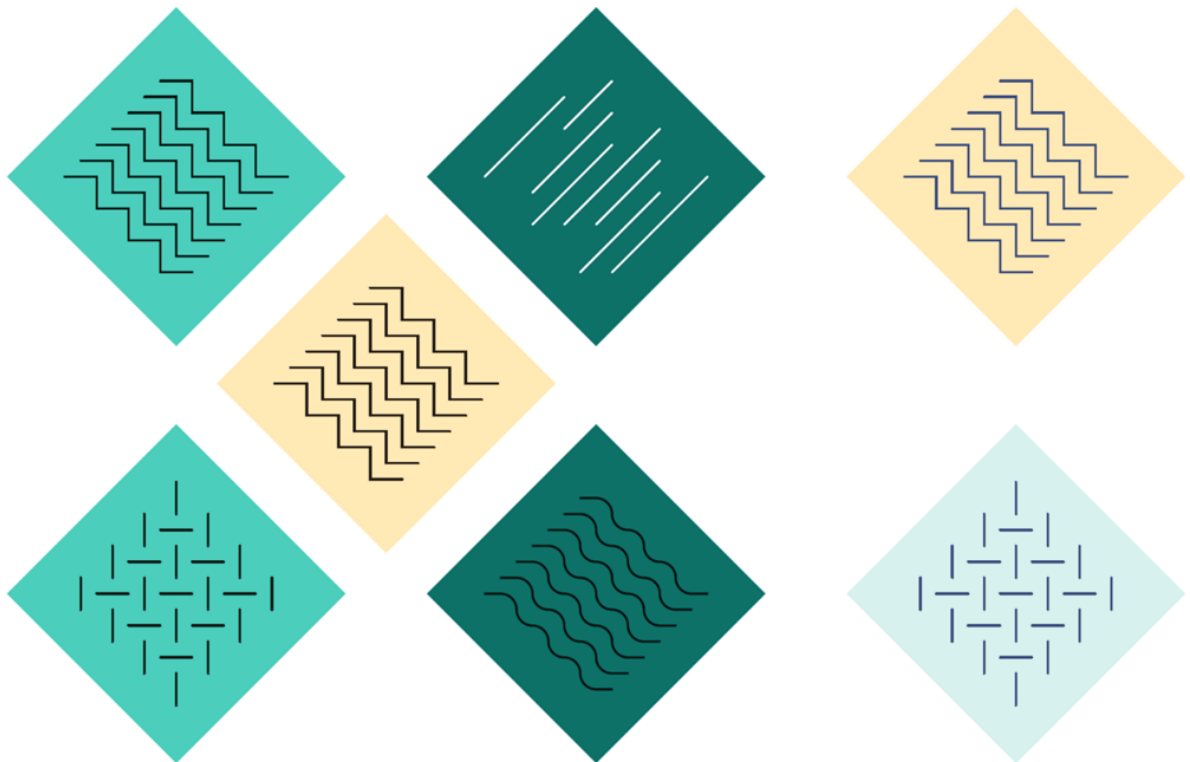




Arbeidstilsynet

Tilsyn med barnevern

Forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager, med hovedvekt på vold og trusler
2025 – 1. kvartal 2026



Innhold

To eksempler fra arbeidshverdagen i barnevern	1
Sammendrag.....	3
Bakgrunn	4
Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen.....	4
Fakta om barnevern i Norge	5
Begrunnelse for valg av målgruppen	5
Relevante risikoforhold og helseutfall	5
Relevant regelverk.....	12
Gjennomføring	13
Hensikt og mål.....	13
Bruk av virkemidler.....	13
Tilsyn.....	13
Veiledning	14
Resultater	14
Del 1 Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter	14
Tilsyn.....	14
Del 2 Erfaringer fra tilsyn	16
Systematisk HMS-arbeid og internkontroll	16
Vold, trusler og sikkerhet i arbeidshverdagen	17
Emosjonelle belastninger	17
Ledelse organisering og bemanning	18
Kompetanse, opplæring og støttefunksjoner	19
Erfaringer fra virksomheter som lykkes med arbeidsmiljøarbeid	19
Oppsummering	20
Veien videre	21
Referanser	22

To eksempler fra arbeidshverdagen i barnevern

De følgende eksemplene viser hvordan vanlige situasjoner kan skape utfordringer for ansatte i barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjoner. Historiene er ikke beskrivelser av faktiske personer eller hendelser, men er basert på erfaringer fra tilsyn og illustrerer noen av temaene som belyses videre i rapporten.

Barnevernstjenesten

Thea har jobbet i den kommunale barnevernstjenesten i flere år. Det som driver henne, er ønsket om å hjelpe barn i vanskelige livssituasjoner.

På skrivebordet ligger saker hun gjerne skulle fulgt opp tettere. Samtidig kommer det stadig inn nye bekymringsmeldinger som må vurderes. Mellom møter med barn, foreldre, skole og andre tjenester forsøker hun å finne tid til å være den trygge voksne som hun ønsker å være.

Etter hvert har hun blitt vant til å tenke i kategorien «godt nok» fordi hun må prioritere mellom mange barn som trenger hjelp. Noen ganger kjenner hun på at standarden hun kan tilby i jobben, ikke er den samme som hun ville ønsket for sine egne barn.

En vanskelig telefonsamtale blir med henne resten av dagen. En frustrert mor som har blitt fratatt barna sine vil vite hvor de er og hvordan de har det. Det er både forståelig og vondt. Det er liten tid til å stoppe opp og snakke med noen om det for Thea. Neste oppgave venter allerede. Når hun kommer hjem, fortsetter tankene å kverne. Har hun gjort nok? Er det noe hun har oversett?

Hun vet at belastningen er en del av jobben. Likevel kjenner hun at kroppen stadig oftere er i beredskap. Hun møter forventninger og kritikk fra mange hold. Barna trenger mer, familiene trenger mer, og omverdenen forventer mer. Hun ønsker fortsatt å hjelpe – men det tar på å stå i spennet mellom det som burde vært gjort, og det hun faktisk rekker.

Når Thea legger seg om kvelden, er det vanskelig å finne ro. Neste arbeidsdag venter, med nye bekymringer, nye vurderinger og nye barn som trenger hjelp.

Barnevernsinstitusjon

Ståle jobber på en barnevernsinstitusjon for ungdom med store omsorgs- og atferds utfordringer. Han trives med arbeidet og opplever at han kan gjøre en forskjell. Samtidig vet han at situasjoner kan endre seg raskt.

Under en nattevakt oppstår en hendelse med en ungdom. Ungdommen blir svært opphisset og fysisk nærgående, dytter Ståle i brystet og slår i inventaret mens han kommer med en truende kommentar. Ståle får raskt avverget situasjonen ved å holde avstand og roe ungdommen ned verbalt. Ingen blir skadet. På morgenrapporten forteller Ståle kort om hendelsen. Etter hvert merker han at opplevelsen gjør ham utrygg. I tiden etterpå fortsetter ungdommen å utfordre og skremme ham. Ståle begynner å gruble på om truslene er alvorlig ment eller ikke.

Han har hørt om kolleger som har blitt utsatt for vold og alvorlige hendelser på jobb. Derfor blir det vanskelig å legge opplevelsen fra seg. Om kveldene går tankene i ring, og før neste vakt kjenner han en uro han ikke hadde tidligere.

På arbeidsplassen er det en forventning om at ansatte skal tåle mye. Det blir snakket om hendelser når de skjer, men det er ikke alltid satt av tid til oppfølging i etterkant. Ståle savner noen som spør hvordan det går etter at situasjonen er over.

Han ønsker ikke en enklere jobb. Han vet at ungdommene trenger voksne som står støtt. Men han ønsker å føle seg trygg på jobb, og å vite at belastende opplevelser blir fulgt opp før de setter seg fast.

Sammendrag

Rapporten oppsummerer Arbeidstilsynets innsats hos barnevern i perioden 2025 –1. kvartal 2026. Hovedtema har vært systematisk HMS-arbeid, hvor hensikten var forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager, med hovedvekt på forebygging av vold og trusler.

Tilsyn har vært rettet mot barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner, hvor hensikten var å kontrollere hvordan man innen barnevern arbeider systematisk for å forebygge psykiske plager blant ansatte, herunder hvordan de jobber med å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler.

Rapporten gir et grunnlag for at virksomheter innen barnevern kan videreutvikle sitt systematiske HMS-arbeid, styrke forebygging av vold og trusler, og oppnå forbedringer i arbeidsmiljøet.

Hovedfunn

- Arbeidstilsynet gjennomførte 151 forebyggende tilsyn i barnevernet i perioden 2025 – 1. kvartal 2026, fordelt på barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner.
- Det er gjennomgående utfordringer med systematisk HMS-arbeid, særlig knyttet til mangelfull kartlegging og risikovurdering av psykososiale belastninger.
- Vold, trusler og andre uønskede hendelser er en sentral arbeidsmiljøutfordring, særlig i barnevernsinstitusjoner.
- Emosjonelle belastninger og rollekonflikter preger arbeidshverdagen, både i barnevernstjenester og -institusjoner.
- Ledelsesforankring, systematisk oppfølging og aktiv involvering av ansatte har stor betydning for å få HMS-arbeidet til å fungere i praksis.
- Gode og jevnlig arenaer for opplæring, refleksjon og trening er viktige faktorer i forebyggende HMS-arbeid relatert til vold og trusler.

Bakgrunn

Arbeidstilsynets innsats hos barnevernet i perioden 2025 – 1. kvartal 2026 har omfattet barnevernsinstitusjoner og barnevernstjenester, heretter omtalt som barnevern. Fra årsskiftet 2025/2026 har innsatsen hovedsakelig vært rettet mot private virksomheter. Innsatsen har bestått av tilsyn for å styrke barnevernets systematiske HMS-arbeid, forebygging av arbeidsrelaterte plager, og å støtte virksomhetene i å kartlegge, vurdere og håndtere risiko knyttet til vold, trusler og andre arbeidsmiljøutfordringer. Veiledning i forbindelse med tilsyn har vært et viktig supplement til tilsynsaktiviteten.

Hovedtrekk og kjennetegn ved næringen

Barnevernet i Norge består av kommunale barnevernstjenester, statlige tiltak og private leverandører. Tjenestene er organisert på tvers av forvaltningsnivåer og aktører, og omfatter både myndighetsutøvelse, oppfølging av barn og familier, og drift av institusjons- og botilbud [\[1\]](#).

Den kommunale barneverntjenesten er i hovedsak registrert i næringskode 88.991. Tjenesten finnes i alle kommuner, enten som egen enhet eller i interkommunalt samarbeid. Barnevernstjenesten har ansvar for å behandle bekymringsmeldinger, gjennomføre undersøkelser, fatte vedtak om frivillige hjelpetiltak og plasseringer, følge opp barn og familier i aktive saker, samt forberede saker for barneverns- og helsenemnda. Tjenesten er i hovedsak en forvaltnings- og oppfølgingsfunksjon, med ordinær arbeidstid, men med behov for noe ettermiddagsarbeid for å sikre kontakt med barn og familier. Den statlige delen av barnevernet har ansvar for blant annet institusjonsplasser og fosterhjemstiltak [\[2\]](#), [\[3\]](#), [\[4\]](#), [\[5\]](#).

Den private delen av barnevernet er særlig knyttet til barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger, som i hovedsak er registrert i næringskode 87.991. Barnevernsinstitusjoner skal gi omsorg og utviklingsstøtte til barn som av ulike årsaker ikke kan bo hjemme. Oppholdet på en barnevernsinstitusjon er ment å være midlertidig. Det er hovedsakelig ungdom over 13 år som bor i institusjon. Private aktører inngår i tjenestekjeden gjennom avtaler med det offentlige, og leverer institusjonsplasser og andre tiltak til barn og unge med behov for oppfølging utenfor hjemmet. Innen institusjonsbarnevernet finnes både private ideelle og kommersielle aktører, i tillegg til offentlige institusjoner [\[2\]](#), [\[6\]](#), [\[7\]](#).

Barnevernet kjennetegnes av høy grad av samhandling mellom kommunale, statlige og private aktører, samt stor variasjon i organisering og størrelse på virksomhetene. Barnevernet er geografisk spredt, og omfatter både små og store enheter som leverer tjenester over hele landet.

Fakta om barnevern i Norge

Barnevernstjenester (næringskode 88.991)

- 230 kommunale barnevernstjenester
- Om lag 6 900 årsverk i kommunal barnevernstjeneste
- Tjenesten finnes i alle kommuner, enten som egen tjeneste eller i interkommunalt samarbeid
- Ansatte har hovedsakelig sosialfaglig utdannelse
- 75 prosent av ansatte er kvinner
- Arbeidstiden er i hovedsak ordinær arbeidstid, med noe kveldsarbeid knyttet til oppfølging av barn og familier
- Tjenesten har ansvar for myndighetsutøvelse, undersøkelser, vedtak og oppfølging i barnevernssaker

Barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger (næringskode 87.991)

- Omfatter både offentlige og private institusjoner
- Om lag 6650 avtalte årsverk i institusjonsbarnevernet (2024)
- Barn og unge hadde om lag 400 000 oppholdsdøgn i barnevernsinstitusjoner (2024)
- Private aktører står for en betydelig andel av institusjonstilbudet gjennom avtaler med det offentlige
- Arbeidet utføres i hovedsak av miljøterapeuter, miljøarbeidere og annet helse- og sosialfaglig personell
- Arbeidet er organisert i turnus, ofte med kvelds-, natt- og helgearbeid

Kilder: [\[2\]](#), [\[3\]](#), [\[4\]](#)

Begrunnelse for valg av målgruppen

Barnevern har vært målgruppe for tilsyn og veiledning fra Arbeidstilsynet på grunn av kjente arbeidsmiljøutfordringer blant annet knyttet til vold og trusler, høye emosjonelle krav og høyt sykefravær.

Relevante risikoforhold og helseutfall

Arbeidsmiljøstatistikk fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse (NOA), peker på flere arbeidsmiljøfaktorer som er særlig relevante for virksomheter innen barnevern. Dette gjelder blant annet vold, hets og trusler, høye emosjonelle krav, rollekonflikter og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner er organisert på ulike måter og har ulike arbeidsmiljø. Dette gir et behov for å beskrive risikofaktorer for begge typer arbeidsmiljø. Samtidig finnes det ikke en egen NOA-næringsgruppe som dekker barnevernet alene. For å belyse relevante arbeidsmiljøforhold er det derfor benyttet arbeidsmiljøstatistikk fra STAMI/NOA sine næringsprofiler for

Sosialtjenester/barnevern for å gi et bilde av barnevernstjenester, og næringsprofilen for Sykehjem omsorgsinstitusjon for å gi et bilde på barnevernsinstitusjoner.

De valgte næringsprofilene omfatter mange virksomheter som er relevante for Arbeidstilsynets innsats i barnevernet, men de gir ikke et fullstendig eller presist bilde av arbeidsmiljøforholdene i barnevernet isolert sett. Dette gjelder særlig næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon som også omfatter andre typer omsorgsinstitusjoner, og som derfor påvirker statistikken.

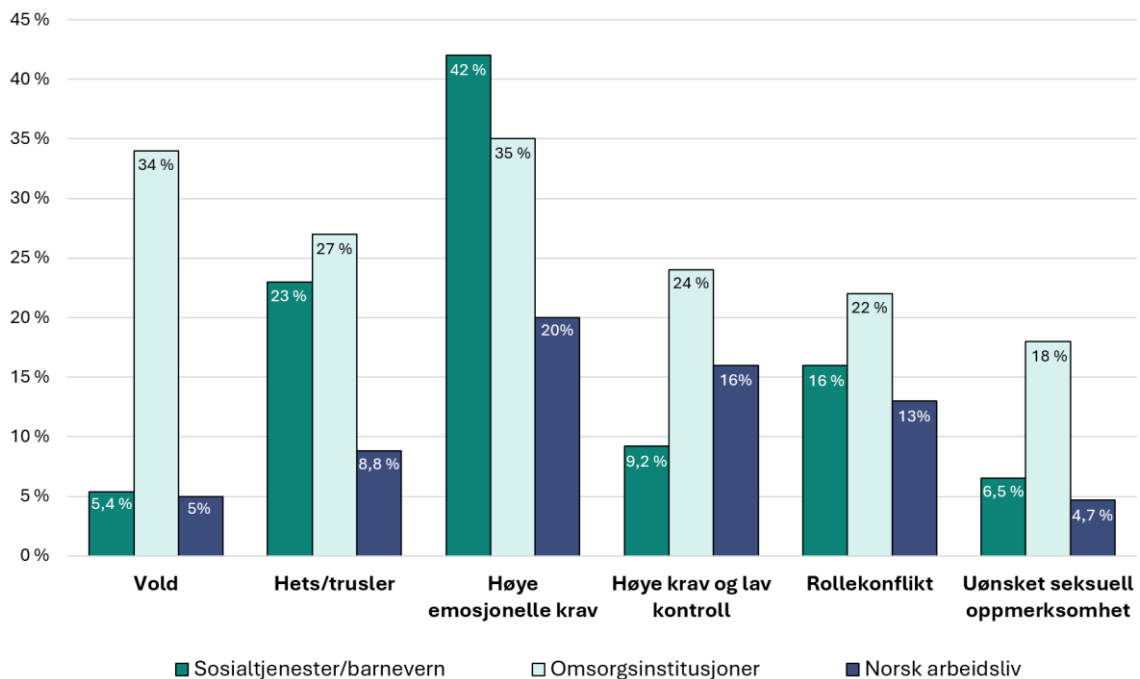
Nedenfor følger en oversikt over forekomst av relevante arbeidsmiljøfaktorer fordelt på de to næringsprofilene, etterfulgt av kvalitative beskrivelser av de ulike faktorene.

Relevante arbeidsmiljøfaktorer

Arbeidsmiljøstatistikk fra NOA [8], [9] viser at flere arbeidsmiljøfaktorer forekommer oftere i næringsgrupper som omfatter store deler av barnevernet enn i norsk arbeidsliv generelt. Dette gjelder særlig:

- **Vold:** som rapporteres av 5,4 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 34 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 5 prosent i norsk arbeidsliv [10].
- **Hets eller trusler:** som rapporteres av 23 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 27 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 8,8 prosent i norsk arbeidsliv [10].
- **Høye emosjonelle krav:** som rapporteres av 42 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 35 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 20 prosent i norsk arbeidsliv [11].
- **Høye krav og lav kontroll:** som rapporteres av 9,2 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 24 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 16 prosent i norsk arbeidsliv [12].
- **Rollekonflikt:** som rapporteres av 16 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 22 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 13 prosent i norsk arbeidsliv [13].
- **Uønsket seksuell oppmerksomhet:** som rapporteres av 6,5 prosent av ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og 18 prosent av ansatte i næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med 4,7 prosent i norsk arbeidsliv [14].

Figur 1 illustrerer forekomsten av disse arbeidsmiljøfaktorer blant ansatte i næringsprofilen Sosialtjenester/barnevern og næringsprofilen Sykehjem/omsorgsinstitusjon, sammenlignet med gjennomsnittet blant yrkesaktive i norsk arbeidsliv.



Figur 1: Andel ansatte i barnevernstjenester og omsorgsinstitusjoner som opplever ulike typer arbeidsmiljøfaktorer, sammenlignet med gjennomsnittet i norsk arbeidsliv.

Som figuren viser, forekommer flere sentrale arbeidsmiljøfaktorer oftere i de aktuelle næringsgruppene enn i norsk arbeidsliv generelt. Dette gjelder særlig høye emosjonelle krav, hets og trusler, rollekonflikter og uønsket seksuell oppmerksomhet. For ansatte i omsorgsinstitusjoner rapporteres det også om høy forekomst av vold.

Statistikken skal ikke brukes til å beskrive arbeidsmiljøforholdene i barnevernet direkte, men den gir en indikasjon på hvilke arbeidsmiljøutfordringer som kan være relevante. Disse temaene er også sentrale i funnene fra tilsynene som presenteres senere i rapporten.

Nedenfor følger kvalitative beskrivelser av de ulike faktorene som er beskrevet over.

Vold og trusler

Arbeidstilsynet har over flere år identifisert vold og trusler som en sentral arbeidsmiljørisiko innen barnevernet og fulgt opp dette med målrettede satsninger [15]. Ansatte i både barneverntjenester og barnevernsinstitusjoner kan bli utsatt for vold, trusler, trakassering eller andre krenkende hendelser i møte med barn, unge, foresatte eller andre personer rundt brukerne. Hendelsene kan oppstå både i fysiske møter og gjennom digitale kanaler.

Vold og trusler kan medføre betydelige psykiske og fysiske belastninger, og den enkeltes opplevelse av hendelsen har stor betydning for hvilke helsekonsekvenser som utvikles. Forskning viser at det å bli utsatt for vold og trusler i arbeidssammenheng øker risikoen for blant annet psykiske plager, søvnproblemer, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Det er også påvist sammenhenger mellom

gjentatt eksponering for vold og trusler og økt risiko for langvarige helseplager og emosjonell utmattelse [10].

I barneverntjenestene kan risikoen blant annet være knyttet til oppfølging av familier i krevende livssituasjoner, konflikter mellom foreldre og tjenester, beslutninger om hjelpetiltak eller akuttvedtak, samt situasjoner der ansatte må formidle beslutninger som oppleves belastende eller inngripende for familiene. Ansatte kan også oppleve trusler, trakassering eller hets i digitale kanaler og sosiale medier.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan risikoen for vold og trusler være knyttet til den daglige oppfølgingen av ungdom med sammensatte utfordringer og belastningshistorikk. Situasjoner kan oppstå i forbindelse med grensesetting, konflikter, regulering av atferd, gjennomføring av rutiner eller ved hendelser preget av frustrasjon, rusproblematikk eller psykisk uhelse. Arbeidet innebærer ofte tett relasjonelt arbeid over tid, og ansatte kan stå i situasjoner med høy emosjonell belastning og risiko for både verbal og fysisk aggresjon.

Emosjonelle krav

Arbeid i barnevernet innebærer tett kontakt med barn, unge, foresatte og samarbeidspartnere, og kan stille betydelige krav til håndtering av egne og andres følelser i arbeidssituasjonen. Ansatte møter ofte mennesker i sårbare og belastende livssituasjoner, samtidig som arbeidet kan innebære krevende faglige vurderinger og beslutninger med stor betydning for den enkelte.

Dette kan eksempelvis handle om å:

- møte barn og unge som er preget av omsorgssvikt, traumer, psykiske helseutfordringer eller rusproblematikk
- håndtere konflikter, sterke følelsesuttrykk eller utagerende atferd
- gjennomføre krevende samtaler med barn, ungdom eller foresatte
- stå i situasjoner der ansatte må formidle beslutninger som kan oppleves belastende eller konfliktfylte
- regulere egne følelser og opptre rolig, tydelig og profesjonelt i situasjoner preget av uro, sinne, fortvilelse eller motstand

I barneverntjenestene kan emosjonelle krav blant annet være knyttet til oppfølging av familier over tid, vurdering av bekymringsmeldinger, akutte situasjoner og beslutninger om tiltak eller omsorgssituasjon. Arbeidet kan innebære vanskelige avveininger mellom hensynet til barnets beste, samarbeid med foresatte og juridiske krav.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan emosjonelle krav ofte være tett knyttet til den daglige relasjonelle oppfølgingen av ungdom med sammensatte utfordringer og belastningshistorikk. Ansatte kan stå i vedvarende relasjonelle belastninger gjennom konflikter, grensesetting, uro og håndtering av ungdom i krise eller med sterke følelsesuttrykk. Turnusarbeid og langvarig eksponering for krevende situasjoner kan forsterke belastningen.

Emosjonelle krav er en naturlig og ofte meningsfull del av arbeidet i barnevernet. Samtidig viser forskning at vedvarende høye emosjonelle krav over tid kan øke risikoen for emosjonell utmattelse, psykiske helseplager, søvnproblemer og sykefravær [11]. Hvordan slike krav oppleves, og hvilke følger de får, avhenger blant annet av bemanning, støtte fra leder og kolleger og mulighet til restitusjon.

Høye krav og lav kontroll

Arbeid i barnevernet er preget av høye faglige, emosjonelle og administrative krav. Samtidig kan ansatte i perioder oppleve begrenset mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon, prioriteringer og rammer for arbeidet. En kombinasjon av høye krav og lav grad av kontroll kan over tid oppleves som særlig belastende.

Dette kan for eksempel innebære å:

- håndtere høyt arbeidstempo og store saksmengder
- forholde seg til omfattende krav til dokumentasjon, rapportering og juridisk saksbehandling
- følge opp barn, unge og familier med sammensatte og krevende behov innenfor begrensede ressurser
- måtte prioritere mellom oppgaver og saker med høy alvorlighetsgrad
- ha begrenset innflytelse over arbeidsoppgaver, turnus, bemanning eller organisering av arbeidet
- oppleve liten mulighet for pauser, restitusjon eller faglig oppfølging i en travel arbeidshverdag

I barneverntjenestene kan høye krav og lav kontroll blant annet komme til uttrykk gjennom høyt sakspress, korte frister, akutte hendelser og forventninger om tilgjengelighet og oppfølging overfor barn, unge og familier. Ansatte kan samtidig oppleve begrenset handlingsrom dersom bemanning, tidsressurser eller organisatoriske rammer ikke står i forhold til oppgavene som skal løses.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan belastningen være knyttet til kombinasjonen av høye emosjonelle krav, ansvar for sikkerhet og omsorg, samt behovet for kontinuerlig tilstedeværelse og håndtering av uforutsigbare situasjoner. Turnusarbeid, nattevakter, bemanningssituasjon og begrensede muligheter til å påvirke arbeidsplaner eller organisering av arbeidet kan bidra til redusert opplevelse av kontroll.

Forskning viser at arbeidssituasjoner preget av høye krav og lav grad av kontroll kan øke risikoen for stressrelaterte plager, psykiske helseplager og sykefravær [12]. Opplevelsen av støtte fra ledelse og kolleger, mulighet for faglig medvirkning, tilstrekkelig bemanning og handlingsrom i arbeidshverdagen har betydning for hvordan slike belastninger håndteres.

Høy rollekonflikt

Rollekonflikt kan oppstå når ansatte opplever motstridende krav og forventninger i arbeidshverdagen, for eksempel knyttet til ansvarsområder, prioriteringer, faglige vurderinger, arbeidsmetoder eller tidsbruk. I barnevernet kan dette handle om å

balansere hensynet til barnets beste, krav til faglig forsvarlighet og juridiske rammer opp mot tilgjengelige ressurser, tidsfrister og organisatoriske forventninger.

Ansatte kan oppleve at de må utføre arbeidsoppgaver på måter de mener burde vært løst annerledes, eller at de mottar motstridende forventninger fra ledelse, kolleger, samarbeidspartnere, barn, ungdom eller foresatte. Det kan også oppstå situasjoner der ansatte opplever å ha ansvar for oppfølging eller beslutninger uten tilstrekkelige ressurser, tid eller støtte til å ivareta oppgavene på en tilfredsstillende måte.

I barneverntjenestene kan rollekonflikter blant annet oppstå i spennet mellom krav til dokumentasjon og saksbehandling på den ene siden, og behovet for relasjonelt arbeid og oppfølging av barn og familier på den andre. Ansatte kan også oppleve motsetninger mellom kontroll- og hjelpefunksjonen i tjenesten, eller mellom faglige vurderinger og organisatoriske rammer.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan rollekonflikter være knyttet til balansen mellom omsorg, grensesetting, sikkerhet og miljøterapeutisk arbeid. Ansatte kan stå i situasjoner der hensynet til relasjonsbygging kommer i konflikt med krav til kontroll, rutiner eller håndtering av risikoatferd. Ansatte kan også oppleve krysspress i samhandling med andre tjenester, særlig der ungdom har sammensatte behov, for eksempel tilknyttet psykisk helse. Ulike faglige tilnærminger, bemanningssituasjon eller forventninger mellom ansatte og ledelse kan også bidra til rollekonflikter i arbeidshverdagen.

Forskning viser at rollekonflikter over tid kan være en risikofaktor for psykiske plager, muskel- og skjelettplager, i tillegg til å være en mulig risikofaktor for sykefravær [13]. Risikoen kan påvirkes av blant annet tydelig rolleavklaring, støtte fra ledelse og kolleger, mulighet for faglige drøftinger og tilstrekkelige ressurser til å utføre arbeidet.

Uønsket seksuell oppmerksomhet

Ansatte i barnevernet kan oppleve uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidshverdagen. Dette kan omfatte verbal, ikke-verbal eller fysisk oppmerksomhet som oppleves krenkende, ubehagelig eller belastende for den som utsettes. Slike hendelser kan komme fra barn og unge, foresatte, kolleger eller andre personer ansatte er i kontakt med gjennom arbeidet.

Uønsket seksuell oppmerksomhet kan for eksempel innebære:

- seksualiserte kommentarer, spørsmål eller forslag
- nærgående eller krenkende språkbruk
- uønsket fysisk kontakt
- seksuelle hentydninger eller kommentarer i digitale kanaler
- gjentatt oppmerksomhet som oppleves uønsket eller truende

I barneverntjenestene kan slike situasjoner oppstå i møter med foresatte eller ungdom, særlig i situasjoner preget av konflikt, grensesetting eller sterke følelsesuttrykk. Ansatte som arbeider tett med mennesker i belastede livssituasjoner

kan oppleve at profesjonelle grenser utfordres, både i fysiske møter og gjennom telefon, meldinger eller sosiale medier.

I barnevernsinstitusjoner og barne- og ungdomsboliger kan risikoen blant annet være knyttet til tett relasjonelt arbeid med ungdom som kan ha erfaringer med grenseoverskridende atferd, traumer, psykiske helseutfordringer eller manglende forståelse av grenser. Ansatte kan oppleve seksualisert språkbruk, verbal trakassering eller andre former for uønsket seksuell oppmerksomhet i forbindelse med daglig oppfølging, konflikter eller grensesetting.

Forskning viser at uønsket seksuell oppmerksomhet i arbeidssammenheng kan gi negative emosjonelle og psykologiske konsekvenser og kan gi økt risiko for psykiske plager, alkoholmisbruk, søvnproblemer, forhøyet blodtrykk, selvmord og sykefravær. Seksuell trakassering, mobbing og vold/trusler øker også risikoen for tidlig avgang fra jobb grunnet helseproblemer [14]. Hvordan hendelsene påvirker den enkelte, vil blant annet avhenge av omfang, hyppighet, alvorlighetsgrad og hvilken støtte den ansatte får fra ledelse og arbeidsmiljøet rundt.

Risikoforholdene nevnt ovenfor er kjente risikofaktorer for utvikling av arbeidsrelaterte psykiske plager. Selv om hver faktor kan være belastende i seg selv, kan den samlede belastningen øke når flere risikoforhold opptrer samtidig.

Arbeidsrelaterte psykiske plager

Arbeidsrelaterte psykiske plager omfatter symptomer som søvnvansker, nedstemthet, bekymring, samt andre psykiske belastninger som følge av forhold i arbeidssituasjonen. Slike plager kan ha både kortsiktige og langvarige konsekvenser, som økt sykefravær, redusert arbeidsevne og i noen tilfeller tidlig avgang fra yrket.

Ifølge NOA rapporterer 20 prosent av ansatte innen Sosialtjenester/barnevern og 24 prosent av ansatte innen Sykehjem/omsorgsinstitusjoner om slike plager. Dette er høyere enn gjennomsnittet for arbeidslivet ellers (19 prosent) [16]. Det er også en høyere forekomst av legemeldt sykefravær knyttet til psykiske plager i innen disse næringen. I norsk arbeidsliv totalt er dette i snitt 0,47 prosent, sammenlignet med Sykehjem/omsorgsinstitusjoner med 0,86 prosent [9] og Sosialtjenester/barnevern som ligger på 1 prosent [8].

Relevant regelverk

Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter stiller krav til hvordan arbeidsgivere skal forebygge risiko og sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. For virksomheter innen barnevern innebærer dette blant annet ansvar for å kartlegge og vurdere risiko, gjøre forebyggende tiltak og følge opp ansatte som utsettes for psykiske eller fysiske belastninger.

Følgende regelverk er særlig relevant i denne sammenheng for arbeidet med å forebygge arbeidsmiljøutfordringer i barnevernet. Listen er ikke uttømmende:

- **Arbeidsmiljøloven** – Kapittel 4, herunder § 4-3 om psykososialt arbeidsmiljø, beskytter arbeidstakere mot trakassering, utilbørlig opptreden og andre uheldige psykiske belastninger. Fra 01.01.26 er imidlertid bestemmelsen i § 4-3 presisert gjennom nye ledd som tydeliggjør arbeidsgivers ansvar for et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, samt gir eksempler på relevante psykososiale faktorer, blant annet emosjonelle krav og belastninger, arbeidsmengde og tidspress, behov for støtte og hjelp, samt vold og trusler – noe som er svært relevant med tanke på risikoforhold innen barnevern som er beskrevet tidligere.
- **Forskrift om utførelse av arbeid** – kapittel 23A, nå kapittel 3A, som stiller særskilte krav til arbeid med risiko for vold og trusler, herunder risikovurdering, opplæring, informasjon og oppfølging av ansatte, var gjeldende under aktiviteten som varte ut 2025. Fra 01.01.26 ble kapittel 23A opphevet og i hovedsak videreført i nytt regelverk som kapittel 3A, som utdyper kravene til arbeidsgivers systematiske arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet.
- **Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning**, som regulerer arbeidsgivers ansvar for organisering av arbeidet, medvirkning fra ansatte og bruk av bedriftshelsetjeneste i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.
- **Arbeidsplassforskriften**, som stiller krav til utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler, og skal bidra til trygge og hensiktsmessige arbeidsforhold.
- **Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter** (internkontrollforskriften), som pålegger virksomheter å arbeide systematisk og kontinuerlig med helse, miljø og sikkerhet.

Gjennomføring

Arbeidstilsynets innsats hos barnevern i perioden 2025 –1. kvartal 2026 har hovedsakelig vært tilsyn. Gjennomføringen har vært basert på en tilnærming, der kunnskap om barnevern, organisering og risikoforhold har dannet grunnlaget for aktivitetene. Innsatsen har særlig rettet seg mot organisatoriske og psykososiale forhold, med vekt på emosjonelle krav og risiko knyttet til uønskede hendelser som vold og trusler.

Hensikt og mål

Innsatsen har hatt som overordnet mål å styrke systematisk HMS-arbeid innen barnevernet og bidra til forebygging av arbeidsrelaterte psykiske plager med hovedvekt på vold og trusler. Innsatsen har bestått av tilsyn med hensikt om å kontrollere om virksomhetene følger opp sitt ansvar med arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid, og om dette fungerer i praksis slik regelverket forutsetter.

Bruk av virkemidler

Arbeidstilsynet har brukt tilsyn som virkemiddel for å styrke barnevernet sitt systematiske HMS-arbeid og forebygge vold og trusler innen barnevern. Under beskrives hvordan virkemidlet har vært brukt i innsatsen.

Tilsyn

Tilsyn har vært et sentralt virkemiddel for å sikre at barnevernet gjennomfører systematisk HMS-arbeid og forebygging av vold og trusler, og etterlever kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Som en del av tilsynene har vi innhentet informasjon fra virksomhetene gjennom krav om opplysninger og møter med representanter for virksomhetene, herunder ledelse, verneombud og tillitsvalgte.

Tilsynene har fokusert på systematisk HMS-arbeid, herunder:

- kartlegginger, risikovurderinger og oppfølging av relevante arbeidsmiljøutfordringer
- forebyggende tiltak mot risiko og belastninger, som vold, trusler og psykososiale belastninger
- samarbeid med BHT og oppfølging av avvik

Erfaringer fra tilsyn og veiledning gir kunnskap om hva som har betydning for om virksomhetenes systematiske HMS-arbeid faktisk fungerer etter hensikten og bidrar til forebygging i praksis. Disse erfaringene viser at god involvering og medvirkning fra ansatte samt faglig støtte fra bedriftshelsetjeneste (BHT), er viktig for å oppnå varige forbedringer. Derfor er dette forhold som har inngått i vurderingene i tilsynene.

Tilsynene fungerer både som kontroll og læringsarena, og avdekker behov for forbedringer.

Veiledning

Veiledning har vært et viktig supplement til tilsynsaktiviteten. Formålet har vært å bidra til økt kunnskap om arbeidsmiljøregelverket og styrke virksomhetenes arbeid med å forebygge arbeidsmiljøutfordringer.

Veiledning er i hovedsak gitt i tilknytning til tilsynene. Inspektørene har gitt informasjon om bakgrunnen for tilsynsaktiviteten og i tillegg veiledet om relevante risikoforhold og mulige helseutfall knyttet til arbeid i barnevernet, samt om kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter.

Det er også gitt veiledning knyttet til dokumentasjon som virksomhetene har sendt inn i forkant av tilsynene eller i forbindelse med tilsynene. Der det har vært relevant, har inspektørene gitt tilbakemeldinger og veiledning om virksomhetenes systematiske HMS-arbeid, kartlegginger, risikovurderinger og andre forhold som omfattes av tilsynet.

Veiledningene har bidratt til å tydeliggjøre regelverkskravene og understøtte virksomhetenes eget arbeid med å kartlegge, risikovurdere og følge opp arbeidsmiljøutfordringer.

Resultater

I dette avsnittet presenteres resultatene fra Arbeidstilsynets innsats med barnevern i perioden 2025 –1. kvartal 2026. Del 1 viser resultater av forhold som er kontrollert og dokumentert gjennom tilsyn. Del 2 oppsummerer Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn basert på en spørreundersøkelse blant inspektører som har deltatt i aktiviteten.

Del 1 Resultater fra Arbeidstilsynets aktiviteter

Tilsyn

I tilsynene har Arbeidstilsynet kontrollert ulike forhold knyttet til virksomhetenes systematiske arbeidsmiljøarbeid, med særlig fokus på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, herunder risiko for vold og trusler. I tilsynet vurderer vi om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Omfanget og alvorligheten av bruddene avgjør om vi gir en reaksjon, for eksempel pålegg. Når det gis et pålegg, settes det vilkår for hva virksomheten må gjøre og dokumentere for at Arbeidstilsynet skal kunne se at lovkravene er etterlevd, og pålegget kan lukkes. Pålegg som ikke oppfylles innen fristen, kan følges opp med utsatt frist eller tvangsmulkt, det vil si en økonomisk sanksjon for å sikre at pålegget følges.

I perioden 2025 –1. kvartal 2026 har vi gjennomført 151 forebyggende tilsyn med barnevernet. 86 tilsyn var med virksomheter i næring 87.991 Tjenester i barneverninstitusjoner, og 65 tilsyn var med virksomheter i næring 88.991

Barneverntjenester. Funn fra disse tilsynene viste behov for forbedring i barnevernet på flere områder:

Forebygging av vold og trusler

I nær 8 av 10 kontrollerte virksomheter fant vi at arbeidsgiver ikke hadde gjennomført en helhetlig og systematisk kartlegging og risikovurdering for å beskytte arbeidstakerne mot vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Eksempler på mangler kunne være at dokumentasjonen ikke hadde konkrete beskrivelser av hvor og når hendelser kunne oppstå, for eksempel ved alenearbeid, eller at den ikke viste hvordan risikoen for vold og trusler var vurdert.

Kartlegging, risikovurdering og tiltak

I tilsynene med barnevern har vi vektlagt å kontrollere virksomhetenes kartlegging og risikovurdering rettet mot vold og trusler. I rundt en tredjedel av tilsynene har vi imidlertid hatt en noe bredere inngang, hvor vi har kontrollert virksomhetenes kartlegging, risikovurdering og iverksettelse av forebyggende og risikoreduserende tiltak knyttet til andre faktorer som kan gi psykiske plager eller muskel- og skjelettplager. Vi fant brudd på dette i 36 prosent av tilsynene, noe som viser at virksomhetene har et forbedringspotensial også på dette området.

Avviksrutiner

Et positivt funn fra tilsynene var at mange av de kontrollerte virksomhetene hadde rutiner for å melde og følge opp avvik og uønskede hendelser. Rundt ni av ti kontrollerte virksomheter hadde rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp. Vi ser imidlertid at virksomhetene har et forbedringspotensial i å melde flere avvik, særlig knyttet til psykiske belastninger, ettersom slike forhold ofte kan bli normalisert. Dette ble et viktig veiledningspunkt i mange av tilsynene.

Opplæring og øvelse mot vold og trusler

Hos 3 av 10 kontrollerte virksomheter fant vi at de ansatte ikke hadde fått nødvendig opplæring og praktisk øvelse i håndtering av vold og trusler. Dette er en noe lavere bruddandel sammenliknet med tilsyn som har kontrollert dette i andre næringer. Dette henger sammen med at vi i disse tilsynene har kontrollert mange institusjoner, hvor vi opplever at de generelt har et høyt fokus på opplæring og øvelse i håndtering av konfliktsituasjoner, samtidig som vi ser at det er rom for forbedring.

Bedriftshelsetjenestens rolle

Et positivt funn fra tilsynene var at nesten alle virksomhetene som vi kontrollerte var tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Vi avdekket imidlertid brudd på plan for hvordan de skal bruke BHT i arbeidsmiljøarbeidet i nær 4 av 10 kontrollerte virksomheter. Manglende bruk av BHT begrenser muligheten for systematisk støtte og oppfølging i virksomhetenes HMS-arbeid.

Verneombudets rolle

Et annet positivt funn fra tilsynene var at mange av de kontrollerte virksomhetene hadde valgt verneombud, og at verneombudet hadde fått nødvendig opplæring. Over ni av ti kontrollerte virksomheter hadde valgt verneombud, og hos åtte av ti kontrollerte

virksomheter hadde verneombudet gjennomgått nødvendig opplæring. Der vi avdekket brudd så kunne dette knyttes til manglende lengde på opplæringen, hvor flere virksomheter ikke var kjent med at verneombudet skal ha minst 40 timers opplæring.

Reaksjoner i tilsyn

Vi har som følge av avdekkede brudd gitt én eller flere reaksjoner i 76 prosent av tilsynene. Dette omfatter 317 vedtak om pålegg, hvor 12 er fulgt opp med vedtak om tvangsmulkt som pressmiddel fordi pålegg ikke har blitt innfridd innen fristen. Mange av påleggene var knyttet til manglende forebygging av vold og trusler, etterfulgt av manglende bruk av bedriftshelsetjeneste. Så langt har vi vedtatt ett overtredelsesgebyr (OTG) som følge av alvorlige brudd knyttet til vold og trusler.

Samlet viser tilsynene at det fortsatt er behov for styrket systematisk HMS-arbeid og forebygging av psykososiale risikofaktorer i barnevern.

Del 2 Erfaringer fra tilsyn

Erfaringene i denne delen bygger på en spørreundersøkelse sendt til inspektører som har deltatt i tilsyns- og veiledningsaktiviteter i barnevernet i perioden 2025 – 1. kvartal 2026. Resultatene fra undersøkelsen belyser både utfordringer og hva som fungerer godt i virksomhetene, og gir innsikt i årsaker til problemer, identifiserte suksessfaktorer og konkrete læringspunkter for videre arbeid med arbeidsmiljø og systematisk HMS.

Flertallet av dem som har svart på undersøkelsen har gjennomført tilsyn i barnevernsinstitusjoner, noe som gjør at erfaringene som presenteres i dette kapitlet i større grad vil reflektere forhold ved institusjoner enn ved kommunale barnevernstjenester.

Resultatene fra spørreundersøkelsen peker på flere gjennomgående temaer som utdypes i de påfølgende avsnittene.

Systematisk HMS-arbeid og internkontroll

Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn i barnevern viser at det varierer hvorvidt systematisk HMS-arbeid og internkontroll er etablert og etterlevd i virksomhetene. Det er gjennomgående funn knyttet til mangler i kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljørisiko, særlig når det gjelder psykososiale belastninger, vold og trusler samt organisatoriske forhold som alenearbeid og bemanning.

Erfaringene tyder på at mange virksomheter har etablert planer og rutiner, men at disse i flere tilfeller ikke er tilstrekkelig konkrete, oppdaterte eller tilstrekkelig forankret i den faktiske arbeidshverdagen. Det varierer også hvordan avvikssystemer brukes, og i hvilken grad avvik faktisk følges opp med forebyggende tiltak.

Samtidig er det eksempler på virksomheter som har et mer helhetlig og integrert HMS-arbeid, der risikovurderinger, avvikshåndtering og tiltak inngår som en del av den

løpende driften. Disse virksomhetene kjennetegnes særlig av systematisk oppfølging og tydelig ledelsesforankring.

Erfaringene bekrefter at HMS-arbeidet kan være etablert på systemnivå, men at det fortsatt er utfordringer knyttet til gjennomføring og etterlevelse i praksis.

«Manglede systematisk HMS-arbeid er gjennomgående i alle tilsyn, også der hvor det tilsynelatende er gode rutiner på plass. Det er mangler i selve gjennomføringen og kompetansegrunnlaget hos lederne som er svakt.»

– inspektør i Arbeidstilsynet

Vold, trusler og sikkerhet i arbeidshverdagen

Vold, trusler og andre former for uønskede hendelser fremstår som en sentral arbeidsmiljøutfordring i barnevernet. Dette gjelder både institusjoner og barnevernstjenester, men utfordringene kan arte seg ulikt mellom tjenestetypene.

I institusjoner beskrives en arbeidshverdag med risiko for både akutte og alvorlige hendelser, inkludert fysisk vold, trusler og utagerende atferd. Alenearbeid og bemanningssituasjoner trekkes frem som forhold som kan øke risikoen. I barnevernstjenesten er belastningen i større grad knyttet til krevende saker, høy emosjonell belastning og komplekse vurderinger over tid.

Erfaringene viser at flere virksomheter har etablert rutiner og opplæring knyttet til håndtering av vold og trusler, inkludert øvelser og sikkerhetsopplæring. Samtidig er det variasjon i hvor systematisk dette arbeidet er, og i hvilken grad opplæring og øvelse er integrert i den daglige driften.

Lokaler og fysisk utforming fremheves også som en faktor som kan ha betydning for sikkerheten i enkelte virksomheter.

«Sikkerhet må tas på alvor. De må øve på konkrete situasjoner og trene slik at de er rustet til å stå i situasjonene.»

– inspektør i Arbeidstilsynet

Emosjonelle belastninger

Høye emosjonelle krav fremstår som en gjennomgående belastning i barnevernsarbeidet. Arbeidet innebærer tett kontakt med barn, unge og familier i sårbare livssituasjoner, ofte med komplekse og langvarige utfordringer.

Erfaringene viser at ansatte står i rollekonflikter mellom omsorg, grensesetting og forvaltning av regelverk. Dette kan skape en vedvarende belastning over tid, særlig i situasjoner der ansatte opplever begrenset mulighet til å gi ønsket hjelp eller støtte.

«Man skal være både hjelper og grensesetter.»

– inspektør i Arbeidstilsynet

Flere inspektører peker på at emosjonelle belastninger i noen tilfeller kan bli normalisert som en del av arbeidshverdagen, og at dette kan redusere oppmerksomheten på forebyggende tiltak og oppfølging av ansatte.

Samtidig fremheves det at flere virksomheter har etablert gode arenaer for kollegastøtte, refleksjon og debrief etter krevende hendelser, noe som vurderes å ha positiv betydning for arbeidsmiljøet.

Ledelse organisering og bemanning

Ledelse og bemanning fremstår som sentrale rammebetingelser som har betydning for arbeidsmiljø og virksomhetenes evne til forebyggende HMS-arbeid. Erfaringene viser at disse forholdene påvirker både arbeidsmiljø, oppfølging av ansatte og gjennomføring av systematisk HMS-arbeid i virksomhetene.

«God HMS-kompetanse hos leder, tydelige roller og klarhet i hvem som gjør hva i HMS-arbeidet er viktig for virksomhetene.»

– inspektør i Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet erfarer at ledelseskapasitet og organisering varierer mellom virksomheter. I enkelte virksomheter trekkes stort lederspenn og begrenset nærhet mellom ledelse og drift frem som forhold som kan gjøre det mer utfordrende å sikre oppfølging av ansatte og kontinuitet i det systematiske HMS-arbeidet.

Bemanning og arbeidstidsordninger, særlig i institusjoner, trekkes frem som forhold som påvirker belastning og kontinuitet i arbeidet. Medleverturnus og lange vakter kan bidra til stabil drift, men kan samtidig innebære høyere krav til tilstedeværelse og belastning i arbeidssituasjonen. I barneverntjenestene er utfordringene i større grad knyttet til høyt sakspress, tidspress og kompleksitet i arbeidsoppgavene. Erfaringene viser at høy arbeidsbelastning i kombinasjon med bemanningsutfordringer kan gjøre det mer krevende for både ledelse og ansatte å følge opp det systematiske HMS-arbeidet.

Kompetanse, opplæring og støttefunksjoner

Kunnskap om hvordan arbeidsmiljøarbeid skal gjennomføres er en grunnleggende forutsetning for forebyggende HMS-arbeid. Erfaringene viser at det varierer mellom virksomhetene hvor godt de kjenner til og anvender kravene i arbeidsmiljøregelverket.

Flere virksomheter har etablert opplæring og øvelser knyttet til vold og trusler, i tillegg til rutiner for oppfølging av ansatte. Samtidig er det funn som tyder på mangelfull systematikk i opplæring og varierende bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) i det forebyggende arbeidet.

Flere virksomheter etterspør mer konkrete verktøy, veiledning og eksempler på tiltak. BHT brukes i mange virksomheter, men i varierende grad som en integrert del av HMS-arbeidet.

Det er også eksempler på virksomheter hvor ledelse, ansatte og vernetjeneste har en mer strukturert og felles forståelse av roller og ansvar i HMS-arbeidet:

«Ledelse og arbeidstakere har god forståelse for plikter og rettigheter innenfor arbeidsmiljøarbeidet. De har rutiner for samhandling, medvirkning og opplæring. Vernetjenesten har gjennomført HMS-opplæring og får avsatt tid til rollen sin.»

– inspektør i Arbeidstilsynet

Erfaringer fra virksomheter som lykkes med arbeidsmiljøarbeid

Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn viser at virksomheter som lykkes godt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid i barnevernet ofte har noen tydelige fellestrekk. Arbeidet er systematisk, forankret i ledelsen og tett koblet til den faktiske arbeidshverdagen og risikobildet i virksomheten.

Flere virksomheter arbeider aktivt med å integrere trygghet, sikkerhet og HMS i den daglige driften gjennom faste strukturer for refleksjon, opplæring og oppfølging. Erfaringene viser at tiltak ser ut til å ha størst effekt når de gjennomføres jevnlig, er praktisk rettet og involverer ansatte i det løpende arbeidet.

Eksempler på tiltak og praksis som trekkes frem som virkningsfulle er blant annet:

Virksomheter arbeider systematisk med forebygging og håndtering av vold og trusler gjennom:

- faste refleksjonsarenaer i arbeidshverdagen der ansatte diskuterer caser, erfaringer og håndtering av krevende situasjoner
- regelmessig trening og øvelse knyttet til vold, trusler og konflikthåndtering
- systematisk oppfølging av HMS-handlingsplaner og risikovurderinger

Virksomheter styrker kompetanse og felles praksis gjennom:

- tydelige opplæringsplaner og faste tema for kompetanseutvikling
- systematisk opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler
- trening og repetisjon som en integrert del av arbeidshverdagen, fremfor enkeltstående kurs

Virksomheter lykkes bedre når ledelse og ansatte arbeider tett sammen gjennom:

- tydelig rolle- og ansvarsfordeling i HMS-arbeidet
- tilstedeværende ledelse og rask oppfølging etter hendelser
- gode arenaer for kollegastøtte, debrief og erfaringsdeling

Virksomheter bruker kartlegging og samarbeid aktivt gjennom:

- involvering av ansatte i kartlegging av arbeidsmiljø og risikofaktorer
- bruk av fokusgruppeintervjuer, HMS-kartlegginger og avvik som grunnlag for konkrete tiltak
- systematisk samarbeid med bedriftshelsetjenesten basert på virksomhetens risikobilde og behov

Erfaringene viser at tiltak fungerer best når de er konkrete, forankret i virksomhetens faktiske utfordringer og følges opp over tid. Flere av tiltakene som trekkes frem som virkningsfulle, er også tiltak virksomhetene er forpliktet til å arbeide med gjennom det systematiske HMS-arbeidet.

Oppsummering

Erfaringene og funn fra Arbeidstilsynets innsats i barnevernet i perioden 2025–1.kvartal 2026 gir innsikt i både utfordringer og suksessfaktorer, som kan danne grunnlag for videre arbeid i virksomhetene og på systemnivå.

- Tilsyn med virksomhetene viser at det er utfordringer knyttet til systematisk HMS-arbeid i barnevernet. I en stor andel av virksomhetene er ikke kartlegging og risikovurdering av psykososiale belastninger, vold og trusler helhetlig eller konkret nok. Erfaringene viser at rutiner og planer ofte er på plass, men at disse i varierende grad er tilpasset og integrert i den faktiske arbeidshverdagen.
- Vold, trusler og andre uønskede hendelser er en sentral arbeidsmiljøutfordring, særlig i barnevernsinstitusjoner.
- Emosjonelle belastninger og rollekonflikter er andre faktorer som preger arbeidshverdagen. Ansatte står ofte i krevende avveininger mellom omsorg og kontroll. Slike belastninger kan bli normalisert over tid og bidra til å redusere oppmerksomhet mot forebygging og oppfølging av ansattes HMS.
- Ledelse, organisering og bemanning har stor betydning for arbeidsmiljøet, i tillegg til evnen til å gjennomføre systematisk HMS-arbeid. Lederspenning, tidspress og krevende arbeidstidsordninger, særlig i institusjoner, kan påvirke hvor godt en leder kan følge opp sine ansatte. Hos barnevernstjenestene kan utfordringene påvirkes av tids- og arbeidspress med tanke på antall saker og hvor krevende sakene er.

- Kompetanse på arbeidsmiljøarbeid og tilhørende regelverk varierer. Selv om mange virksomheter har opplæring, øvelser og bruk av BHT, er det ofte ikke tilstrekkelig implementert.
- Virksomhetene som lykkes med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og systematisk HMS-arbeid, har ofte tydelig forankring hos ledelsen, systematisk opplæring og faste arenaer for refleksjon, trening og oppfølging i hverdagen. I tillegg ser man at når tiltakene er konkrete og tett koblet til arbeidshverdagen, er det viktig for at tiltakene skal ha effekt.

Veien videre

- Det er behov for å styrke det systematiske arbeidsmiljøarbeidet i barnevernet, både i den enkelte virksomhet, og gjennom bedre integrering av systematisk HMS i den daglige driften.
- Kartlegging og risikovurdering må i større grad reflektere det som er faktisk risiko i den enkelte virksomheten, deriblant psykososiale belastninger, vold, trusler og alenearbeid.
- Kompetanse på systematisk HMS er en viktig forutsetning for at kartlegging, risikofølgning og oppfølging gjøres i praksis. Her er ledere og verneombud viktige nøkkelpersoner.
- Bedriftshelsetjenesten bør i større grad brukes aktivt, og inngå som en del av det forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene.

For å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø kreves systematikk, forankring, samarbeid, praktisk trening og kontinuerlig oppfølging og tydelig ansvar i alle ledd av virksomheten. Erfaringene fra innsatsen i barnevernet i 2025–1. kvartal 2026 gir et solid grunnlag for virksomheter innen barnevern å videreutvikle og styrke arbeidsmiljøarbeidet sitt fremover.

Referanser

- [1] B. likestillingsdepartementet, «Ansvarsfordelinga i barnevernet», Regjeringa.no. Åpnet: 4. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnevern/ansvarsfordelinga-i-barnevernet1/id2353984/>
- [2] Bufdir, «Barnevernsstatistikk». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/>
- [3] SSB, «Barnevernsinstitusjoner». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/barne-og-familievern/statistikk/barnevernsinstitusjoner>
- [4] «Statistikk om barnevernstjenestene». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/om-barnevernstjenestene/#section-3660>
- [5] Helsedirektoratet, «Generelt om barnevernets ansvar og oppgaver». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.helsedirektoratet.no/rundskriv/barnevern-og-helse-og-omsorgstjenester--samarbeid-til-barnets-beste/barnevernets-ansvar-og-oppgaver/generelt-om-barnevernets-ansvar-og-oppgaver>
- [6] Bufdir, «Barnevernsinstitusjoner». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/barnevern/institusjoner/>
- [7] Bufdir, «Barn og unge i institusjon». Åpnet: 13. mai 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/bv-tiltak-barn-og-unge-i-institusjon/>
- [8] STAMI NOA, «Næring Sosialtjenester/ barnevern». Åpnet: 1. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/naering/>
- [9] STAMI NOA, «Næring Sykehjem/ omsorgsinstitusjon», Næring Sykehjem/ omsorgsinstitusjon. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/naering/sykehjem-omsorgsinst/>
- [10] «Vold, hets og trusler», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/vold-hets-og-trusler/>
- [11] «Emosjonelle krav», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/emosjonelle-krav/>
- [12] «Høye krav kombinert med lav kontroll», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/hoye-krav-kombinert-med-lav-kontroll/>
- [13] «Rollekonflikt», STAMI NOA. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/rollekonflikt/>

- [14] STAMI NOA, «Uønsket seksuell oppmerksomhet», Uønsket seksuell oppmerksomhet. Åpnet: 5. juni 2026. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/konflikter-vold-og-trakassering/uonsket-seksuell-oppmerksomhet/>
- [15] Arbeidstilsynet, «Tilsyn med Barnevernsinstitusjoner. Oppsummeringsrapport. Hovedprioritering 2016 – Forebygging av vold og trusler», Trondheim, 2017. [Online]. Tilgjengelig på: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/vold-og-trusler--oppsummeringsrapport-tilsyn-med-barnevernsinstitusjoner.pdf>
- [16] STAMI NOA, «Psykiske plager og sykdommer», STAMI NOA. Åpnet: 11. februar 2025. [Online]. Tilgjengelig på: <https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/psykiske-plager/psykiske-plager-og-sykdommer/>



Arbeidstilsynet

Tittel:

Tilsyn med barnevern

Ansvarlig redaktør:

Gunn Robstad Andersen

Forfattere:

Andrea Helene Haugnes

Ingrid Stette Haarberg

Utgitt:

Juni 2026

Postadresse:

Arbeidstilsynet

Postboks 4720 Torgarden

7468 Trondheim

Sentralbord:

73 19 97 00

ISBN:

978-82-94086-42-9

arbeidstilsynet.no