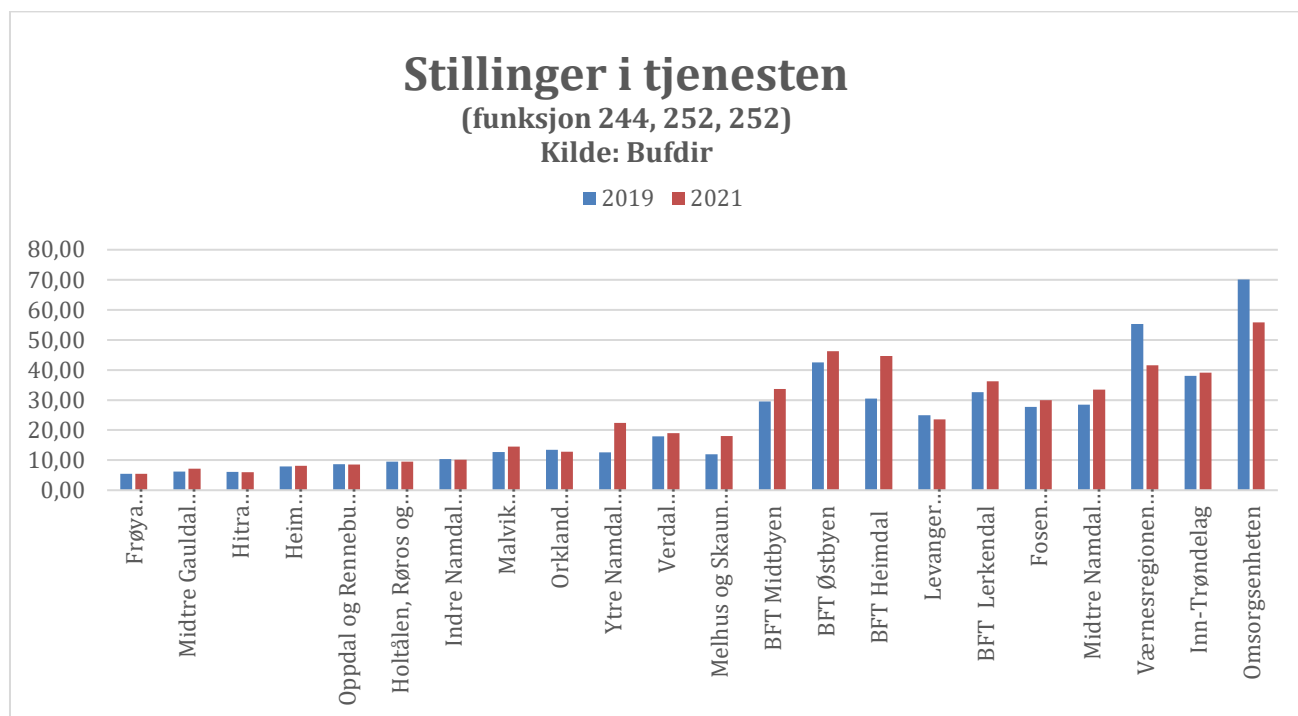
Antall stillinger i kommunalt barnevern (kilde Bufdir):

Kommunene rapporterer halvårlig til Bufdir bl. a på stillingshjemler i barneverntjenesten, inkl. ansatte i vikariater. Det rapporteres på stillinger knyttet til saksbehandling og merkantile stillinger (funksjon 244), tiltaksstillinger/ansatte med ansvar for tiltak til barn som mottar hjelp i hjemmet (funksjon 251), og tiltaksstillinger/ansatte med ansvar for tiltak til barn som er plassert utenfor hjemmet (funksjon 252).

Pr. 31.12.2021 var antall stillinger totalt 524,7 (funksjon 244, 251,252). Av disse var 379,7 knyttet til funksjon 244, saksbehandling og merkantile stillinger. Dette er en økning fra 31.12.2019 hvor det er opplyst at antall stillinger totalt var 509,1.

Fem tjenester har under 10 årsverk, hvor Frøya er minst med 5 stillinger. I 2022 er det 12 tjenester med over 20 årsverk. Omsorgsenheten er fylkets største tjeneste med 55,8 stillinger totalt (kilde. Bufdir).

Det er totalt 9 interkommunale tjenester i fylket. Snåsa kommune gikk fra 1.1.2021 ut av Indre Namdal og inngår nå i Inn-Trøndelag barneverntjeneste.



Sammenlignet med 2019 er det pr 31.12.21 til sammen 21,5 flere stillinger i kommunalt barnevern i Trøndelag. Imidlertid er det utfordrende å sammenligne tall, da omorganisering av tjenester også medfører endringer i hvor ressursene beregnes. Bl. a kan dette gjelde endringer og intern organisering av tiltaksstillinger, og endringer i oppgaver knyttet til f. eks enslige mindreårige. Det er også ulikt hvordan ordningen med tilsynsperson er organisert, samt hvordan tjenestene beregner prosjektstillinger internt i tjenesten eller i tilknytning til læringsnettverkene. Statistikken gir derfor ikke et nøyaktig tilstandsbilde av utviklingen når det kommer til stillingsressurser i den kommunale barneverntjenesten.

Kartlegging gjennomført av Statsforvalteren i Trøndelag, status pr 1. mars 2022:

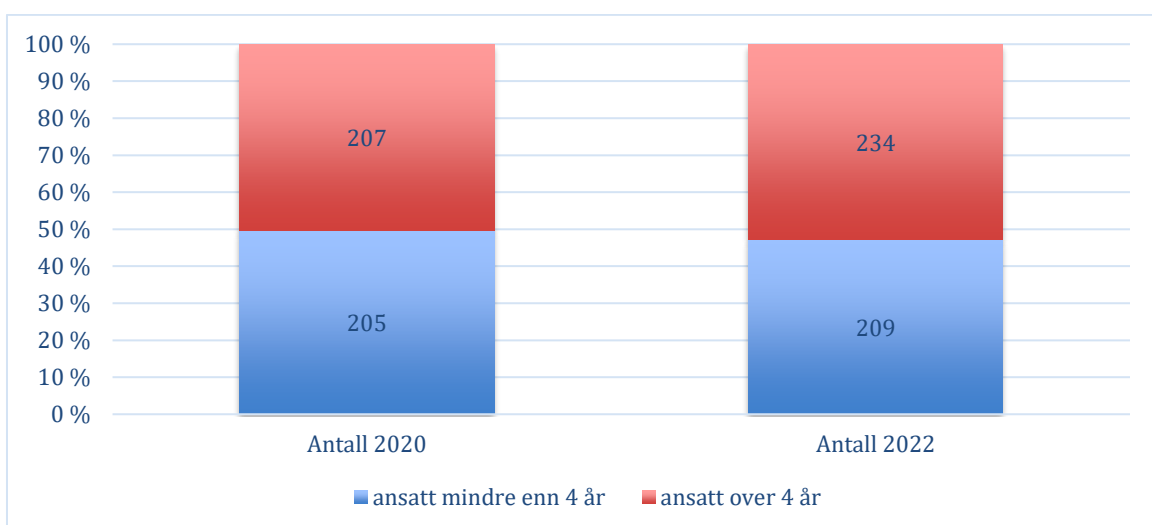
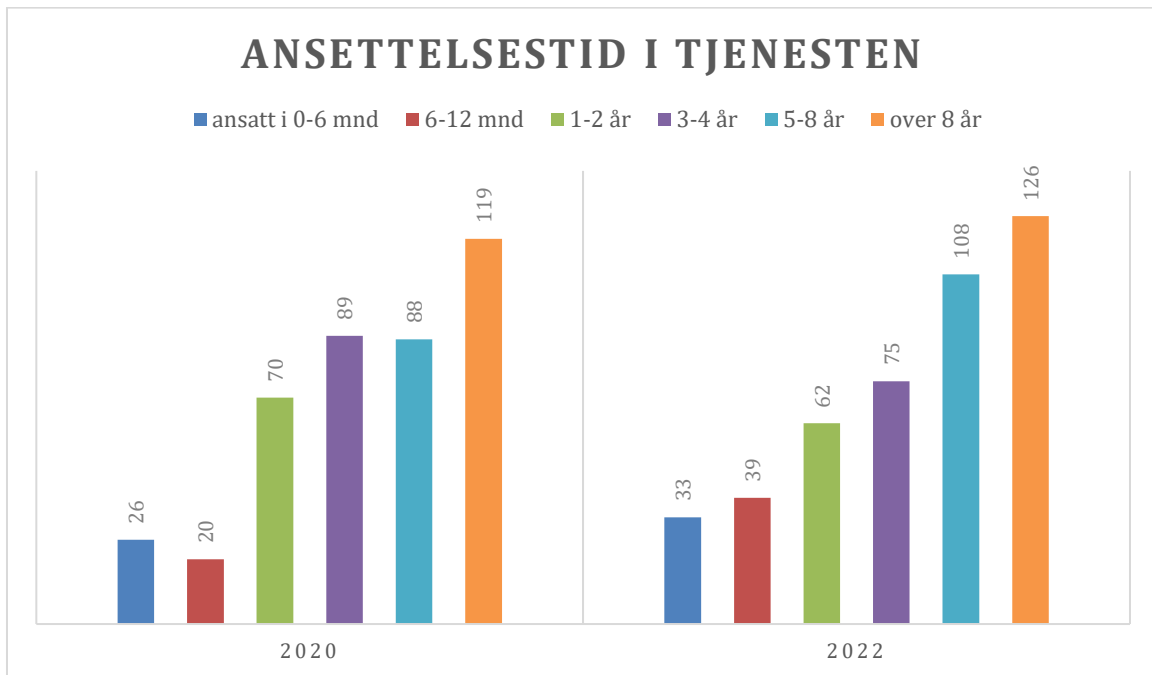
Tjenestene er forespurt med utgangspunkt i antall ansatte på kartleggingstidspunktet. Vi er kjent med at tjenestene har beregnet dette noe ulikt. Enkelte har iberegnet tiltakspersoner, andre har besvart ut fra antall saksbehandlere i tjenesten. Det varierer også om ansatte i prosjektstillinger er medberegnet. Uavhengig av noen variasjoner i hvem som er medregnet, viser kartleggingen hovedtrekk og tendenser i det kommunale barnevernet.

Ansettelsestid

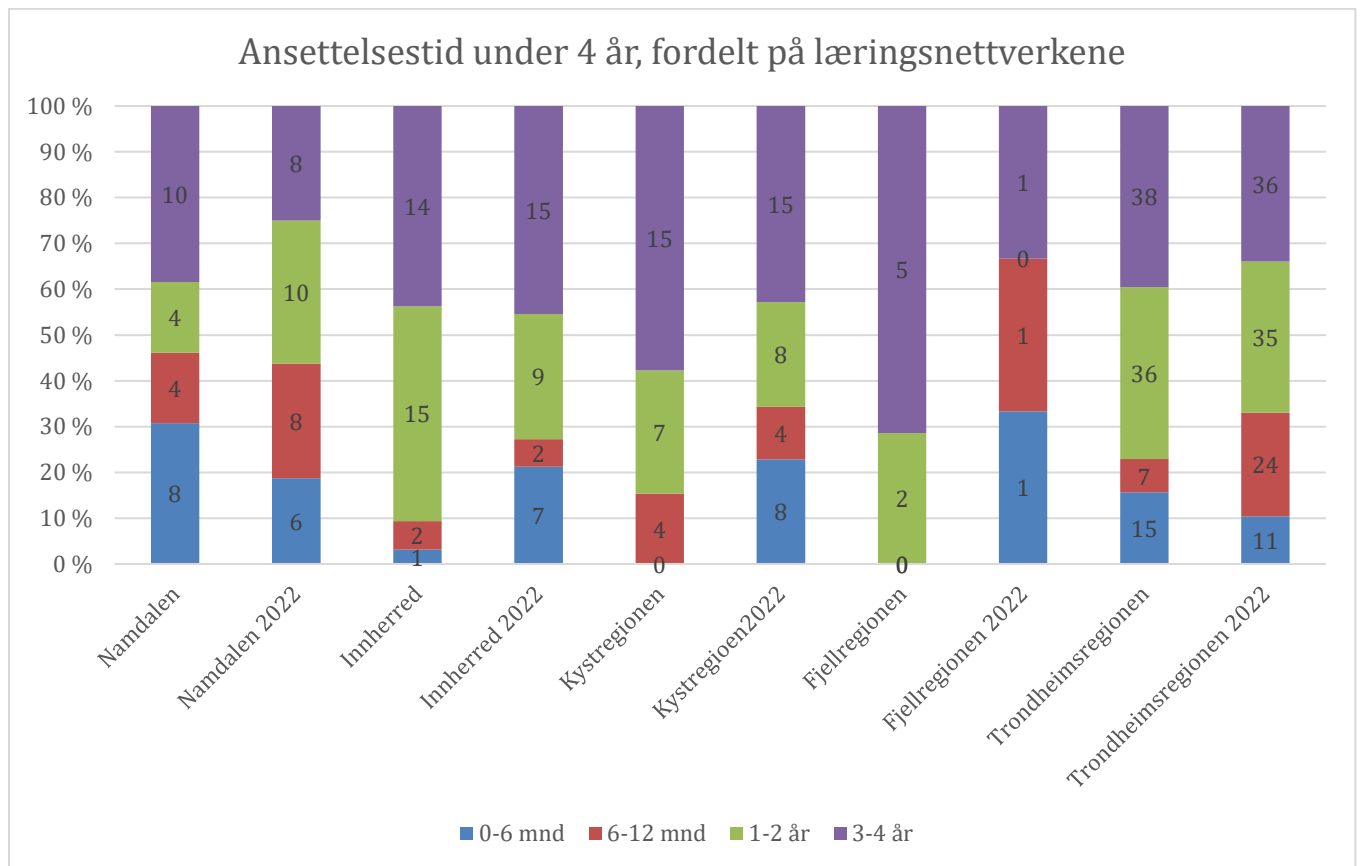
Vi har ikke tall fra 2020 fra Omsorgsenheten.

Resultatene fra 2020 viste at 46 (11,1%) av 413 ansatte, hadde arbeidet mindre enn 12 måneder i tjenesten. 28,0 % av de ansatte i 2020 hadde arbeidet mindre enn 2 år, og 49,6% mindre enn 4 år i tjenesten.

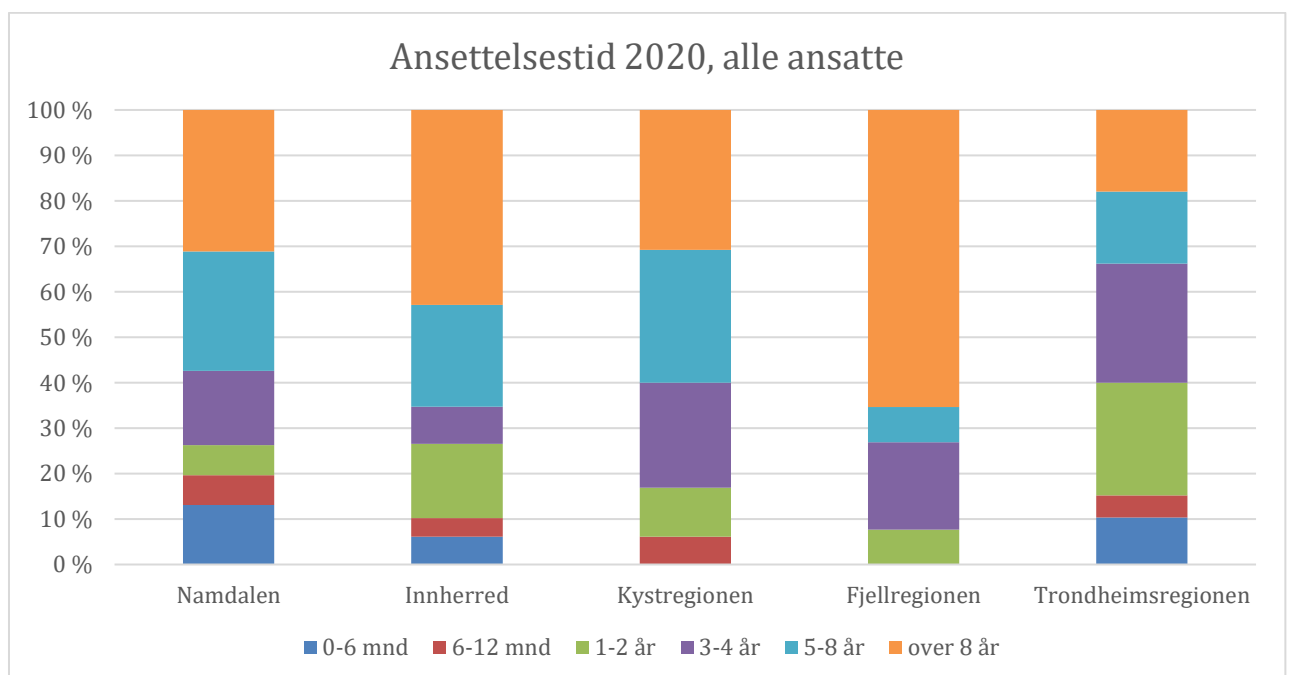
Kartleggingen fra 2022 viser at av 451 ansatte, (eksl. Omsorgsenheten Trondheim) har 72 (15,9%) arbeidet mindre enn 12 måneder i nåværende tjeneste. 134 av 451 (29,7%) har arbeidet mindre enn 2 år, og 209 (46,3%) mindre enn 4 år.



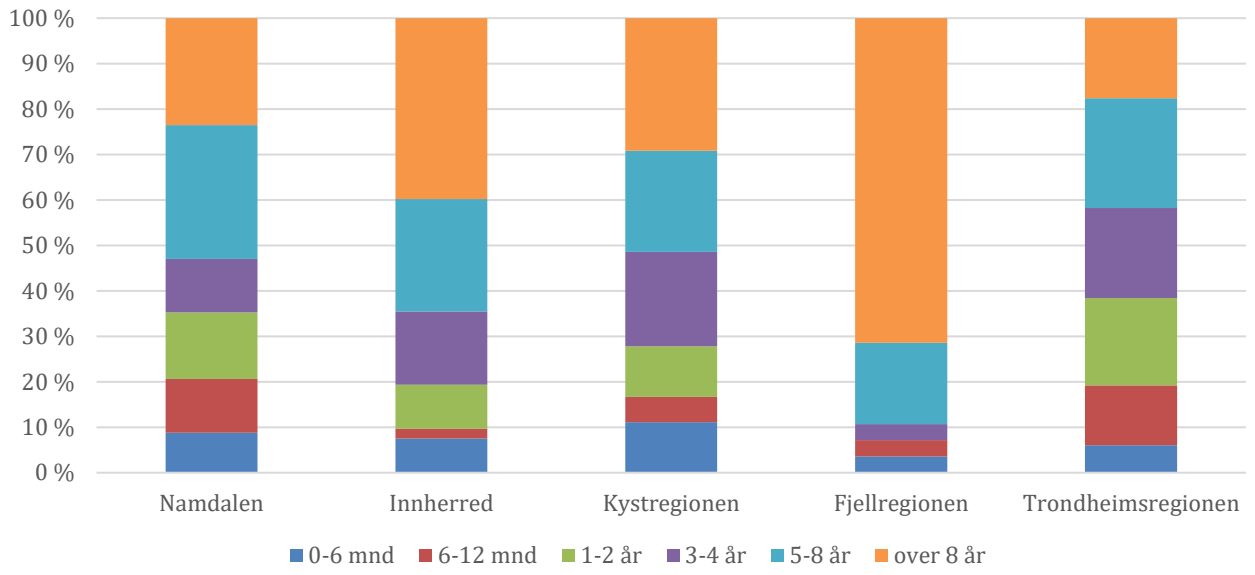
Dersom vi tar utgangspunkt i læringsnettverkene, og ser på hvor de 205 og 209 i hhv 2020 og 2022 som har arbeidet mindre enn 4 år i tjenester er tilhørende, er fordelingen slik: (Omsorgsenheten inngår ikke)



Av alle ansatte i 2020 fordeles ansettelsestid som følger:

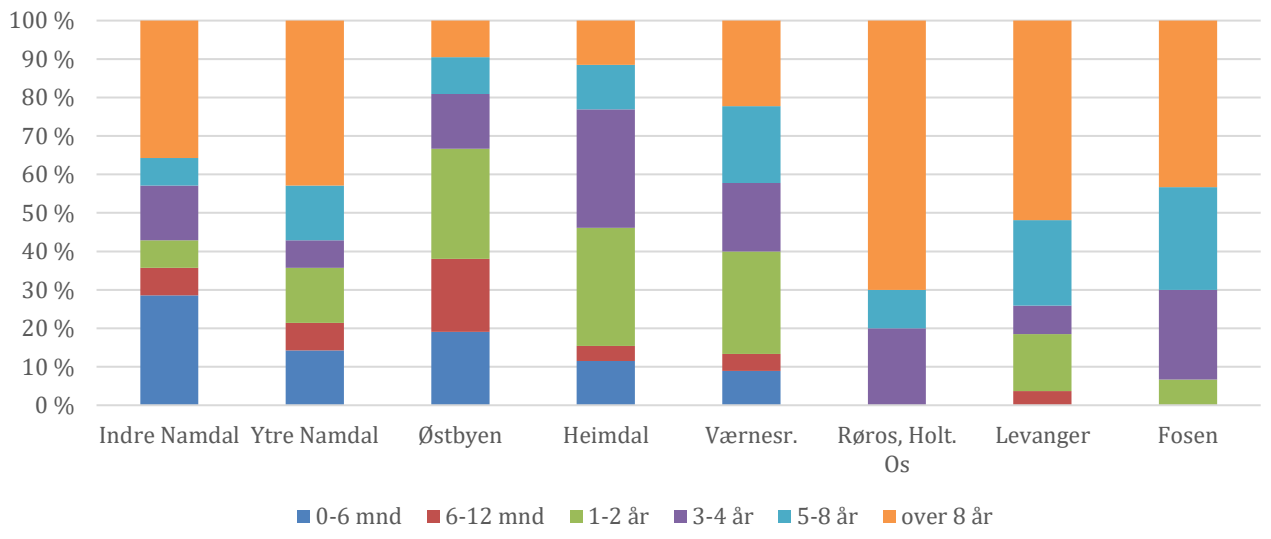


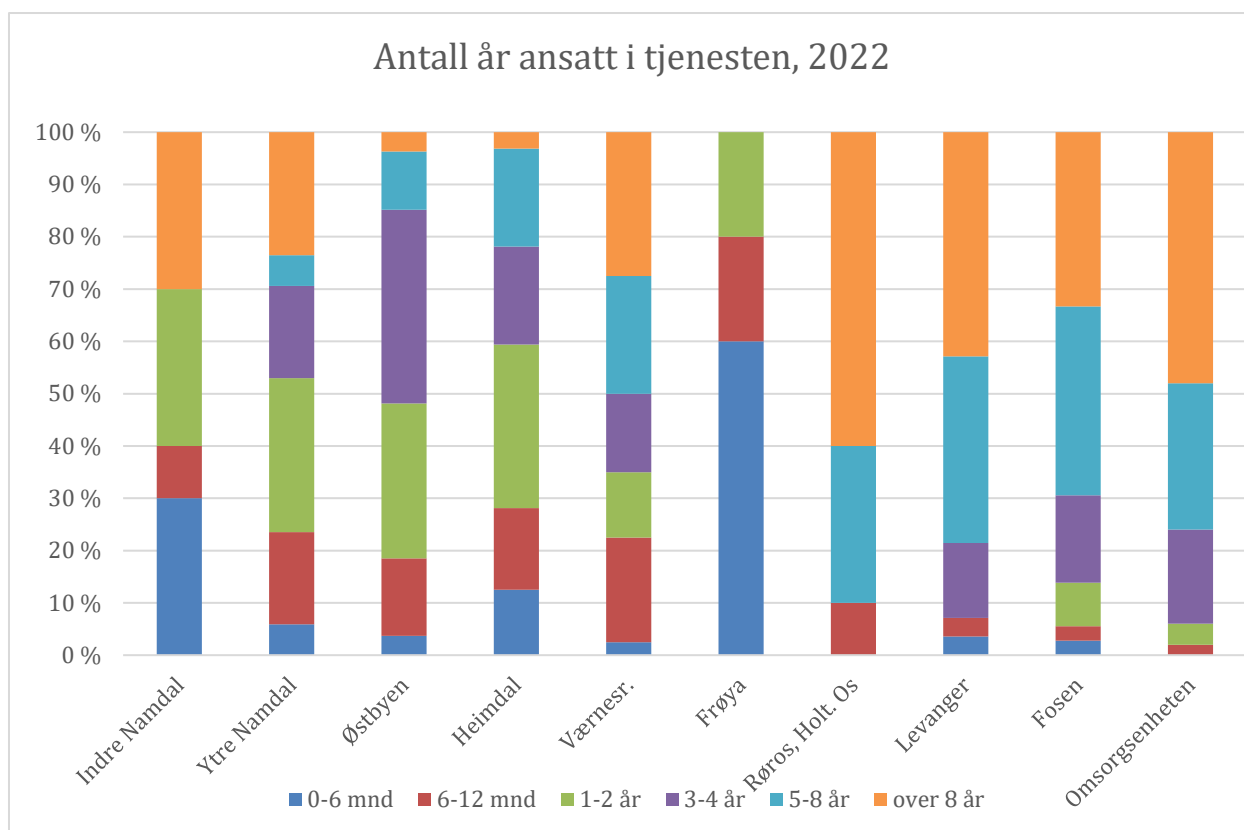
Ansettelsestid 2022, alle ansatte (eksl Omsorgsenheten)



Under gis eksempler på variasjoner mellom utvalgte tjenester når det gjelder ansattes ansettelsestid

Antall år ansatt i tjenesten, 2020





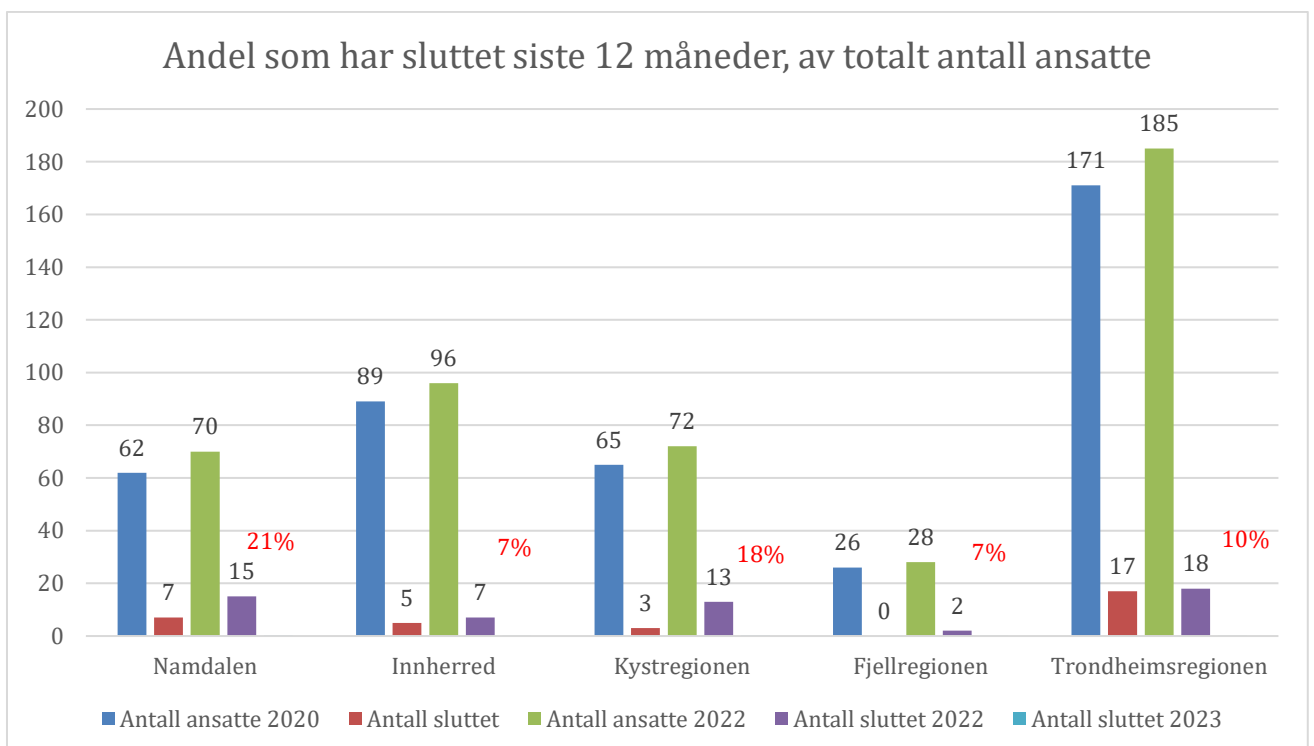
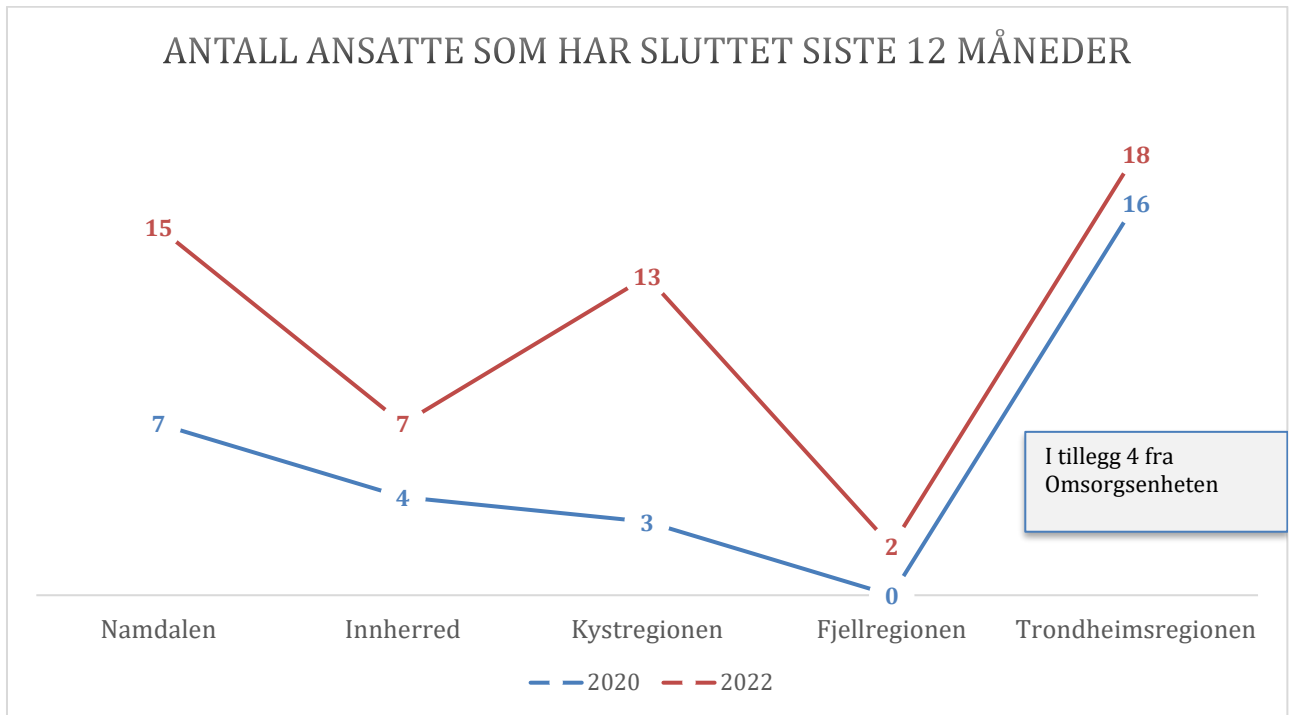
I 2020 hadde 58 av 413 (14%) ansatte mer enn 3 års erfaring fra annen barnverntjeneste enn nåværende. Melhus/Skaun og Frøya hadde høyest andel ansatte med minst 3 års erfaring fra annen barneverntjeneste, hvor det ble oppgitt at hhv 10 av 20 ansatte og 3 av 6 ansatte (50%) hadde slik erfaring. På BFT Lerkendal hadde 12 av 25 (48%) slik erfaring.

I 2022 er det 48 av 451 (10,6%) av ansatte som har mer enn 3 års erfaring fra annen barneverntjeneste (eks. Omsorgsenheten). Lerkendal oppgir nå at 8 av 32 (25%) har slik erfaring, mens 28 av 50 på Omsorgsenheten har arbeidet mer en 3 år i annen barneverntjeneste. På Frøya, Heim, Røros/Holtålen/Os, Midtre Gauldal og Hitra er det i 2022 ingen av de ansatte som har erfaring mer enn 3 år i annen barneverntjeneste.

Turnover/gjennomtrekk:

Det det ble i 2020 oppgitt at 32 ansatte hadde sluttet i tjenestene i løpet av de siste 12 måneder. Høyest andel var i Indre Namdal hvor 5 av 14 (35,7%) og i Østbyen hvor 5 av 21 (23,8%) hadde sluttet siste 12 måneder.

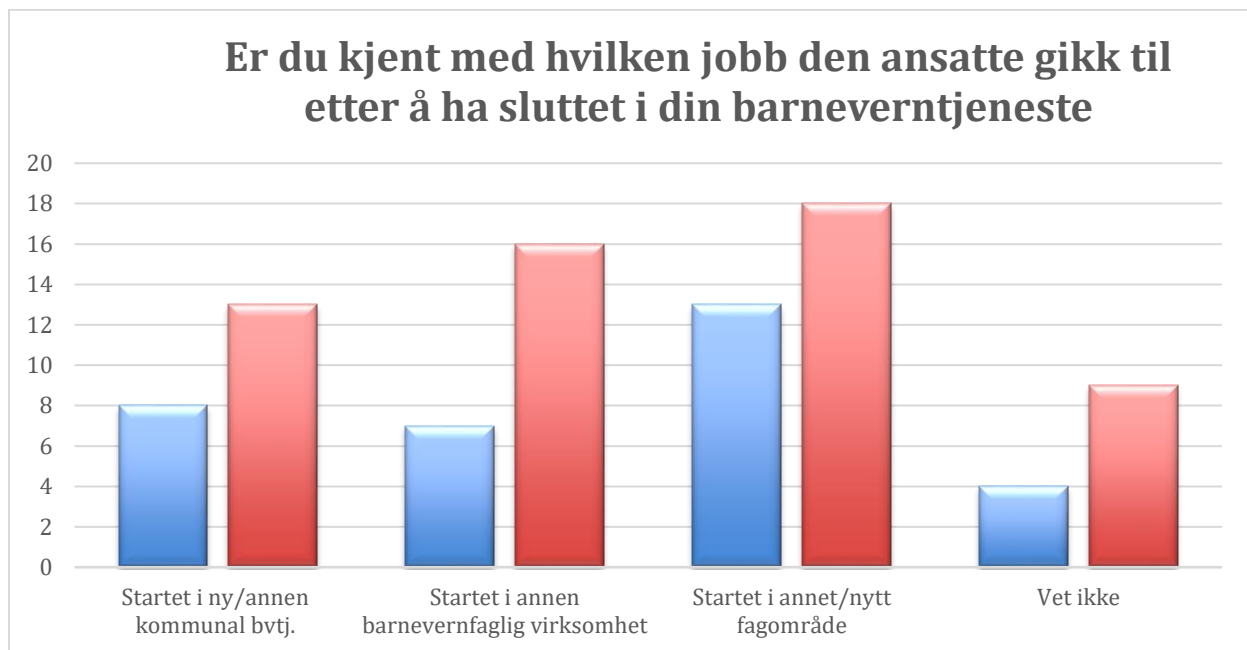
I 2022 er det opplyst at 55 har sluttet i løpet av de 12 siste måneder. Økningen er størst i Namdalen og Kystregionen.



I 2020 opplyses at 8 av de 32 (25%) som har sluttet, startet i annen kommunal barneverntjeneste. 7 gikk til annen barnevernfaglig virksomhet, 13 startet i annet/nytt fagområde. Resterende er ikke kjent/ikke oppgitt.

I 2022 oppgis at 13 av 55 (23,6%) gikk over til annen kommunal barneverntjeneste. 16 startet i annen barnevernfaglig virksomhet (bl.a institusjon, Bufetat). 18 startet i annet/nytt fagområde.

Når det gjelder Omsorgsenheten er det opplyst at de fire som har avsluttet arbeidsforholdet er knyttet til overtallighet og pensjon.



Årsaker som oppgis/antas være grunn for avslutning av arbeidsforholdet var i 2020 forhold på arbeidsplassen/arbeidsoppgaver, arbeidsbelastning/utbrenthet, eller ønske om å prøve annet arbeid.

Av kartleggingen som ble gjennomført i 2022, går det frem at for 12 ansatte er avslutning av arbeidsforholdet konkret knyttet til høy arbeidsbelastning. Øvrige er ønske om andre jobber/arbeidsoppgaver, lang reisevei, opplevelse av manglende erfaring/kompetanse, manglende veiledning/støtte, tilbud om annen jobb, og alderspensjon som oppgis.

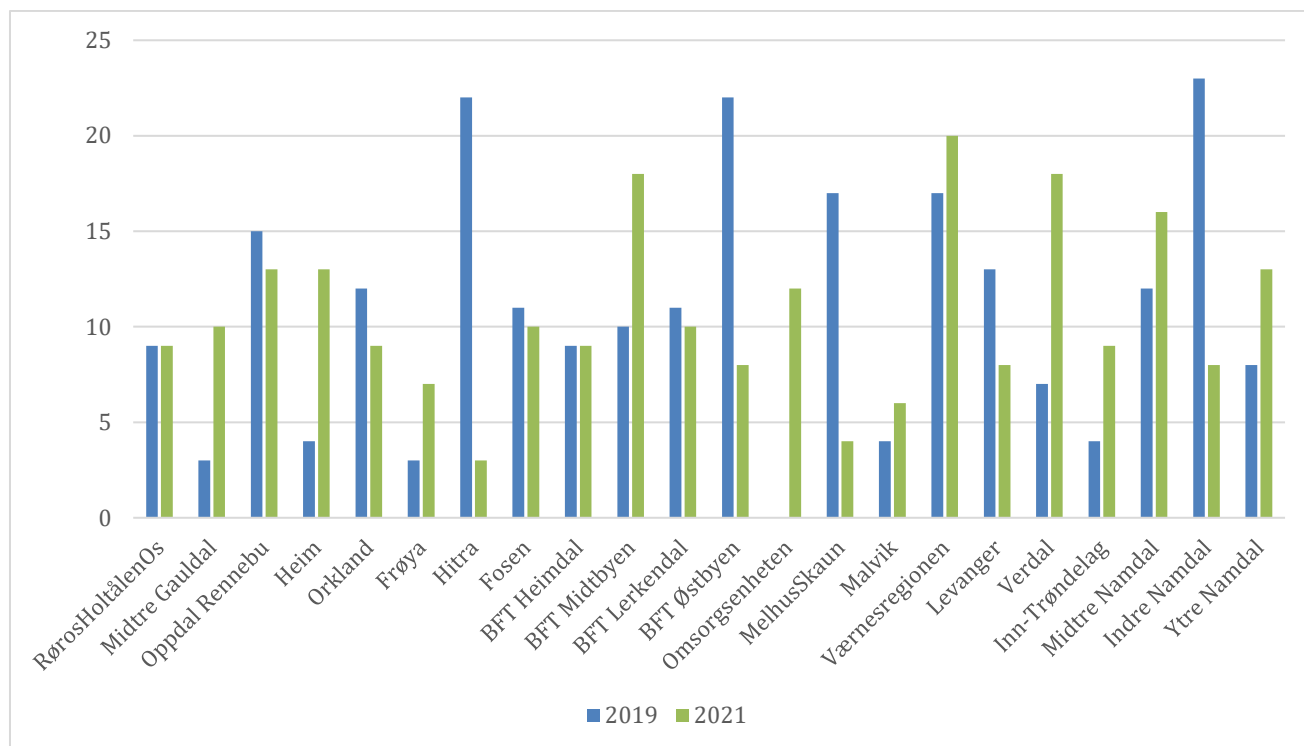
Sykefravær

Nasjonalt var det legemeldte sykefraværet på 5,3% i 4. kvartal 2019, mens det i 2021 var 5,9%.

Kartleggingen viser at det gjennomsnittlige totale sykefraværet i 2019 i de kommunale barneverntjenestene i Trøndelag, var på 11,2 %. Midtre Gauldal hadde lavest sykefravær

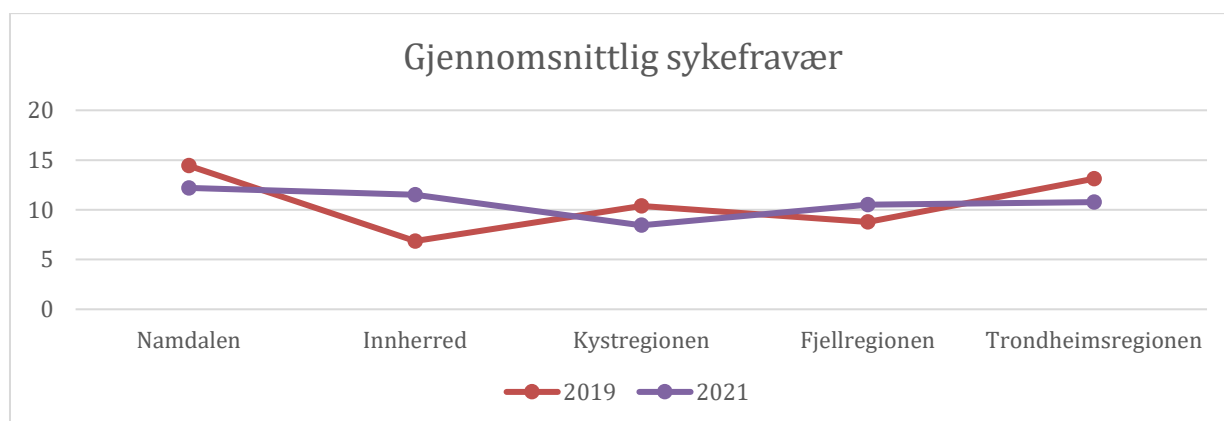
med 2,5% og Indre Namdal har høyest med 23,4%, tett fulgt av Hitra med 22,1 %, og BFT Østbyen med 21,99%.

Det gjennomsnittlige sykefraværet i 2021 opplyses å være på 10,5%.



Av de tjenester som har opplyst om sykefravær på kartleggingstidspunktet **1. mars 2022**, oppga Frøya og Indre Namdal å ikke ha sykefravær, mens Hitra hadde 1,5% og Orkland 2,3 % sykefravær. Høyest sykefravær var det i Verdal med 27,25%, BFT Midtbyen Trondheim med 23 %, Fosen med 21%, Heimdal med 16,9% og Midtre Gauldal med 16,7%.

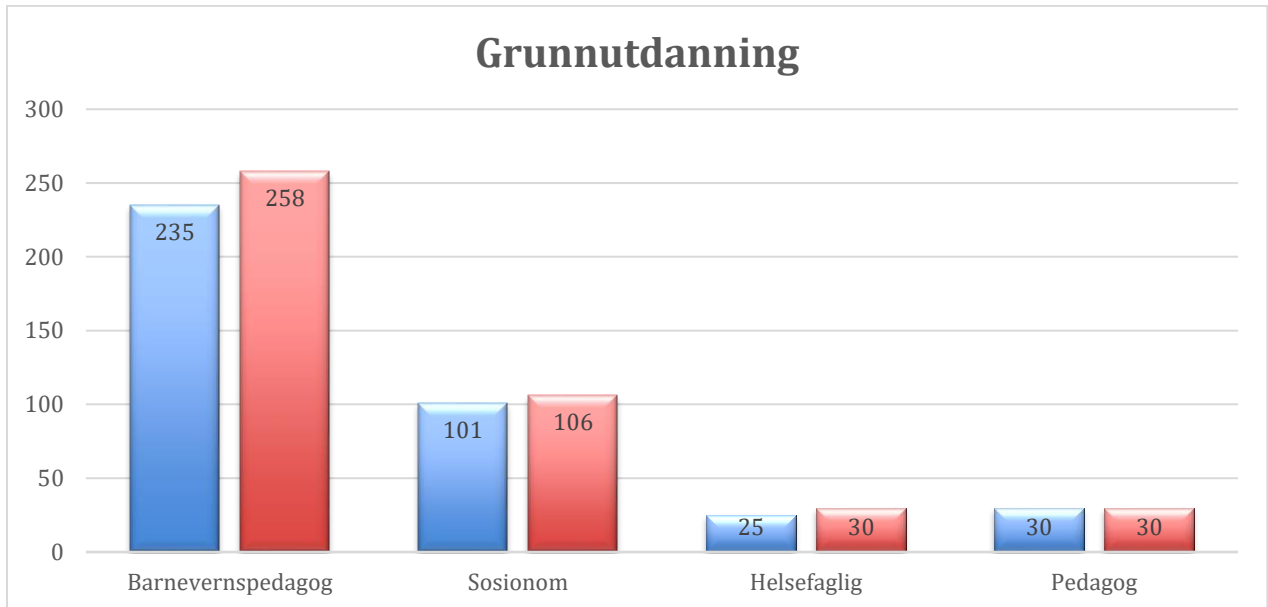
Dersom vi ser på gjennomsnittlig sykefravær med utgangspunkt i Læringsnettverkene kan sykefraværet oppsummeres som følger:



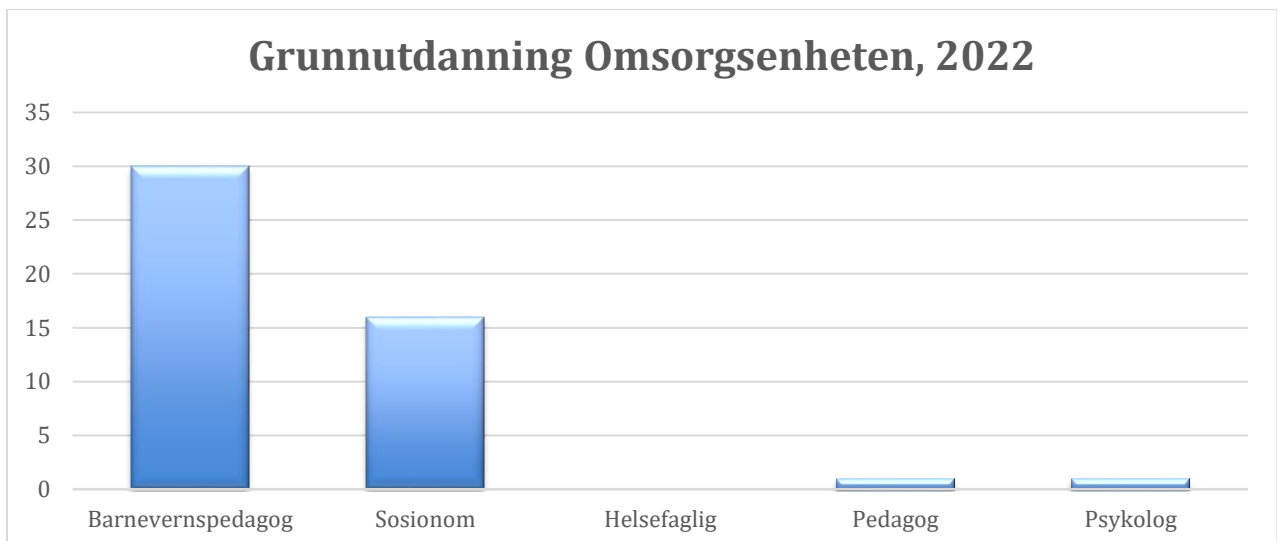
Grunnutdanning:

Hovedandelen, 258 av de ansatte oppgis å ha barnevernspedagogutdanning. 106 har sosionomutdanning, 30 har helsefaglig utdanning, og 30 har pedagogisk utdanning. To tjenester oppgir å ha jurist i tjenesten; Værnesregionen, Røros/Holtålen/Os. Kun Omsorgsenheten har psykologressurs.

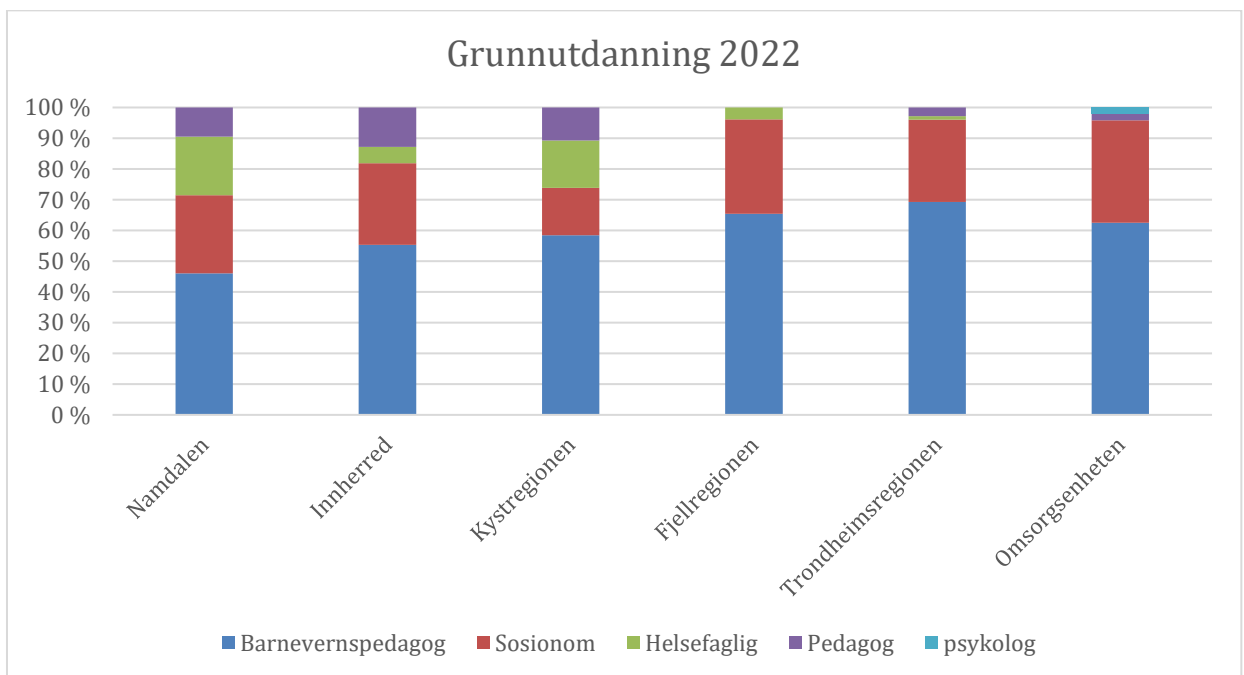
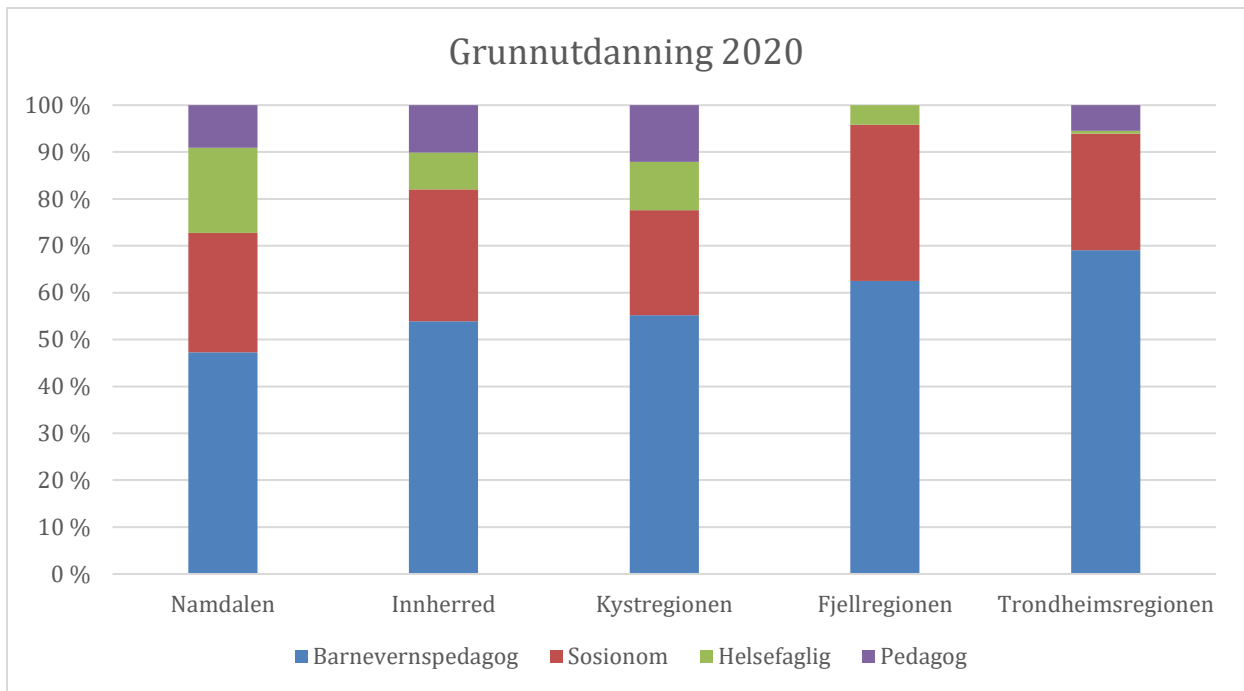
Sammenlignet med 2020 er fordelingen som følger: (eksl. Omsorgsenheten)



Hvis vi ser til Omsorgsenheten er fordelingen slik:



Ser vi til Læringsnettverkene er bildet at en høyere andel av de ansatte i Namdalen har helsefaglig og/eller pedagogisk utdanning og en økende andel i Kystregionen, 10 av disse er ansatt i Fosen barneverntjeneste. I Fjellregionen og Trondheimsregionen er det under 10% av ansatte som har helsefaglig eller pedagogisk utdanning.

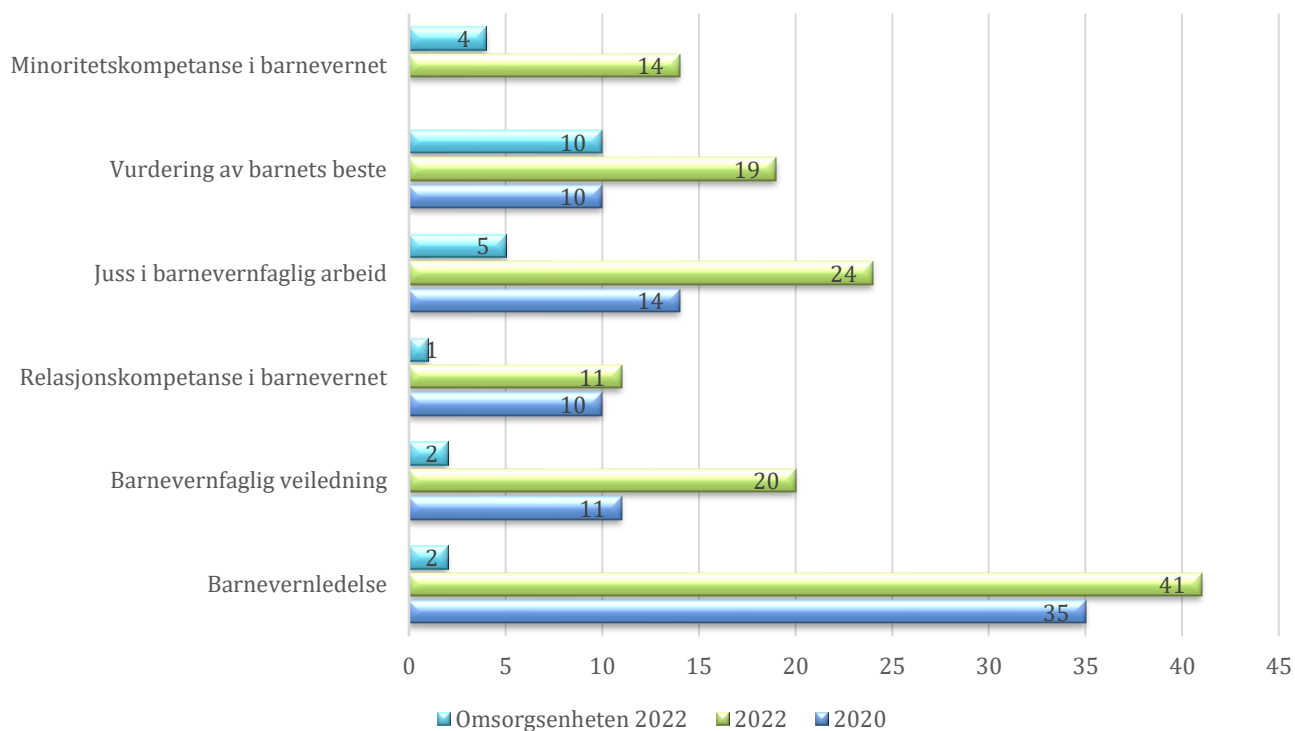


Videreutdanning og mastergrad:

Av de videreutdanninger som Bufdir tilbyr var det i 2020 80 som deltok eller hadde deltatt, hvorav 35 hadde eller deltok på videreutdanningen i barnevernledelse.

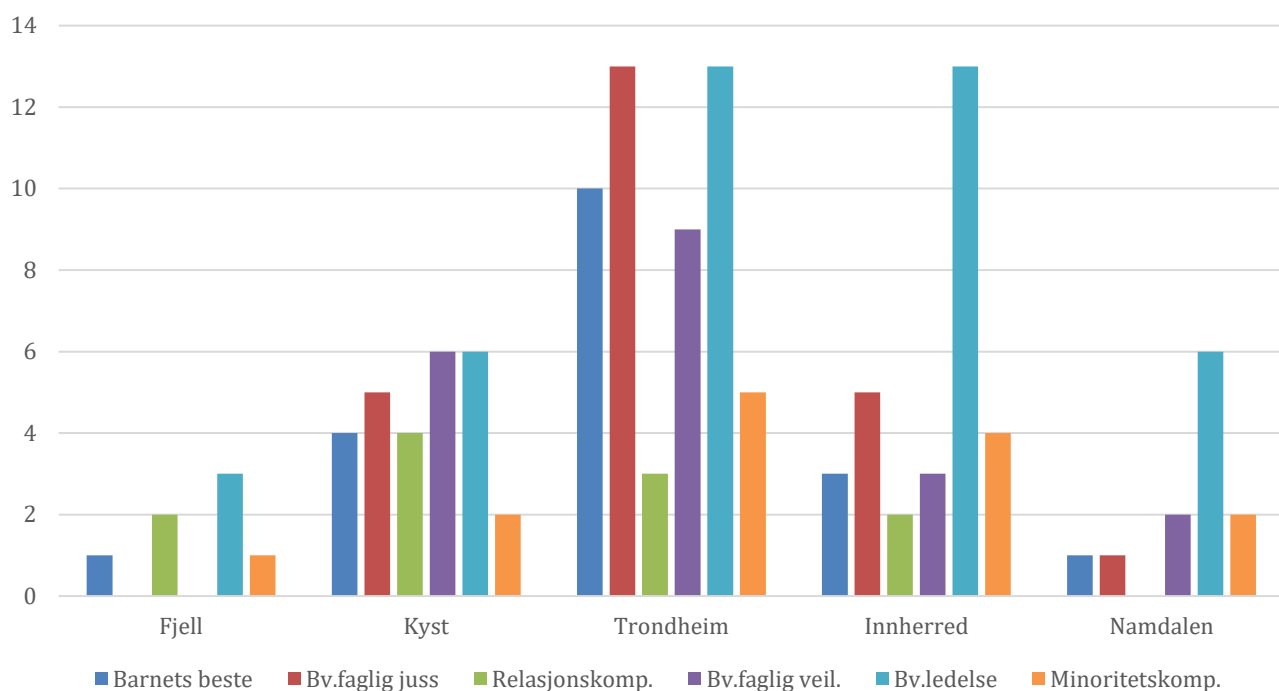
I 2022 viser kartleggingen at 129 av de ansatte har deltatt eller deltar på videreutdanningen. I tillegg har 24 av de 50 ansatte i Omsorgsenheten en av Bufdirs videreutdanninger, hvor 10 deltar, eller har deltatt på videreutdanningen om vurdering av barnets beste.

Antall ansatte som har deltatt, eller deltar på Bufdir sine videreutdanninger



Videreutdanningen i minoritetskompetanse var ny fra 2021.

Deltakelse på Bufdirs videreutdanninger pr. mars 2022

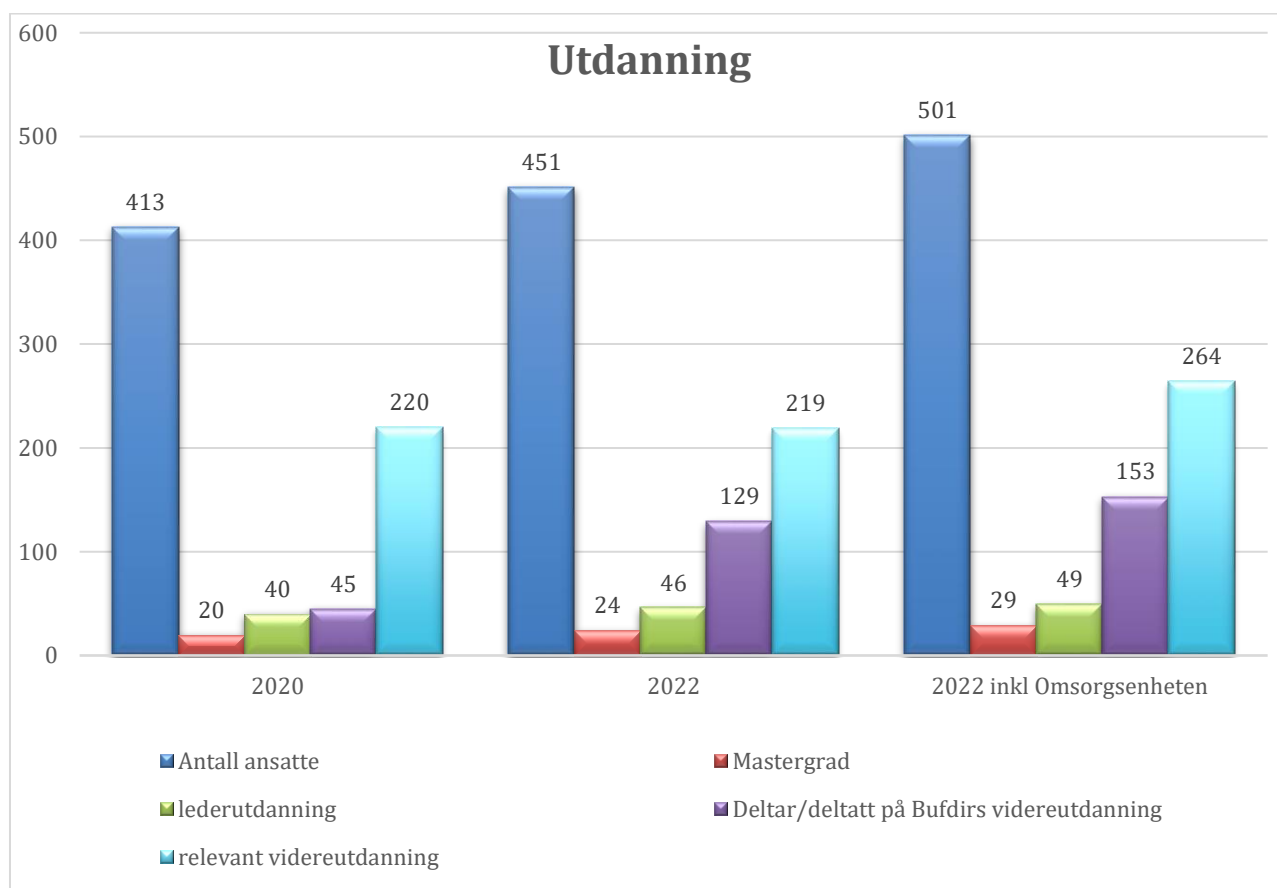


I 2020 var det 7 tjenester som har en av nevnte videreutdanningene blant sine ansatte (Midtre Namdal, Ytre Namdal, Heim, Midtre Gauldal, Oppdal/Rennebu, Værnesregionen, Heimdal), hvor barnevernledelse gjelder 5 av disse.

I 2022 er det tre tjenester som har en av utdanningene (barnevernledelse) blant sine ansatte; Heim, Hitra og Midtre Gauldal. Tre tjenester har ansatte med videreutdanning fra alle de seks videreutdanningene; Lerkendal, Inn-Trøndelag og Malvik. Frøya har i 2022 ingen ansatte som har deltatt, eller deltar på nevnte videreutdanninger.

Kartleggingen i 2020 viste at 20 av 413 ansatte (4,8%) har mastergrad, og 220 hadde relevant videreutdanning.

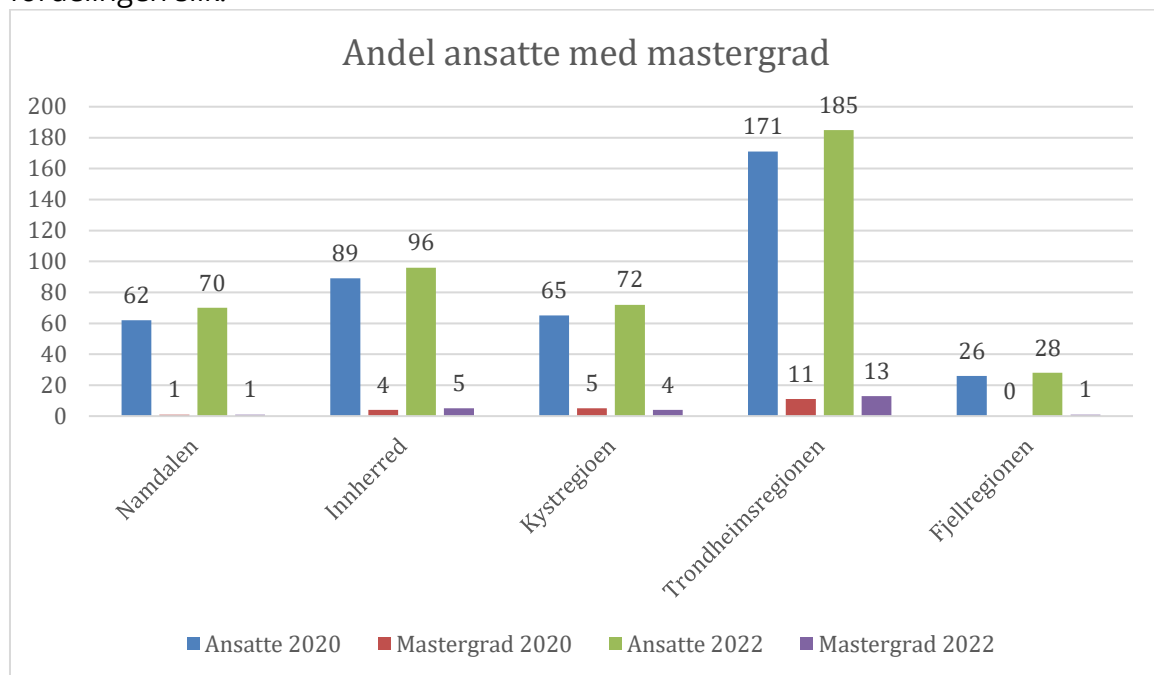
Av de videreutdanninger som nevnes utover Bufdir sine tilbud er bl. a videreutdanning i psykososialt arbeid barn og unge, spe- og småbarnspedagogikk, psykisk helsearbeid, familierapi, veiledningsarbeid/-pedagogikk, Barnesamtalen, PMTO, COS, ICDP, MI.



Andelen med mastergrad i 2022 er tilnærmet uforandret, med 24 av 451 (5,3%). På Omsorgsenheten er det 5 av de 50 ansatte (105) som opplyses å ha mastergrad. I læringsnettverkene Namdalen og Fjellregionen er det 1 med mastergrad. I 2022 oppgis det at 219 har relevant videreutdanning.

I Omsorgsenheten er det 10% av de ansatte har mastergrad. I tillegg er det vist til at 38 av 50 ansatte (76%) har vært i tjenesten i over 4 år, og 28 av 50 har også minst 3 års erfaring fra annen barneverntjeneste.

Dersom vi ser på hvilket læringsnettverk ansatte med mastergrad, er tilknyttet er fordelingen slik:



Utfordringer med å sikre forsvarlige tjenester i fremtiden:

Av de 20 som i 2020 besvarte hva de anså er den største utfordringen for å sikre forsvarlige barneverntjenester frem i tid, oppga 16 forhold knyttet til stabil bemanning, rekruttering, turnover, sykefravær og tilgang på fagkompetanse. Videre ble det nevnt tilgang på/utvikling av tiltak/metoder, rekruttering av fosterhjem og kommuneøkonomi.

I 2022 vises det til de samme utfordringer som det ble vist til i 2020. I tillegg nevnes også behov for kompetansehevning og samarbeid med andre tjenester. En av barnevernlederne nevner at det er en tendens at ansatte søker annen jobb etter endt videreutdanning. Det formidles at det er få søkere på stillinger, og vanskelig å prioritere videreutdanning når det ikke er tilgang på vikarer.

Oppsummering:

Kartleggingen viser at det ikke er vesentlige endringer fra 2020 når det gjelder turn-over, rekruttering og sykefravær. Antallet ansatte som deltar på Bufdirs videreutdanninger har økt, men samtidig formidles det at det særlig i de små tjenestene er krevende å prioritere kompetanseheving. Turn-over gjør også at tilført kompetanse til dels forsvinner ut av tjenestene. Økningen i andelen ansatte med mastergrad er svak.

Kartleggingen viser at turn-over er en stor utfordring i det kommunale barnevernet i Trøndelag, og dette formidles også av barnevernlederne på spørsmål om hva de anser som den største utfordringen for å sikre forsvarlige tjenester i fremtiden.

Det kan se ut som om det er tjenester med stor geografisk avstand til utdanningsinstitusjonene, som har størst utfordring med å rekruttere barnevernfaglig og/eller sosialfaglig kompetanse til sine tjenester. Imidlertid formidles det også fra flere tjenester at utfordringen med å rekruttere personell er økende, både når det gjelder ordinære stillinger i barnevernet og til lederstillinger i tjenestene.

STATSFORVALTEREN I TRØNDELAG
Postboks 2600, 7734 Steinkjer

