



Følgerevaluering av kompetansestrategien for det kommunale barnevernet 2018–2024

Sluttevaluering for tiltaket videreutdanninger, 5. januar 2024

Oslo Economics

Oslo Economics utreder økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, myndigheter og organisasjoner. Våre analyser kan være et beslutningsgrunnlag for myndighetene, et informasjonsgrunnlag i rettslige prosesser, eller et grunnlag for interesseorganisasjoner som ønsker å påvirke sine rammebetingelser.

Oslo Economics er et samfunnsøkonomisk rådgivningsmiljø med erfarne konsulenter med bakgrunn fra offentlig forvaltning og ulike forsknings- og analysemiljøer. Vi tilbyr innsikt og analyse basert på bransjeerfaring, sterk fagkompetanse og et omfattende nettverk av samarbeidspartnere.

Agenda Kaupang

Agenda Kaupang er blant landets fremste rådgivnings- og utredningsmiljø rettet mot omstilling og utvikling i offentlige virksomheter. Vi tilbyr analyse, utredning og rådgivning innen ledelse, HR, organisasjonsutvikling (inkludert digitalisering og prosessforbedring), strategi, styring og økonomi.

Fürst og Høverstad

Fürst og Høverstad har spisskompetanse på ledelse, planlegging og økonomistyring i offentlig sektor. Vi har lang erfaring med å hjelpe offentlig forvaltning med å tilpasse organisasjonen og ledelsen til nye utfordringer, og analyserer og utvikler tjenester, effektiviserer ressursbruken og sikrer tilgang til styringsinformasjon.

*Følgeevaluering av kompetansestrategien for det kommunale barnevernet 2018–2024 /OE-rapport 2024-1
utdanning© Oslo Economics, 5. januar 2024*

Kontaktperson:

Marit Svensgaard / Partner

msv@osloeconomics.no, Tel. 982 63 985

Innhold

Sammendrag	4
1. Om kompetansestrategien og evalueringen	5
1.1 Innledning og leseveiledning	5
1.2 Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet	5
1.3 Evalueringsoppdraget	6
1.4 Kort om videreutdanningene	7
2. Evalueringsmetode	10
2.1 Trinnene i evalueringen	10
2.2 Evalueringsmodell	10
2.3 Data- og informasjonsgrunnlag	12
3. Implementering	15
3.1 Rekruttering og fullføring av studier	15
3.2 Markedsføring av studiene	19
3.3 Opptakskrav	20
3.4 Gjennomføring	21
3.5 Informasjon om studiet	24
3.6 Læringsutbytte, undervisningsformer, arbeidskrav og eksamen	25
3.7 Organisatoriske drivere og hindre	30
3.8 Bruk av tilskuddsordningen til Bufdir	36
4. Effekter	38
4.1 Brukereffekter	38
4.2 Samfunnseffekt	43
5. Måloppnåelse	44
6. Relevans	46
7. Bærekraft	47
8. Oppsummerende vurderinger for tiltaket	48

Sammendrag

På oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) gjennomfører Oslo Economics, Agenda Kaupang og Først og Høverstad en følgeevaluering av fem tiltak som inngår i kompetansestrategien «Mer kunnskap – bedre barnevern. Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018–2024». Følgende fem tiltak inngår i evalueringen; kommunale læringsnettverk, dialogmøter for den enkelte tjeneste (med kommuneledelse, barnevernledelse og fylkesmann), veiledningsteam (et to-årig veiledningstilbud til utvalgte tjenester), nye videreutdanninger i barnevern, og tjenestetøtteprogrammet (et opplæringsprogram for kommunale barnevern-tjenester).

Kompetansestrategien angir retningen for ønsket kvalitets- og kompetanseutvikling i kommunalt barnevern. Strategien har følgende to hovedmål:

- Tidligere og bedre hjelp til barn i barnevernet
- God kvalitet over hele landet

Kompetansestrategien skal føre til en felles faglig plattform for barnevernet, mer enhetlig praksis i kommunene og et bedre samarbeid mellom kommuner for å få sterkere fagmiljøer og mindre sårbarhet i små barnevern-tjenester.

Denne rapporten er tredje delrapport for tiltaket videreutdanninger, og presenterer en statusmåling fra studieåret 2022–2023.

Det er etablert seks videreutdanninger for ansatte og ledere i barnevernet. Tre av utdanningene ble etablert høsten 2018: *Juss i barnevernfaglig arbeid* ved OsloMet og Universitetet i Stavanger (UiS), *Relasjonskompetanse i barnevernet* ved VID vitenskapelig høgskole i Oslo og *Vurderinger av barnets beste* ved OsloMet og Høgskulen på Vestlandet (HVL) i Bergen. To utdanninger som eksisterte før kompetansestrategien ble iverksatt, er blitt en del av satsingen. Dette gjelder *Barnevernfaglig veiledning* som tilbys av RKBU Nord ved Universitetet i Tromsø (UiT) og *Nasjonal videreutdanning i barnevernledelse* ved RKBU Midt Norge ved Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet (NTNU). Fra høsten 2019 ble en ny utdanning, *Minoritetskompetanse i barnevernet* ved VID i Stavanger tilbudt. Denne erstattet et tidligere tilbud, *Barnevern i minoritetsperspektiv* ved OsloMet og Universitetet i Sørøst-Norge (USN).

Videreutdanningene skal være på masternivå, gi en uttelling på 30 studiepoeng over to semestre (tre semestre for barnevernlederutdanningen) og tilbys som et deltidsstudium med samlinger. Ambisjonen om å tilby 280 studie-plasser fra høsten 2018 er nådd for studieåret 2022–2023 (378 plasser). Vi mener videreutdanningene vil kunne være et viktig bidrag til en mer forsknings- og kunnskapsbasert tjeneste og mer enhetlig praksis i kommunene. Det er generelt flere som søker opptak ved videreutdanningene enn de som får plass, og det virker som utdanningene er godt kjent i målgruppen. Søkertallene til videreutdanningene har gjennomgående vært gode i hele strategiperioden, og overordnet er tilbakemeldingene på studiene også gjennomgående gode.

De tilbudte videreutdanningene oppleves som relevante, og gjennomføringsgraden er fortsatt høy slik den har vært ved alle målepunkter i denne evalueringen. Kommunalt ansatte i barnevernet blir prioritert ved opptak til studiene, og det er nesten utelukkende studenter fra kommunalt barnevern som går på studiene. Det er også i hovedsak god spredning blant deltakerne når det gjelder om de jobber i sentrale eller mindre sentrale kommuner. Studentene er fortsatt i hovedsak fornøyde med læringsutbytte og undervisningsopplegg, og opplever at de har fått økt kompetanse som følge av utdanningen. Generelt er samtidig tendensen i spørreundersøkelsen vi har gjennomført at studentene som har gått på en videreutdanning i 2022–2023 er noe mindre fornøyde sammenliknet med studentene som gikk i 2019–2020 da vi hadde forrige måling. På samme måte som det også har vært ved tidligere målinger i denne følgeevalueringen, er det forhold knyttet til hvordan det legges til rette fra arbeidsgiver for at studentene kan delta på studier og hvordan studentene får benyttet kompetansen de har fått på videreutdanningene i etterkant av studiene, som fremstår som utfordrende. Våre undersøkelser, og særlig intervjuer med tidligere studenter og ledere for tidligere studenter, viser at dette er forhold det jobbes mye med i tjenestene, både når det gjelder å legge til rette og når det gjelder å ha gode dialoger for å sikre god forventningsavklaring mellom arbeidsgiver og student.

Overordnet mener vi at denne følgeevalueringen viser at videreutdanningene er et nyttig og hensiktsmessig tiltak, og dette bekreftes også av både studenter og barnevernledere vi har snakket med. Ikke minst er det et interessant funn at flere trekker frem at tiltakene som er og har vært rettet mot kommunalt barnevern over flere år med intensjonen om å heve kompetansen i tjenestene, sammen har satt et søkelys på dette og bidratt til at flere, både tjenester og enkeltansatte, vektlegger å tilegne seg og videreutvikle kompetanse.

1. Om kompetansestrategien og evalueringen

Denne rapporten er tredje delrapport i en følgeevaluering av fem tiltak som inngår i kompetansestrategien for det kommunale barnevernet 2018–2024. Rapporten presenterer siste statusmåling og sluttevalueringen for ett av tiltakene, dvs. tiltaket videreutdanninger.

1.1 Innledning og leseveiledning

På oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) gjennomfører Oslo Economics, Agenda Kaupang og Først og Høverstad en følgeevaluering av kompetansestrategien «Mer kunnskap – bedre barnevern. Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018–2024». Denne rapporten er tredje delrapport i følgeevalueringen og presenterer en måling for studieåret 2022–2023 for ett av tiltakene, dvs. tiltaket videreutdanninger.

Rapporten er strukturert på følgende måte:

- Kapittel 1 er en oversikt over kompetansestrategien, evalueringsdesign og en kort beskrivelse av de seks videreutdanningene
- Kapittel 2 er en beskrivelse av evalueringsmetoden vi har benyttet
- Kapittel 3 er en vurdering av implementeringen av tiltaket
- Kapittel 4 er en vurdering av effekten av tiltaket
- Kapittel 5 er en vurdering av måloppnåelsen av tiltaket
- Kapittel 6 er en vurdering av relevansen av tiltaket
- Kapittel 7 er en vurdering av bærekraften i tiltaket
- Kapittel 8 oppsummerer vurderinger for tiltaket

1.2 Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet

Regjeringen lanserte høsten 2017 satsingen «Mer kunnskap – bedre barnevern. Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018–2024» (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017), heretter kalt «kompetansestrategien». Kompetansestrategien skal løfte kompetansen i kommunalt barnevern og bidra til å ruste kommunene for økt ansvar på barnevernsområdet fra 2022, som et ledd i den planlagte kvalitets- og strukturreformen i barnevernet.

Kompetansestrategien skal bidra til å øke de ansattes kompetanse i å utrede barns behov og sette inn riktig hjelp. Støtte til lokalt utviklingsarbeid og økt samarbeid mellom kommuner skal gi sterkere fagmiljøer og et bedre tilpasset tiltaksapparat i kommunene.

1.2.1 Kompetansestrategiens formål

Kompetansestrategien angir retningen for ønsket kvalitets- og kompetanseutvikling i kommunalt barnevern. Strategien har følgende to hovedmål:

- Tidligere og bedre hjelp til barn i barnevernet
- God kvalitet over hele landet

Tiltakene i kompetansestrategien skal bidra til **målet om tidligere og bedre hjelp til barn i barnevernet** gjennom at alle kommuner skal få mulighet til å prioritere og delta i kompetansehevende tiltak i løpet av strategiperioden 2018–2024. Tiltakene skal bidra til økt kvalitet ved at utrednings- og tiltaksarbeidet i større grad er evidensbasert, altså basert på systematisert kunnskap om barns behov og hvilken hjelp som virker. Tiltakene skal også bidra til økt kvalitet ved at kommunenes tilbud til barn og familier sikrer at barnevernet samarbeider med andre tjenester og etablerer familiestøttende tilbud som kan forebygge at barn må flyttes ut av familien. I tillegg skal den bidra til at kommunene tilpasser hjelpen til det enkelte barnet og tillegger barns medvirkning større vekt i utrednings- og tiltaksarbeidet.

Med **målet om god kvalitet over hele landet** skal kompetansestrategien sikre at alle kommuner har tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å håndtere alle saker og tilby gode og tilpassede tiltak. Kompetansestrategien skal føre til en felles faglig plattform for barnevernet, mer enhetlig praksis i kommunene og et bedre samarbeid mellom kommuner for å få sterkere fagmiljøer og mindre sårbarhet i små barneverntjenester.

1.2.2 Tiltaket videreutdanninger

Kompetansestrategien lanserer videreutdanninger i barnevernet som ett av fem tiltak for å støtte oppunder målene. De øvrige tiltakene er tjenestestøtteprogrammet, veiledningsteam, kommunale læringsnettverk og dialogmøter.¹ Bufdir står for den overordnede gjennomføringen av de fem tiltakene, på oppdrag fra Barne- og familiedepartementet (BFD).

Tiltaket videreutdanninger innen barnevernet, som denne statusmålingen gjelder, omfatter totalt seks videreutdanninger finansiert av staten. Fram til 2018 finansierte Bufdir følgende videreutdanninger:

- a) Barnevern i et minoritetsperspektiv
- b) Nasjonal videreutdanning i Barnevernfaglig veiledning
- c) Nasjonal videreutdanning i barnevernledelse

Fra studieåret 2018–2019 ble det opprettet tre nye videreutdanninger:

- a) Vurderinger av barnets beste
- b) Juss i barnevernfaglig arbeid
- c) Relasjonskompetanse i barnevernet

I 2018 ble minoritetsutdanningen utlyst på nytt og omgjort til et 30 studiepoengsstudium. Den nye videreutdanningen Minoritetskompetanse i barnevernet er opprettet, og var i gang med studenter fra høsten 2019.

Omfanget av videreutdanningstilbudet innebærer at en tredjedel av barnevernsansatte kan ta en videreutdanning i strategiperioden.

1.3 Evalueringsoppdraget

Oslo Economics, Agenda Kaupang og Fürst og Høverstad har fått i oppdrag fra Bufdir å gjennomføre en følgeevaluering av de fem tiltakene nevnt ovenfor, samt en evaluering av de fem tiltakene samlet. Følgeevalueringen gjennomføres i perioden 2019–2024.

Evalueringen skal besvare følgende problemstillinger for hvert av de fem tiltakene:

- *Implementering:* På hvilken måte er tiltaket gjennomført og hvordan er det benyttet i den enkelte tjeneste? Hva er drivere og hindre for implementeringen?
- *Effekt:* Hva er resultatet av tiltaket, og hvilken effekt har det for målgruppen(e)?
- *Måloppnåelse:* Samsvarer resultatene og effektene med målene for tiltaket?
- *Relevans:* Er tiltaket relevant for å løse de problemer som henholdsvis tiltaket og strategien var tiltenkt å løse?
- *Bærekraft:* Er resultater og effekter vedvarende over tid, og eventuelt hvorfor ikke?

I tillegg skal evalueringen inneholde en tverrgående analyse av kompetansestrategien som helhet, som vurderer følgende:

- På hvilken måte og i hvilken grad henger tiltakene i strategien sammen (sammenheng på tvers av strategien)?
- På hvilken måte og i hvilken grad bidrar tiltakene til oppnåelse av strategiens mål?
- Var det andre faktorer enn tiltakene i strategien som medvirket til samlede resultater og effekter?

Følgeevalueringen skal gi kunnskap om implementering og resultater av tiltakene som Bufdir kan benytte til å forbedre og utvikle tiltakene underveis i strategiperioden (2019–2024). Oppdraget innebærer å levere både delrapporter underveis og en sluttrapport i 2024.

Delrapportene skal besvare de fem problemstillingene for hvert av de fem tiltakene.

¹ Kompetansestrategien innebærer en rekke tiltak på ulike nivå, men det er kun disse fem tiltakene som inngår i evalueringen.

Delrapportene har følgende formål og innhold:

- *Statusmålinger* (første datainnsamling) for å etablere et referansepunkt («dagens situasjon») som midtveisevalueringer og sluttevalueringen måles opp mot. Disse gjennomføres i 2019.
- *Midtveisevalueringer* hvor nye data hentes inn og analyseres underveis i tiltaksperioden for å undersøke status for gjennomføringen av tiltakene. Midtveisevalueringene gjennomføres i perioden 2020–2022.
- *Sluttevaluering* hvor nye data hentes inn og analyseres for å undersøke status ved slutten av tiltaksperioden.

Sluttrapporten for følgeevalueringen som helhet vil inneholde en analyse av de tre tverrgående problemstillingene og vurdere strategien som helhet. Den tverrgående analysen, samlet vurdering og anbefaling ferdigstilles i 2024.

Denne rapporten er sluttevalueringen for tiltaket videreutdanning, og presenterer en statusmåling for tiltaket mot slutten av tiltaksperioden. Fokus er på studieåret 2022–2023 og eventuelle endringer i tiltaket fra statusmålingen vi gjennomførte i 2019–2020.

1.4 Kort om videreutdanningene

1.4.1 Innhold

Tiltaket omfatter totalt seks videreutdanninger finansiert av staten. Frem til 2018 finansierte Bufdir følgende videreutdanninger:

1. Barnevern i et minoritetsperspektiv
2. Nasjonal videreutdanning i barnevernfaglig veiledning
3. Nasjonal videreutdanning i barnevernledelse

Fra studieåret 2018–2019 ble det opprettet tre nye videreutdanninger:

4. Vurderinger av barnets beste
5. Juss i barnevernfaglig arbeid
6. Relasjonskompetanse i barnevernet

I 2018 ble minoritetsutdanningen utlyst på nytt, og omgjort til et 30 studiepoengsstudium. Denne nye videreutdanningen Minoritetskompetanse i barnevernet ble opprettet ved VID i Oslo og startet opp høsten 2019.

Omfanget av videreutdanningstilbudet slik det ble etablert innebærer at i teorien skal en tredjedel av barnevernsansatte kunne ta en videreutdanning i strategiperioden.²

Videreutdanningene skal være på masternivå, gi en uttelling på 30 studiepoeng over to semestre (tre semestre for barnevernlederutdanningen) og tilbys som et deltidsstudium med samlinger. **Feil! Fant ikke referansekilden.** gir en oversikt over tiltaket videreutdanninger.

² I praksis er det ulike forhold som vil påvirke dette. For eksempel kan samme ansatte ta flere videreutdanninger, noe som også er tilfellet, og det er jo også en turnover i barneverntjenestene som vil påvirke hvor stor andel ansatte i tjenestene som har videreutdanning.

Figur 1-1: Oversikt over tiltaket

Videreutdanning	Tilbydere	Formålet	Målgruppe
Juss i barnevernfaglig arbeid (2018)	OsloMet, Universitetet i Stavanger (Uis)	Gi barnevernsarbeidere mulighet til faglig fordypning og spesialisering.	Primært det kommunale barnevernet. Prioriteres ved opptak
Relasjonskompetanse i barnevernet (2018)	VID Vitenskapelige høgskole		
Vurderinger av barnets beste (2018)	OsloMet, Høgskulen på Vestlandet (Bergen)	Opptakskrav 3-årig bachelorgrad eller tilsvarende og arbeidstilknytning til barnevernet.	
Minoritetskompetanse i barnevernet (2019)	VID Vitenskapelige høgskole	Undervisnings- og eksamensformer Praksisnærhet Alle emner skal avsluttes med eksamen. Må ha gjennomført og bestått aktivitetskrav for å gå opp til eksamen	
Nasjonal videreutdanning i barnevernfaglig veiledning (2013)	RKBU Nord (institutt ved UiT) i samarbeid med de tre andre regionale kunnskapssentrene	Bufdirs tilskuddsordning Støtte vikarutgifter, reise- og oppholdskostnader, litteraturkjøp o.l.	
Nasjonal videreutdanning i barnevernledelse (2016)	RKBU Midt, institutt ved NTNU		

I det følgende beskriver vi mål, målgruppe og modell for gjennomføring av videreutdanningene basert på studie/emneplaner/programplaner/undervisningsplan.

1.4.2 Mål

Målet med videreutdanningene som tiltak er å tilby 280 studieplasser årlig fra høsten 2018. Omfanget innebærer at nær en tredjedel av de ansatte i det kommunale barnevernet vil kunne ta en barnevernfaglig videreutdanning i løpet av strategiperioden, altså til og med 2024. Formålet med videreutdanningene er å gi ansatte og ledere i barnevernet mulighet til faglig fordypning og spesialisering på de områdene som omfattes av videreutdanningene.

1.4.3 Målgruppe

Videreutdanningene skal primært rette seg mot ansatte i det kommunale barnevernet. De som er ansatte i denne tjenesten, skal prioriteres ved opptak til studiet og ved tildeling av tilskudd fra Bufdir. Barnevernansatte fra hele landet skal kunne delta.

Målgruppen for videreutdanningen i Barnevernledelse er leder, fagleder, teamleder og stedfortreder for leder.

1.4.4 Gjennomføring

Ansvar³

Juss i barnevernfaglig arbeid gjennomføres ved to studiesteder, henholdsvis OsloMet i Oslo og Universitetet i Stavanger (UiS), Stavanger. Relasjonskompetanse i barnevernet har Vitenskapelig høgskole (VID) i Oslo ansvaret for. Vurdering av barnets beste gjennomføres ved to studiesteder, OsloMet og Høgskolen på Vestlandet (HVL), Bergen. Minoritetskompetanse i barnevernet har VID vitenskapelige høgskole ansvaret for. Alle de nevnte studiene har vært konkurranseutsatt og det er inngått kontrakter mellom studiestedene og Bufdir. Når det gjelder studiene Nasjonal videreutdanning i barnevernfaglig veiledning og Nasjonal videreutdanning i barnevernledelse har henholdsvis RKBU Nord i Tromsø og RKBU Midt i Trondheim ansvaret for disse. Dette er oppgaver som disse institusjonene har fått i årlige tilskuddsbrev med øremerkede tilskudd fra Bufdir og Helsedirektoratet.

Opptakskrav

Kvalifisering til opptak er avhengig av at kandidaten har en treårig bachelorgrad eller tilsvarende. Dersom det gjennom utviklingen eller gjennomføringen av videreutdanningen viser seg behov for å gjøre endringer i kvalifiseringskrav, skal dette drøftes med og godkjennes av Bufdir. Det skal være like kvalifikasjonskrav for alle videreutdanningene.

³ For enkelthets skyld har vi forkortet navnene på noen av videreutdanningene i den videre teksten. Dette gjelder: Nasjonal barnevernfaglig veiledning som kun omtales som Barnevernfaglig veiledning, Nasjonal videreutdanning for barnevernledelse omtales som Barnevernledelse, Relasjonskompetanse i barnevernet omtales som Relasjonskompetanse. Vurdering av barnets beste omtales som Barnets beste.

Fra opptaket høsten 2023 har det blitt gjort noen endringer i opptakskravene for videreutdanningene. Endringene innebærer at det i tillegg til nevnte krav om treårig bachelorgrad og arbeidstilknytning til barnevernet er lagt inn to prioriteringer:

- De som prioriteres høyest i opptak til videreutdanningene, er de som kan dokumentere at arbeidsgiver anbefaler opptak på studiet gjennom en skriftlig anbefaling fra arbeidsgiver.
- Tilskuddsordningen for videreutdanningene vil prioritere ansatte som ikke har relevant videreutdanning eller mastergrad fra før.

Intensjonene med endringene har vært å gi barnevernledere en større innflytelse over hvem som blir tatt opp på videreutdanningene, og derigjennom muliggjøre at de kan få en bedre kontroll på kompetanseutviklingen i egen tjeneste, spesielt med tanke på ikrafttredelse av kompetansekrav fra 2031. Det andre endringspunktet over har i tillegg til hensikt å bidra til å gi et økonomisk incentiv for barnevernstjenesten til å prioritere å sende ansatte uten tidligere videreutdanning eller master på utdanningene i tråd med intensjonen om at videreutdanningene skal bidra til bred kompetanseheving i kommunalt barnevern.

Det blir opplyst fra Bufdir at det har vært en prosess med videreutdanningene for å enes om endringene i opptakskravene, og endringene er et kompromiss som bidrar til å gi noe innflytelse til kommunale ledere samtidig som endringene ikke går på bekostning av kvalitetskrav ved utdanningsinstitusjonene eller muligheten til å fylle studieplassene med kvalifiserte søkere. Det blir også opplyst at effekten av endringene vil evalueres, og det vil ved behov vurderes å gjøre ytterligere endringer fra 2024.

Undervisnings-, arbeids- og vurderingsformer

Praksisnærhet er et sentralt premiss for videreutdanningene. Studiene skal innrettes slik at kunnskapen og ferdighetene studentene opparbeider seg er direkte anvendbare i tjenesteutøvelsen. Videreutdanningene er samlingsbaserte, og alle må ha gjennomført og bestått aktivitetskrav for å gå opp til eksamen.

Alle videreutdanningene skal avsluttes med eksamen. Ved vurdering av muntlige og skriftlige eksamener skal det benyttes standard karakterskala med fem trinn fra A til E for bestått og F for ikke bestått, med A som beste karakter (i tråd med felles nasjonalt karaktersystem).

Kostnader

Når det gjelder videreutdanningene Juss i barnevernfaglig arbeid og Barnets beste ved Høgskolen i Vestland sier kontraktene at disse studiene skal dekke studietilbud til 32 studenter. Relasjonskompetanse og Barnets beste ved OsloMet har fått økning i antall studieplasser som dekkes slik at det fra høsten 2021 var 64 studieplasser på hver av disse. Maksverdien for hver av kontraktene er ifølge konkurransegrunnlaget på én million kroner i 2018, 1,8 millioner kroner i 2019 og 1,6 millioner kroner fra og med 2020 til avslutning av kontraktene for studiestedene med 32 plasser. Med økningen i studieplasser for Relasjonskompetanse og Barnets beste, er de nye totalverdiene for de to studiene hhv. 3,2 millioner kroner og 2,5 millioner kroner. For videreutdanningen i Minoritetskompetanse som har blitt tilbudt fra høsten 2019, har kontrakten en estimert årlig verdi på 1,4 millioner kroner.

Bufdir har hatt opsjon på økning i antall studieplasser ved videreutdanningene. I tillegg til de to nevnte, har også Barnevernfaglig veiledning ved RKBU Nord blitt utvidet til 90 studieplasser gjeldende fra høsten 2022.

Fra 2018 er det som en del av driftstilskuddet til RKBU-ene, gitt øremerkede tilskudd til barnevernlederutdanningen på 4 millioner til RKBU Midt og 3,1 millioner til Barnevernfaglig veiledning ved RKBU Nord. Fra og med 2024 skal RKBU Midt også tilby institusjonslederutdanning. I den forbindelse er tilskuddet til RKBU Midt økt med 1,5 millioner kroner, og de er bedt om å se tildelingene til barnevernlederutdanningen og institusjonslederutdanningen i sammenheng for å sikre stordriftsfordeler.

Videreutdanningene inngår i BFDs tilskuddsordning for barnefaglig videreutdanning. Bakgrunn for ordningen er at erfaringer viser at rekrutteringsproblemer til videreutdanning skyldes økonomi, da arbeidsgiver må dekke utgifter til vikarer, og ansatte må gjennomføre utdanning med redusert lønn.⁴ Målgruppen er kommuner og statlige, ideelle og andre private barneverninstitusjoner, men ansatte i kommunalt barnevern har prioritet. Det er mulig å søke Bufdir om vikarutgifter, reise- og oppholdskostnader, litteraturkjøp og lignende. Den ansatte det søkes om tilskudd for må ha mottatt tilbud om studieplass. Det kan gis tilskudd på inntil 110 000 kroner ved 30 studiepoeng og inntil 55 000 kroner ved 15 studiepoeng. Videreutdanningen i Barnevernledelse er ikke en del av tilskuddsordningen. Studentene dekker semesteravgiften selv. Totalt fra 2018 til 2024 anslår Bufdir en kostnad på 104 000 000 kroner til videreutdanningene. Dette forutsetter full kapasitetsutnyttelse i kommende år.

⁴ Regelverk for tilskudd til barnevernfaglig videreutdanning, rundskriv 23/2018.

2. Evalueringsmetode

2.1 Trinnene i evalueringen

Vi har strukturert gjennomføringen av følgeevalueringen i seks arbeidstrinn, se Figur 2-1

Figur 2-1: Trinnene i følgeevalueringen

Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3	Trinn 4	Trinn 5	Trinn 6
Beskrive tiltak, mål og målgruppe	Operasjonalisere evalueringskriterier, evalueringsspørsmål og indikatorer	Statusmåling	Midtveisevaluering	Sluttevaluering	Tverrgående analyse Samlet vurdering Anbefaling

Statusmålingen i 2019 omfattet de tre første trinnene for alle de fem tiltakene, og er et referansepunkt for midtveis- og sluttevalueringene. Det ble også levert en midtveisevaluering i 2020. Denne rapporten gjelder trinn fem og er en sluttevaluering av tiltaket videreutdanning. Sluttevalueringen måler utviklingen på de samme indikatorene som de to tidligere rapporteringene.

Trinn seks er en tverrgående analyse, samlet vurdering av tiltakene og kompetansestrategien og anbefaling som kommer i en sluttrapport i 2024.

2.2 Evalueringsmodell

Vi benytter en målorientert evalueringsmodell for å gjennomføre følgeevalueringen av de fem tiltakene i kompetansestrategien. Denne evalueringsmodellen er ofte benyttet i evalueringer av store offentlige tiltak og programmer, eksempelvis av OECD og NORAD.⁵

Evalueringsmodellen tar utgangspunkt i fem evalueringskriterier tiltakene skal vurderes etter:

- Implementering
- Effekt
- Måloppnåelse
- Relevans
- Bærekraft

Til hvert evalueringskriterium er det definert evalueringsspørsmål og indikatorer, se tabell 2-1 som viser evalueringskriterier, indikatorområder og indikatorer for tiltaket videreutdanning.

⁵ Se for eksempel: <https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>.

Tabell 2-1 Evalueringskriterier, evalueringsspørsmål og indikatorer for tiltaket videreutdanning⁶

Evalueringskriterium	Indikatorområde	Indikator
Implementering	Rekruttering	• Antall søkere og opptak av studenter totalt og pr. utdanning • Antall studenter som fullførte videreutdanningene totalt og pr. utdanning, fordelt på kommuner geografi og kommunistørrelse • Opptakskrav til videreutdanningene • Markedsføring av videreutdanningene
	Gjennomføring	• Informasjon og kommunikasjon – før og underveis • Forankring av deltakelse i egen kommune • Organisering av videreutdanningen: – Læringsmål og læringsutbytte – Balanse mellom teori (kunnskapsbasert) og praksisnærhet – Undervisningsopplegg – Arbeidskrav og eksamensform
	Organisatoriske drivere og hindre	• Kapasitet, kompetanse og motivasjon blant studentene og arbeidsgivere • Bruk av tilskudds-/stimuleringsmidler
Brukereffekt	Kompetanseheving for studentene	• Opplevd kompetanse før videreutdanning • Opplevd kompetanse etter videreutdanning
	Kompetanseheving benyttet i tjenesten	• Om studentene har benyttet kompetansen i tjenesten • Spredning av kompetanse til andre i tjenesten
Samfunnseffekt	Tidligere og bedre hjelp til barn i barnevernet	• Bygger utrednings- og tiltaksarbeidet i større grad enn i 2018 på forskning og systematisert kunnskap om barns behov og hvilken hjelp som virker? • Samarbeider barnevernet med andre tjenester og etablerer familiestøttende tilbud som kan forebygge at barn må flytte på institusjon eller i fosterhjem? • Er hjelpen bedre tilpasset det enkelte barn, og tillegges barns medvirkning større vekt i både utredninger og i tiltaksarbeid?
	God kvalitet over hele landet	• Er det blitt mer enhetlig praksis i kommunene? • Er det blitt et bedre samarbeid mellom kommuner, og således sterkere fagmiljøer og redusert sårbarhet i små barneverntjenester? • Geografisk variasjon i de ovennevnte punkter: Har de kommunene som trengte det mest, fått effekter/mest effekter?
Måloppnåelse (Om/i hvilken grad målet for tiltaket oppnås)	Samsvarer effektene med målene for videreutdanningene?	• Kvalitativ vurdering i lys av tiltaksspesifikke mål og mål for kompetansestrategien
Relevans (Hvorvidt tiltaket treffer behovet det er ment å dekke)	Er tiltaket videreutdanning relevant for å løse problemer tiltaket og kompetansestrategien var ment å løse?	• Kvalitativ vurdering av hvorvidt videreutdanningene dekker behovet
Bærekraft (Hvorvidt effekter vedvarer over tid, etter at tiltaket er avsluttet)	Vedvarer virkningene av videreutdanningene over tid etter at tiltaket er avsluttet? Hvorfor/hvorfor ikke?	• Kvalitativ vurdering av opprettholdelse, spredning og videreutvikling av kompetansen i tjenesten

⁶ I delkapittel 2.3 beskriver vi data- og informasjonsgrunnlaget for indikatorene. Det inkluderer blant annet dokumentstudier, en spørreundersøkelse, møter og epostkorrespondanse med Bufdir, og videointervjuer med opptakskontorene.

Vi har fulgt utviklingen på de samme indikatorene som for 2018–2019-kullet og for 2019–2020-kullet for alle videreutdanningene.⁷ Dette omfatter blant annet utviklingen i antall søkere og gjennomføringsgrad, markedsføring av studiene, søke- og opptaksprosessen, gjennomføringen av studiene og studentenes læringsutbytte/-kompetanseheving. I tillegg har vi, siden dette er siste måling for tiltaket, lagt noe mer vekt på kriteriene som omhandler måloppnåelse, relevans og bærekraft, og dette har særlig vært tema i intervjuer med tidligere studenter og barnevernledere. Vi har også inkludert en datainnsamling hos opptakskontorene ved studiestedene for å få innsikt i de første erfaringene med de endringene som er gjort i opptakskriteriene på alle videreutdanningene bortsett fra Barnevernledelse fra høsten 2023.

Opptakskriteriene til studiene har gjennom evalueringssperioden vært kilde til noe bekymring hos Bufdir. Det har særlig blitt stilt spørsmål ved om videreutdanningstilbudet treffer de som har mest behov for det, det vil si de som ikke har videreutdanning fra før. Vi undersøkte i forrige statusmåling om det har vært slik at det er de med videreutdanning fra før som blir prioritert ved opptak til studiene. Vi fant at det er en betydelig andel som deltar på studiene som har andre videreutdanninger før de begynner på studiene. Det var også en tilbakemelding fra den forrige datainnsamlingsrunden i 2020, at barnevernlederne opplevde å ha liten påvirkning på opptaket til studiene, og at de kunne ønske seg en mulighet til å ha større innflytelse for å kunne styre kompetanseutviklingen i egen virksomhet i større grad. Fra høsten 2023 har Bufdir gjort endringer i opptaket til studiene for å ivareta disse hensynene i noe større grad. To endringer er gjort:

1. De som prioriteres høyest i opptak til videreutdanningene, er de som kan dokumentere at arbeidsgiver anbefaler opptak på studiet gjennom skriftlig anbefalingsbrev.
2. I tilskuddsordningen vil ansatte som ikke har relevant videreutdanning eller mastergrad fra før prioriteres.

I tillegg har det gjennomgående vært noen hovedutfordringer som har blitt fremhevet i de tidligere delrapportene fra evalueringen. Det har handlet om at studentene delvis har opplevd manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver, og at det har vært variasjoner når det gjelder i hvilken grad studentene opplever at det er lagt til rette for at de skal kunne ta i bruk kompetansen i tjenestene etter gjennomført utdanning. Resultatene fra forrige statusmåling viste at det var en positiv utvikling på begge disse områdene, men samtidig at det er forhold som oppleves som krevende å få til på en god måte.

2.3 Data- og informasjonsgrunnlag

Dataene som er benyttet i denne sluttevalueringen består av en kombinasjon av Teams-intervjuer, spørreundersøkelser og dokumentstudier, som ved de tidligere statusmålingene.

2.3.1 Dokumentstudier

Dokumentstudier innebærer innsamling, behandling og tolkning av sekundærdata, og kan gi innsikt i både kvalitative data og kvantitative data fra statistisk materiale. Tabell 2-2 gir en oversikt over hvilke dokumenter vi har gjennomgått for denne målingen.

En sentral kilde har vært statusrapportene som studiestedene har levert til Bufdir i juni/august 2023. Statusrapporten gir vesentlig informasjon knyttet til søkertall, opptak og gjennomføringsgrad for studiene. I tillegg omfatter statusrapportene overordnede vurderinger av erfaringer og forbedringer med gjennomføring av videreutdanningene.

Tabell 2-2: Oversikt over tiltaksspesifikk litteratur til andre statusmåling for tiltaket videreutdanning

Tiltak	Litteratur
Videreutdanninger	• Emne- og studieplaner/opplæringsplaner fra videreutdanningene. • Rapportering av søkertall, opptak og gjennomføringsgrad for studiene til Bufdir juni/august 2023 fra studiestedene, samt beskrivelse av innhold og gjennomføring av studiet, markedsføring av studiene og studiestedenes egevaluering av opptak og gjennomføring av studiet.

⁷ Evalueringen i 2019 omhandlet de fem videreutdanningene som da var i gang. I midtveisevalueringen og i denne sluttevalueringen har vi inkludert den videreutdanningen «Minoritetskompetanse i barnevernet» som hadde oppstart høsten 2019.

2.3.2 Elektronisk spørreundersøkelse til alle studenter på videreutdanningene

For tiltaket videreutdanning ble det gjennomført to elektroniske spørreundersøkelser: Én til studentene på Barnevernledelse og én til studentene på de øvrige videreutdanningene, slik det ble gjort ved de to tidligere statusmålingene. Begrunnelsen for å sende ut to undersøkelser var å tilpasse spørsmålene noe fordi deltakerne på Barnevernledelse er ledere i barnevernet, mens de øvrige videreutdanningene i hovedsak retter seg mot medarbeidere. Hensikten med undersøkelsene har vært å få studentenes vurderinger av hvordan det var tilrettelagt for å kunne delta på videreutdanningen, vurdering av gjennomføring av utdanningen med hensyn til informasjon, læringsutbytte, undervisningsopplegg med mer, samt vurdering av egen kompetanse før og etter studiet og mulighetene for å ta kompetansen i bruk.

Spørsmålene har i all hovedsak vært de samme som i tidligere runder av evalueringen for å kunne følge utviklingen i erfaringene med og vurderingene av, videreutdanningene over tid. Den praktiske gjennomføringen av spørreundersøkelsene har innebåret at studieansvarlige har formidlet spørreskjema til studentene som elektronisk lenke, og de studieansvarlige har også bistått med påminnelser om å svare til studentene. Det har vært gjennomført tre påminnelserunder. Spørreundersøkelsene ble gjennomført ved endt videreutdanning.

Totalt svarte 27 personer fra Barnevernledelse, alle fra kommunalt barnevern. Totalt svarte 99 personer fra de øvrige videreutdanningene på undersøkelsen, hvorav 97 fra kommunalt barnevern. De som krysset av for at de ikke var ansatt i kommunalt barnevern ble rutet ut av undersøkelsen og svarte ikke på øvrige spørsmål.

I og med at undersøkelsen ble sendt ut uten at vi hadde mottatt e-postadresser, kan vi ikke angi absolutt svarprosent, men dersom vi antar at undersøkelsen er sendt til alle deltakere som avsluttet studiet i 2023, er svarprosenten på undersøkelsen for Barnevernledelse 82 prosent og for de øvrige utdanningene samlet sett 35 prosent.⁸

Intervjuer med studenter fra 2019–2020- kullet som fullførte studiet

I forbindelse med spørreundersøkelsen i 2020 ba vi om kontaktinformasjon fra respondenter som svarte på undersøkelsen for å kunne gjennomføre intervjuer våren og høsten 2023. 43 personer valgte å gi oss kontaktinformasjon. Vi har gjennomført Teams-intervjuer med 10 studenter som representerer de ulike utdanningene unntatt videreutdanning i Barnevernledelse.⁹ Formålet med intervjuene var å få mer kunnskap om studentenes erfaringer med hvordan det var lagt til rette for å ta videreutdanningen, og i hvilken grad de har kunnet ta i bruk den kompetansen de ervervet seg gjennom studiet de gikk på. I tillegg har vi bedt om overordnede betraktninger rundt tiltaket videreutdanning med tanke på relevans, bærekraft og måloppnåelse.

Intervjuer med barnevernledere som har hatt studenter på 2019–2020- kullet

Vi har intervjuet 13 barnevernledere som hadde studenter på 2019–2020-kullet på Teams. I praksis har flere av disse lederne også hatt flere studenter på flere kull. Formålet var å få nærmere kunnskap om hvordan det har vært tilrettelagt for at studentene skal kunne ta utdanningen, og hvilken nytte barnevernlederne erfarer at tjenesten har hatt av at ansatte har gjennomført studiet. Vi har intervjuet barnevernledere fra små og store tjenester, som også er geografisk spredt. Og også i disse intervjuene har vi bedt lederne reflektere overordnet rundt egnetheten til videreutdanninger som virkemiddel for å heve kompetansen i deres tjenester.

2.3.3 Møter og epostkorrespondanse med Bufdir

Vi har i møter med Bufdir oppsummert om det har vært gjort endringer i overordnede føringer for gjennomføring av videreutdanningene for 2022–2023-kullet, som vi som evaluator har hatt behov for å kjenne til og hensynta i evalueringsopplegget. I tillegg har vi fått beskrivelser av endringer i opptakskriteriene for studiene.

⁸ Antallet svar for de ulike utdanningene fordeler seg med 28 prosent på Juss i barnevernfaglig arbeid (det er ikke skilt på om utdanning er tatt på hhv. UiS eller OsloMet), Relasjonskompetanse 14 prosent, Barnevernfaglig veiledning 20 prosent, Barnets beste 30 prosent (det er ikke skilt på om utdanningen er tatt på hhv. OsloMet eller HVL) og Minoritetskompetanse i barnevernet 7 prosent. Figurene presenterer resultater fra hhv. Barnevernledelse og de øvrige utdanningene. Der det ser ut til å være tendenser til forskjeller mellom utdanningene, kommenterer vi dette. Vi har ikke grunnlag for å vurdere om det er systematiske skjevheter blant respondentene i vårt utvalg, men svarprosenten for alle videreutdanningene med unntak av Barnevernledelse, gjør at resultatene bør tolkes med varsomhet.

⁹ Intervjuer med 10 studenter gir oss ikke representativ informasjon om erfaringer med videreutdanningene, men det gir innblikk i og illustrerer ulike eksempler og ulike erfaringer som gir dybde til breddeinformasjonen som er innhentet i spørreundersøkelsen. Når det gjelder Barnevernledelse er det også spørreundersøkelsen til studentene som er hovedkilden til informasjon om deltakernes erfaringer. I intervjuene vi har hatt med barnevernledere har vi lagt vekt på hvordan de har tilrettelagt for sine medarbeidere, både under og etter at de har deltatt på videreutdanninger, men flere av barnevernlederne delte også egne erfaringer fra deltakelse på barnevernlederutdanningen.

2.3.4 Teamsintervjuer med opptakskontorene ved alle studiene

Vi har intervjuet opptakskontorene ved studiestedene for å få et første innblikk i hvordan endringen i opptakskriteriene, med prioritering av studenter med anbefalingsbrev, har fungert. Intervjuene ble gjennomført etter at opptakene var gjennomført, men effekten av tiltaket er det fortsatt for tidlig å si noe om.

3. Implementering

I Tabell 3-1 presenterer vi de ulike indikatorområdene og tilhørende indikatorer vi har undersøkt for å vurdere videreutdanningene etter evalueringskriteriet implementering. Våre funn og vurderinger for de ulike indikatorene presenteres i det følgende.

Tabell 3-1: Indikatorområder og indikatorer for evalueringskriteriet implementering

Evaluerings-kriterium	Indikatorområde	Indikator
Implementering	Rekruttering	• Antall søkere og opptak av studenter totalt og per utdanning • Antall studenter som fullførte videreutdanningene totalt og per utdanning, fordelt på kommunegeografi og kommunestørrelse • Markedsføring av videreutdanningene • Opptakskrav til videreutdanningene
	Gjennomføring	• Informasjon og kommunikasjon – før og underveis • Forankring av deltakelse i egen kommune • Organisering av videreutdanningen: – Læringsmål og læringsutbytte – Balanse mellom teori (kunnskapsbasert) og praksisnærhet – Undervisningsopplegg – Arbeidskrav og eksamensform
	Organisatoriske drivere og hindre	• Kapasitet, kompetanse og motivasjon blant studentene og arbeidsgivere • Bruk av tilskudds-/stimuleringsmidler

3.1 Rekruttering og fullføring av studier

I Tabell 3-2 gir vi en oversikt over antall tilbudte studieplasser høsten 2022.

Tabell 3-2 Oversikt studieplasser 2022

Videreutdanning	Studiested	Tilbudt antall plasser
Juss i barnefaglig arbeid	OsloMet	32
Juss i barnefaglig arbeid	Universitetet i Stavanger	32
Barnets beste	OsloMet	64
Barnets beste	Høgskulen i Vestland, Bergen	32
Relasjonskompetanse i barnevernet	VID Oslo	64
Barnevernledelse	RKBU Midt, Trondheim	32
Barnevernfaglig veiledning	RKBU Nord, Tromsø	90
Minoritetskompetanse i barnevernet	VID Stavanger	32
Totalt		378

Tabell 3-2 viser at det ble tilbudt 378 studieplasser i 2022, fordelt på seks utdanninger. Ambisjonen har vært å tilby 280 studieplasser fra høsten 2018. I

Tabell 3-3 viser vi en oversikt over antall søkere til videreutdanningene, antall søkere som møtte opp til studiestart og antall som har fullført/bestått eksamen.

Tabell 3-3: Oversikt over søkere til videreutdanningene studieåret 2022–2023

	Barnevern- faglig veiledning	Relasjons- kompe- tanse	Barne- vern- ledelse	Juss barnefaglig arbeid (UIS)	Juss barnefaglig arbeid (OsloMet)	Barnets beste (Oslo Met)	Barnets beste (HVL)	Minoritets- kompe- tanse	Totalt
Søkere kommunalt barnevern	84	165	50	75	250	239	78	110	1051
Søkere statlig barnevern	10	4	0	3	8	4	2	3	34
Søkere privat barnevern	8	4	2	1	10	4	0	1	30
Totalt antall kvalifiserte søkere	89	184	52	79	268	247	80	113	1112
Opptak kommunalt barnevern	73	73	33	58	47	95	63	39	481
Opptak statlig barnevern	9	0	0	0	0	0	1	0	10
Opptak privat barnevern	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Totalt antall søkere som møtte opp til studiestart	56	61	33	32	39	58	28	38	345
Fullført/bestått eksamen kommunalt barnevern	48	57	33	31	35	49	26*	31	310
Fullført/bestått eksamen statlig barnevern	4	0	0	0	0	0	0	0	4
Fullført/bestått eksamen privat barnevern	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Totalt antall fullført/bestått eksamen	54	57	33	31	35	49	26	31	316

* To studenter som ble tatt opp på studiet har søkt permisjon og starter igjen høsten 2023.

Tabell 3-3 viser at det i all hovedsak er søkere fra kommunalt barnevern som har fått tilbud om plass på studieprogrammene. Tabellen viser videre at det er betydelig flere som søker om plass på videreutdanningsprogrammene enn antallet søkere som faktisk får plass. Det var i alt 1112 kvalifiserte søkere til videreutdanningsprogrammene i 2022–2023 (sammenliknet med 809 i 2019–2020 og 993 i 2018–2019). 498 av de kvalifiserte søkerne ble tilbudt plass og 345 møtte til studiestart. Det har vært tilfellet ved alle våre målinger at det er et betydelig frafall fra opptak til oppmøte ved studiestart. Til studiestart høsten 2022 (januar 2022 for barnevernledere) møtte 345 studenter. Av disse var det 316 som fullførte og besto eksamen, hvorav 310 kom fra kommunalt barnevern.

Det er flest søkere til studieprogrammet Juss i barnefaglig arbeid ved OsloMet (totalt 268 søkere på 32 tilbudte plasser), tett fulgt av Barnets beste ved OsloMet (totalt 247 søkere på 64 tilbudte plasser). Relasjonskompetanse følger deretter med 184 kvalifiserte søkere. Minoritetskompetanse har 113 søkere.

Høyest antall studieplasser er det Barnevernfaglig veiledning som har, med 90, og de er slik sett det eneste studiet med færre søkere enn plasser (89 kvalifiserte søkere).

Søkertallet til de ulike studiene har variert gjennom evalueringsperioden, men har jevnt over vært høyere enn antall plasser. Som nevnt over, har også det totale søkertallet økt gjennom perioden.

Tabell 3-3 viser at i alt 316 av 345 studenter som møtte til studiestart, fullførte studiet og bestod eksamen, noe som utgjør 92 prosent (tilsvarende tall var 87 prosent i 2020 og 88 prosent i 2019). Tallene antyder at gjennomføringsgraden (det vil si det antallet som gjennomfører studiet med bestått eksamen, sett opp mot det antallet studenter som starter studiet) er relativt høy ved de fleste utdanningsprogrammene. Til sammenlikning så har gjennomføringsgraden ved barnevernutdanningen ved OsloMet ligget på rundt 84 prosent, målt i 2018.¹⁰

3.1.1 Geografisk fordeling

De enkelte studiestedene har blitt bedt om å oppgi kommunetilhørighet til studentene fra kommunalt barnevern som har gjennomført og bestått eksamen. Det er litt ulik form på rapporteringen, og det totale antallet som er oppgitt når det gjelder kommunetilhørighet avviker noe fra de innrapporterte dataene i Tabell 3-3.

Til tross for noen små avvik, gir de innrapporterte dataene nyttig informasjon om det er noen kommuner som deltar i flere program og om det er ujevn fordeling med hensyn til sentralitet og dermed også region.

Per januar 2023 er det i alt 356 kommuner i Norge. De innrapporterte dataene viser at det er studenter fra 110 kommuner fordelt på de seks videreutdanningene. Fordelingen etter opptaket til studieåret 2019–2020 var at det var studenter fra 121 kommuner, og i opptaket til 2018–2019 var det studenter fra 117 kommuner. Spredningen i antall kommuner har dermed gått noe ned ved siste opptak sammenliknet med ved de to tidligere målepunktene i følgeevalueringen. Hvordan studiedeltakerne fordeler seg med hensyn til kommunenes sentralitet og innbyggertall, kan vi få informasjon om ved å plassere deltakerne fra de ulike kommunene som har gjennomført studiene etter SSBs sentralitetsindeks.¹¹ Indeksen er satt sammen av to delindekser basert på antall arbeidsplasser og hvor mange ulike servicefunksjoner innbyggerne kan nå med bil i løpet av 90 minutter. Andel innbyggere utgjør også et viktig kriterium i klassifiseringen. Kommunene er på bakgrunn av dette klassifisert inn i seks ulike grupper. Gruppe 1 har høyest skår med hensyn til antall arbeidsplasser, servicefunksjoner og totalt antall innbyggere, mens gruppe 6 har lavest skår på nevnte faktorer. Man vil imidlertid forvente at det relativt sett er flere deltakere fra kommuner i gruppe 1 og 2, fordi antall ansatte i barneverntjenesten vil være høyere i disse kommunene.

Overordnet indikerer resultatene at det fortsatt er en god geografisk spredning med studiedeltakere fra både store og små kommuner, slik det har vært i hele evalueringsperioden.

Det er en liten økning i antall kommuner som har fire eller flere deltakere på ett eller flere studier, ved forrige måling var det 12 kommuner, mens det for studieåret 2022–2023 er 20 kommuner som har hatt fire eller flere studenter. Alle disse kommunene med unntak av Indre Fosen (gruppe 5) tilhører sentralitetsgruppe 1–3. Årsaken til at vi har undersøkt antallet er at vi tidlig i evalueringsperioden fant indikasjoner på at større kommuner kunne være noe underrepresentert i utvalget. Det ser ikke ut til å være tilfellet for dette skoleåret. Hvis vi tar utgangspunkt i befolkningstall, bor omtrent 42 prosent av landets innbyggere i kommuner med sentralitetsindeks 1 og 2, og i utvalget kommer 43 prosent av studentene fra disse kommunene. Det er også store byer som har hatt flest studenter på videreutdanning i 2022–2023. Oslo hadde flest deltakere (43), etterfulgt av Trondheim (19 studenter), Kristiansand (12 studenter) og Bergen (11 studenter). Av disse er Kristiansand i sentralitetsgruppe 3, de andre i 2 og 1.

Hvis vi flytter oppmerksomheten fra antall studenter til antall kommuner som har vært representert, viser dataene at mer sentrale kommuner med høyere sannsynlighet hadde studenter i en videreutdanning i 2022–2023. Det er i tråd med det vi har observert tidligere i evalueringen. Andelen kommuner med studenter i en videreutdanning i 2022–2023 var:

- 80 prosent i sentralitetsgruppe 1
- 80 prosent i sentralitetsgruppe 2

¹⁰ Nedregård & Abrahamsen *Frafall fra profesjonsutdanningene ved OsloMet*. OsloMet rapport 2018, nr. 8.

¹¹ Vi har sammenliknet med sentralitetsindeksen i også de tidligere statusmålingene. Det har kommet en oppdatert versjon av denne indeksen som gjelder fra 2023, og det er denne som er benyttet i denne delrapporten. Endringene fra de tidligere versjonene er imidlertid ikke vesentlige.

- 63 prosent i sentralitetsgruppe 3
- 28 prosent i sentralitetsgruppe 4
- 13 prosent i sentralitetsgruppe 5
- 9 prosent i sentralitetsgruppe 6

Gruppe 5 og gruppe 6 utgjør henholdsvis 32 prosent og 35 prosent av antall kommuner i landet. Samtidig er det verdt å påpeke at det bor langt flere mennesker i kommunene med lavt indekstall på sentralitetsindeksen, og slik sett vil disse kommunene representere en større andel ansatte i kommunal barneverntjeneste totalt sett. Det innebærer at det rent statistisk, i et hvilket som helst år, vil være høyere sannsynlighet for at en stor kommune har ansatte i en videreutdanning, sammenlignet med en liten kommune.

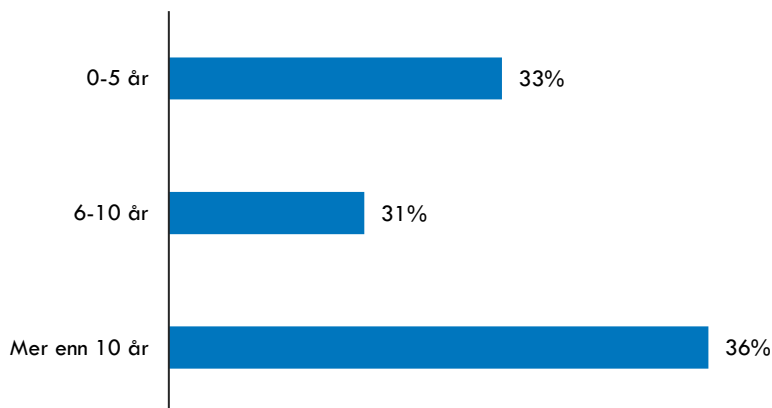
Kompetansestrategien sier at barnevernansatte i alle deler av landet skal kunne delta på videreutdannings-tilbudet. Vi har tidligere i evalueringen drøftet om videreutdanningene burde vært rettet mot tjenestene med størst utfordringer, slik flere av de andre tiltakene i strategien i større grad har vært. Det kan imidlertid argumenteres for at tiltaket videreutdanning har, og bør ha, en noe annen innretning enn de øvrige tiltakene i kompetansestrategien. Vår vurdering er at tiltaket i større grad enn de øvrige tiltakene bør legge vekt på å heve den generelle formalkompetansen i hele landet. Med de nye kompetansekravene til de kommunale barneverntjenestene, er det vår vurdering at det er en hensiktsmessig tilnærming.

3.1.2 Tidligere erfaring

I tillegg til en geografisk spredning av deltakere på videreutdanningene, er det et mål at kompetansestrategien skal bidra til et kompetanseløft for barnevernstjenesten som helhet. Vi har derfor også undersøkt på et overordnet nivå hvem det er som deltar på videreutdanningene. Har deltakerne allerede høy utdanning og lang erfaring, eller er det en større grad av spredning?

Når det gjelder år med erfaring fra kommunalt barnevern, viser vår spørreundersøkelse til deltakere på videreutdanningene (med unntak av barnevernlederutdanningen) en relativt jevn spredning, jf. Figur 3-1.

Figur 3-1 Hvor mange års erfaring har du fra kommunal barnevernstjeneste? (N=97)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-1 viser at 33 prosent av respondentene i undersøkelsen har inntil fem års erfaring, 31 prosent har mellom seks og ti års erfaring, mens 36 prosent av utvalget har mer enn ti års erfaring fra kommunalt barnevern. Denne fordelingen er nokså uforandret sammenliknet med statusmålingen fra 2020 hvor de samme tallene var henholdsvis 35-, 30- og 35 prosent.

Når det gjelder studentene på barnevernlederutdannelsen, har de gjennomgående lenger erfaring fra arbeid i tjenestene. Kun 4 prosent har mindre enn fem års erfaring, mens 19 prosent har mellom seks og 10 års erfaring, og 78 prosent av respondentene har mer enn 10 års erfaring fra kommunal barneverntjeneste. Dette er relativt likt som i 2020, da 15 prosent hadde mellom seks og 10 års erfaring og 85 prosent hadde mer enn 10 år. Det

var ingen av respondentene i spørreundersøkelsen i 2020 som hadde mindre enn fem års erfaring fra kommunalt barnevern.

Det er imidlertid en endring når det gjelder hvor erfarne de som har svart på spørreundersøkelsen er som ledere. 56 prosent av respondentene i 2023 har inntil fem års ledererfaring, mens tilsvarende andel i 2020 var 44 prosent. Det er dermed 44 prosent av lederne som har mer enn seks års erfaring som leder i 2023 sammenliknet med 56 prosent som hadde tilsvarende erfaring i 2020.

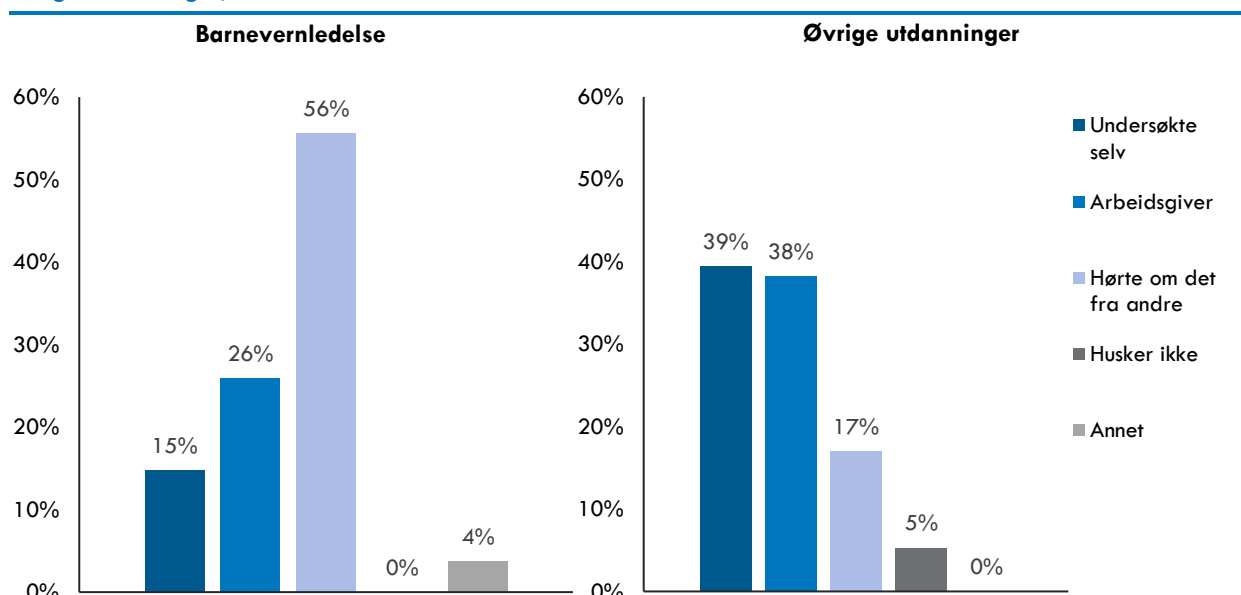
3.2 Markedsføring av studiene

Antall søkere til videreutdanningene har variert noe over tid og mellom de ulike studieretningene. Antall søkere til studiene kan være avhengig av flere forhold, som for eksempel barneverntjenestenes behov for studiene som tilbys, kvaliteten på studiene og hvor godt kjent studietilbudene er. Vi har undersøkt hvordan studiestedene har markedsført studiene. Ifølge rapporteringen fra studiestedene til Bufdir i juni 2023, har utdanningene, slik de også har gjort tidligere, brukt noe ulike kanaler for markedsføring. I tillegg markedsfører også Bufdir videreutdanningene årlig med blant annet annonser i fagbladet Fontene og Kommunal Rapport.

I de forrige statusmålingene oppsummerte vi vanlige markedsføringskanaler for studiestedene. Det rapporteres fremdeles på at studiestedene benytter seg av ulike tiltak i markedsføringen, men samtidig at de etter hvert har gjort seg noen erfaringer som gjør at de kan vektlegge litt ulike tiltak. Sosiale medier brukes i stor grad i markedsføringen, sammen med nettbaserte annonser og andre digitale initiativ (informasjonsmøter og innspilte informasjons- og erfaringsvideoer blant annet). Det sendes også fortsatt ut e-post fra noen av studiestedene, med informasjon om studiet til relevante aktører som kommunedirektørutvalg, Bufetatregioner, statsforvaltere, KS, barnevernledere og så videre. Enkelte studiesteder opplever at studiet er godt kjent og har ikke endret eller utvidet markedsføringen. Samtidig videreutvikles markedsføringen av studiene på flere av studiestedene, i hovedsak gjennom mer vekt på bruk av sosiale medier eller med bruk av direkte utsendelser av e-post til relevante målgrupper. Det ser ut til at informasjonsmaterialet som noen studiesteder tidligere har sendt ut via ordinær post, ikke lenger benyttes. Flere av studiestedene rapporterer også at de oppfordrer studentene ved studiet og andre kontaktpersoner de har i de relevante miljøene, til å gjøre studiet kjent for flere.

I spørreundersøkelsen til studentene har vi undersøkt hvordan studentene ble gjort kjent med videreutdanningstilbudet. Vi stilte spørsmålet: Hvordan ble du gjort kjent med videreutdanningstilbudet? Svarfordeling er vist i Figur 3-2.

Figur 3-2: Hvordan ble du gjort kjent med videreutdanningstilbudet? (N= 27 for Barnevernledelse, N=94 for øvrige utdanninger)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Som vi ser av figur 3-2, fordeler svarene på spørsmålet seg noe ulikt på studentene på Barnevernledelse og de øvrige videreutdanningene, slik det også gjorde i de forrige statusmåling. På samme måte som ved de to tidligere statusmålingene, oppgir flertallet av de som har gått på barnevernlederutdanningen (56 prosent) at de har hørt om utdannelsen fra andre. En endring når det gjelder barnevernlederutdanningen fra forrige måling er at langt flere i 2023 oppgir at de har fått informasjon om studiet fra arbeidsgiver (26 prosent nå, sammenliknet med 4 prosent i 2020). Årsaken til dette kan være at en betydelig andel av studentene på barnevernlederutdanningen etter hvert er avdelingsledere og teamledere i tjenester som har tjenesteledere som enten har tatt utdannelsen selv eller kjenner den fra tidligere. 15 prosent av studentene på barnevernlederutdanningen oppgir at de har undersøkt selv. Dette er en betydelig nedgang fra forrige statusmåling, hvor 41 prosent svarte at de hadde undersøkt selv. Overordnet kan denne utviklingen være et signal om at barnevernlederutdanningen begynner å bli godt kjent og markedsført. Det kan også være et resultat av at flere ledere med kortere ledererfaring deltar på studiet. Disse er det større sannsynlighet for at er ledere på lavere nivå i virksomheten, og dermed kan det også være større sannsynlighet for at disse får tips fra egen leder om å søke. For de øvrige utdanningene svarer de fleste respondentene at de har undersøkt selv (39 prosent sammenliknet med 35 prosent i 2020). 38 prosent svarer at de har fått informasjon fra arbeidsgiver, men andelen som svarer dette har fortsatt å gå noe ned (fra henholdsvis 52 prosent i 2019 og 43 prosent i 2020). Andelen som svarer at de har hørt om studiet fra andre holder seg rimelig stabil fra forrige måling (17 prosent i 2023 mot 16 prosent i 2020).

Oppsummert viser figur 3-2 at det fortsatt er en kombinasjon av ulike kilder til informasjon om studiene for studentene. I tillegg til den nevnte endringen, med at langt flere studenter på barnevernlederutdanningen har fått informasjon fra egen leder, er det også interessant at det blant studentene på de øvrige utdanningene, er egne undersøkelser som er den viktigste kilden til informasjon. Dette kan ha en sammenheng med både en økt bevissthet om kompetansekravene som vil gjelde fra 2031 for kommunalt barnevern hos den enkelte ansatte og at ansatte i tjenestene nettopp undersøker hvilke muligheter de har for å oppfylle disse kravene. Det kan også være et tegn på at ansatte søker egen kompetanseutvikling med utgangspunkt i egen motivasjon for utvikling.

På spørsmål i spørreundersøkelsen om hvem som tok initiativ til deltakelse på den aktuelle videreutdanningen, svarer fortsatt et flertall at de har tatt initiativet til deltakelse selv (henholdsvis 74 prosent av respondentene som har tatt barnevernlederutdanningen, mot 100 prosent i 2020, og 78 prosent, mot 80 prosent i 2020 for øvrige utdanninger). Det er med andre ord fortsatt i all hovedsak studentene selv som tar initiativ til deltakelse. I intervjuer blir dette bildet bekreftet i noen grad, men det nyanseres også noe. Flere trekker frem at selv om det er opp til den enkelte om den vil studere og det er den enkelte som melder interesse, er det også slik at barnevernledere både oppfordrer og til dels styrer hvilke utdanninger medarbeiderne skal delta på. Det blir i intervjuer vi har gjennomført, både med tidligere studenter og med barnevernledere, fremhevet at det gjerne er en kombinasjon av oppfordring eller støtte fra leder og medarbeiderens egen motivasjon, som har gjort at de har søkt på studiet.

Vår vurdering er at det gjennom undersøkelsene formidles at markedsføringsstrategi er noe studiestedene er bevisst på, prioriterer og jobber med. Der vi i tidligere statusmålinger også har skrevet om vektleggingen av å videreutvikle markedsføringen, fremstår det i denne runden i større grad som om studiestedene opplever at markedsføringen har funnet sin form og et passende nivå, og de utvikler i mindre grad nye former eller benytter nye kanaler i markedsføringen. Vi mener dette er naturlig i denne fasen av satsingen. Selv om det fortsatt er variasjon i antall søkere til de ulike studiene, er vår vurdering at det ikke i hovedsak har med markedsføringen å gjøre. De fleste studiene har et godt tilfang av søknader.

3.3 Opptakskrav

Det er krav om minimum treårig bachelor eller tilsvarende utdanning og arbeidstilknytning til barnevern for opptak til videreutdanningene. Ansatte i kommunalt barnevern skal prioriteres.

Studiestedene rapporterer at de i tillegg til kravene over, også kan ha noen utfyllende opptakskrav. Hvordan opptakskontorene rangerer studenter hvis det er lik oppfylld av formelle opptakskrav, varierer i noen grad. I statusmålingen fra 2020 beskrev vi praksisen ved de ulike studiestedene med utgangspunkt i intervjuer med opptakskontorene ved det enkelte studiested. Intervjuene viste at flere studiesteder ga tilleggspoeng, for eksempel for ansiennitet og tidligere etter- eller videreutdanning.

Vi beskrev også hvordan det i intervjuer med barnevernledere ble påpekt at de opplevde det som til dels krevende at de ikke hadde noen kontroll over hvorvidt egne medarbeidere kom inn på en videreutdanning eller ikke. Særlig ble det trukket frem at det var krevende å drive langsiktig kompetanseplanlegging i tjenesten når en

som leder ikke visste om noen av medarbeiderne ville få plass på en utdanning, eller hvilken utdanning det i så fall ville være.

Vår vurdering i den forrige delrapporten var at barnevernledernes manglende påvirkning på inntak fra egen tjeneste, burde vurderes. Etter det har Bufdir vært i dialog med de ulike studiestedene. Fra 2023 vil det være endringer i opptakskravene for utdanningene, som har til hensikt å gi barnevernledere en større grad av påvirkning på opptaket.

Etter avtale med Bufdir, har vi derfor spurt opptakskontorene om hvilke utslag de endrete kravene har medført for opptaket, og også hvordan opptakskontorene vurderer endringene.¹² Vi har beskrevet de to endringene over, i kapittel 1.4.4.

En endring som får direkte betydning for opptakskontorene, handler om anbefalingsbrev.¹³ Opptakskontorene stiller seg i hovedsak positive til endringen og er spente på om den får effekt. Blant opptakskontorene blir det reflektert rundt ulike forhold knyttet til endringene i opptaket. Overordnet fremstår det som de har forståelse for behovene bak endringen. Enkelte studiesteder har også gjort noen ytterligere endringer. For eksempel har et av studiestedene sluttet med ordningen som gjorde at søkere kunne få tilleggspoeng hvis de hadde andre videreutdanninger, master eller andre poenggivende tilleggsutdanninger. Studiestedet gjorde dette for å imøtekomme Bufdirs ønske om at flere uten videreutdanninger fra før skal få studieplass.

Studiestedene vi har snakket med, er usikre på om endringene har medført at det er færre med tidligere videreutdanninger som har blitt tatt opp på studiene høsten 2023. Det blir påpekt at det er opp til barnevernleder å anbefale, og at de kan anbefale studenter med videreutdanning fra før. Enkelte erfarer at det høsten 2023 er en reduksjon i antall studenter med videreutdanninger, mens andre ikke merker endring. Det er også noen som ikke har oversikt over eventuelle videreutdanninger studentene har fra før, i og med at de ikke har hatt det som opptakskriterium.

Et par studiesteder peker på at frafallet fra opptak til studiestart har vært lavere i 2023 enn tidligere, og reflekterer rundt om det kan ha sammenheng med at et anbefalingsbrev fra arbeidsgiver oppleves som mer bindende for søkerne, og kanskje også mer forpliktende for leder. Samtidig har andre studiesteder opplevd høyere frafall enn tidligere, og kan ikke se samme tendens.

Jevnt over blir det beskrevet at endringen i opptaket gjør opptaksarbeidet enklere. Det blir færre kriterier å vekte og prioritere mellom. Samtidig blir det vist til at det har medført litt ekstraarbeid at de må purre på søkere som ikke har lagt ved bekreftelser fra leder.

Et par av studiestedene reflekterer også noe rundt hva de endrede opptakskravene kan bety for studentmassen fremover. Det pekes først og fremst på at en endring hvor færre vil ha videreutdanninger og liknende fra tidligere kan føre til at fremtidige studenter vil være noe svakere akademisk. Det kan for eksempel få følger for opplevd utbytte og gjennomføring. Det er imidlertid for tidlig å trekke slutninger om dette nå.

3.4 Gjennomføring

3.4.1 Kort beskrivelse av videreutdanningene

Formålet med videreutdanningene er å gi ansatte og ledere i barnevernet mulighet til faglig fordypning og spesialisering på de seks fagområdene som tiltaket for videreutdanning omfatter: Juss i barnevernfaglig arbeid, Relasjonskompetanse i barnevernet, Vurderinger av barnets beste, Barnevernfaglig veiledning, Minoritetskompetanse i barnevernet og Barnevernledelse.

Alle videreutdanningene har overordnede beskrivelser av mål og faglig innhold, i tillegg til konkrete beskrivelser av læringsutbytte som omfatter kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.

Alle videreutdanningene vektlegger at studiet skal være kunnskapsbasert, praksisnært og ha varierte undervisningsformer. Alle studiene har arbeidskrav som må være gjennomført og bestått for å gå opp til eksamen. Arbeidskravene er definert i programmenes studieplaner, men hvilke arbeidskrav som gjelder varierer

¹² For beskrivelser av opptaks- og rangeringskravene før endringene fra høsten 2023, viser vi til statusrapporten fra videreutdanningene fra 2020. Det er selvsagt for tidlig å vurdere hvilken effekt endringene som nå er gjort vil ha for selve studiet.

¹³ Barnevernledelse har ikke vært omfattet av disse endringene. Barnevernfaglig veiledning er heller ikke omfattet av endringene. Årsaken er at de som skal utdannes til interne veiledere i tjenestene bør ha en viss erfaring, minimum tre år er dagens krav. Ved oversøkning prioriteres de med lenger erfaring, ev. master eller tilleggsutdanninger og personer uten lederansvar.

mellom studiene. Eksamensformene varierer også med hensyn til om det er skriftlig eller muntlig eksamen. Hjemmeeksamen brukes av de fleste, men lengden og omfang på skriftlige arbeider varierer. Karakterskalaen A–F brukes på studiene, med unntak av Barnevernfaglig veiledning som har bestått/ikke bestått.

Alle utdanningene gjennomfører ulike studentevalueringer eller emneevalueringer som de bruker som grunnlag for å vurdere om det er behov for forbedringer og justeringer før oppstart av neste studieår. Studentevalueringene omfatter spørsmål knyttet til læringsutbytte, faglig innhold, kvalitet på undervisning og undervisningsformer.

Vi gir en kort overordnet beskrivelse av de enkelte studiene.

Barnevernledelse har ni samlinger med totalt 26 dager fordelt på tre semestre. Samlingene gjennomføres i Trondheim. Studiet legger vekt på å utvikle ledernes kompetanse med utgangspunkt i barnevernets mandat, og har fokus på å gi teoretisk kompetanse med utgangspunkt i en helhetlig ledelsesmodell og ulike perspektiver på organisasjon og ledelse, og ledelse i en barnevernfaglig kontekst. Det vektlegges også å gjennomføre ledertrening med bruk av praksisnære og konkrete ledelsesmodeller. Det arbeides med ledertrening på hver samling basert på individuelle mål. Arbeidskrav og eksamen er som følger: 80 prosent oppmøte på samlinger og innlevering av arbeidskrav. Det er totalt fem arbeidskrav: to skriftlige fagnotat, hvorav ett presenteres muntlig, og tre ledertreningsoppgaver som må være bestått. Det gis veiledning til gjennomføring av arbeidskravene. Studiet har en tre dagers individuell, skriftlig hjemmeeksamen.

Barnevernfaglig veiledning: Studiet har hatt to nasjonale fellessamlinger i Tromsø på til sammen fem dager i løpet av studieåret. Det er i tillegg tre regionale samlinger på til sammen tolv dager. I tillegg er det forventet at studentene jobber med arbeidskrav mellom samlingene. De regionale gruppene har hatt samlinger i Bergen, Trondheim, Oslo og Tromsø. RKBU Nord som er ansvarlige for videreutdanningen, har samarbeidet med RKBU Midt, RKBU Vest, RBUP Øst og Sør i gjennomføringen. Arbeidsformen er en kombinasjon av samlinger med både undervisning og ferdighetstrening, gruppearbeid, trening på veiledning, veiledning i veiledning, skriftlige oppgaver, litteraturstudier og bruk av digitale ressurser. Arbeidskrav og eksamen er som følger: Det er obligatorisk deltagelse på minimum 75 prosent på alle samlinger, både de nasjonale og de regionale. Det gis oppgaver som skal besvares mellom samlingene. Kandidatene skal trene på kollegaveiledning i egen praksis, og dette skal filmes for å bringe med til samlingene der det vil bli gitt veiledning i veiledning. Alle arbeidskrav som gis i forbindelse med samlinger må godkjennes før kandidaten får ta eksamen. Eksamen gjennomføres i forbindelse med siste nasjonale samling. Eksamensform er en individuell muntlig eksamen, der studentene skal ha med seg video av seg selv mens de veileder. Eksamen vurderes til bestått eller ikke bestått.

Barnets beste gjennomføres ved to studiesteder: Høgskolen på Vestlandet (HVL) i Bergen i samarbeid med Høgskolen i Volda og ved OsloMet i Oslo.

Studiet ved HVL består av seks samlinger på tre dager hver – tre samlinger på høsten og tre samlinger på våren. Samlingene har ulike hovedtemaer: 1) Profesjonell kompetanse og vurdering av barns beste med fokus på kritisk refleksjon, 2) Barnesyn og barns medvirkning, 3) Omsorgsvurdering og barns utvikling, 4) Kunnskapsgrunnlag og beslutningsprosesser i barneverntjenesten, 5) Styrking av faglig skjønn i ulike faser av barnevernssaker og 6) Oppfølging av barn plassert utenfor hjemmet, ettervern og avslutning av barnevernssaker. Undervisningen omfatter både forelesninger og gruppearbeid. Arbeidskrav og eksamen er som følger: 80 prosent frammøte på undervisning. Det skal leveres en skriftlig oppgave på høstens emne på 3000 ord og en på vårens emne med 3000 ord med veiledning fra faglærer og tilbakemelding fra medstudenter. De skriftlige oppgavene må være godkjent for at studenten kan gå opp til eksamen. Eksamen er i form av en skriftlig individuell hjemmeeksamen og en muntlig justerende eksamen.

Studiet ved OsloMet består også av seks samlinger. Samlingene er på tre dager hver og er fordelt på høsten og våren med ulike, overordnede temaer: Barnevern som samfunnsinstitusjon, Mandat, strukturelle-, normative- og juridiske føringer, Barnevernets heterogene kunnskapsgrunnlag, Konfliktarbeid, kategoriseringsprosesser, skjønnsvurderinger og dømmekraft i barnevernsarbeid, Beslutningsteori, beslutningsmodeller og medvirkning, Beslutninger knyttet til alvorlige omsorgssaker, og særlig om barn og foreldres medvirkning og Ulike makt-perspektiv: Minoritets-, majoritets- og klassesperspektiv i beslutningsarbeid. Arbeidskrav og eksamen er som følger: Studentene skal levere en skriftlig, individuell oppgave. Det er obligatorisk tilstedeværelse. All undervisning er obligatorisk. Ved fravær over 25 prosent må det avtales hvordan dette kan kompenseres. Den skriftlige oppgaven skal være godkjent for å kunne gå opp til eksamen. Eksamen er en individuell, skriftlig hjemmeeksamen.

Relasjonskompetanse i barnevernet gjennomføres av VID i Oslo. Studiet har to emner på 15 studiepoeng hver: 1) Kunnskapsgrunnlag om relasjoner og samarbeid i barnevernet og 2) Utfordrende samarbeid og relasjoner i barnevernet. Studiet består av seks samlinger, tre samlinger med tre dager hver om hvert emne. På samlingene veksles det mellom ulike undervisningsformer som forelesninger og undervisning for hele gruppen, gruppearbeid, ferdighetstrening og veiledning. Mellom samlingene har studentene hatt arbeidskrav knyttet til egen praksis, som for eksempel å ta opp filmer, ta lydopptak eller skrive logger etter samtaler. Arbeidskrav og eksamen er som følger: Tilstedeværelse på minimum 75 prosent av undervisningen. Gjennomføring av arbeidskrav for hvert emne. Det er skriftlig, individuell hjemmeeksamen ved semesteravslutning i begge emner.

Juss i barnevernfaglig arbeid tilbys ved to studiesteder: OsloMet i Oslo og UiS i Stavanger.

Ved OsloMet består studiet av to emner på 15 studiepoeng hver: 1) Forsvarlighet og rettsanvendelse i barneverntjenesten og 2) Barneverntjenesten og samarbeidspartnere. Undervisningen består av seks samlinger delt opp i samlinger av tre dager for hvert emne som går over ett semester. På samlingene veksles det mellom forelesninger og gruppearbeid med aktiv bruk av studentenes praksiserfaringer. Arbeidskrav og eksamen for hvert av emnene er som følger: Det skal jobbes med en skriftlig oppgave mellom samlingene som må være godkjent for å kunne gå opp til eksamen. Oppgavene har et omfang på to til tre sider. Eksamen er en skriftlig individuell hjemmeeksamen over tre dager i hvert emne.

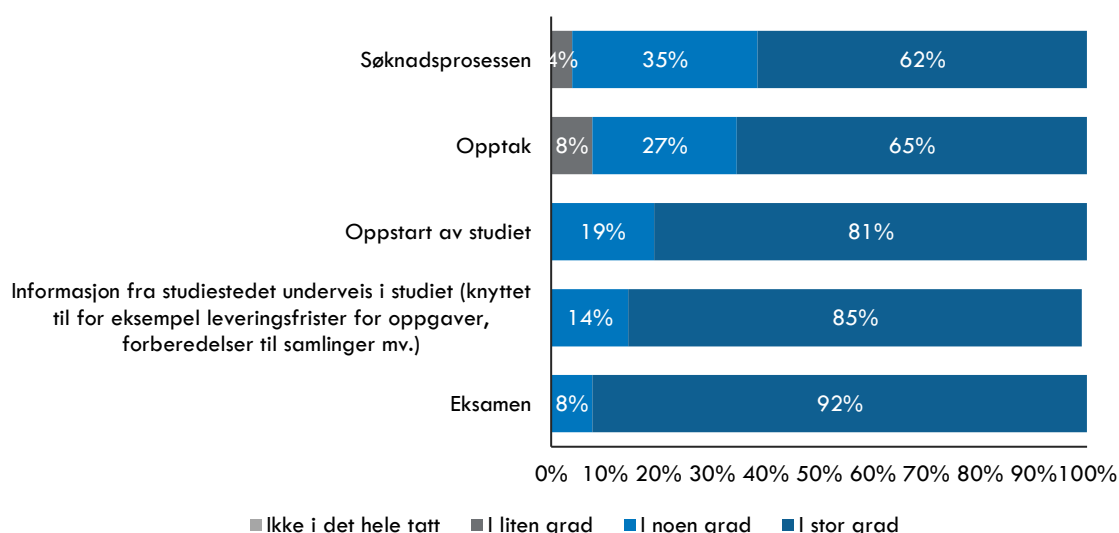
Ved UiS består studiet av seks moduler som omfatter samlinger på totalt 20 dager. Det inkluderer fire samlinger med tre dager hver og to samlinger med fire dager hver. Temaer som dekkes inkluderer Rettsikkerhet, faglig forsvarlighet og juridisk metode, menneskerettigheter og barnevernloven i endring, Barneverntjenesten i møte med fylkesnemnda og domstolene, Prosessuelle garantier. Samarbeid med og involvering av barn og foreldre og dialog og konflikt. Undervisningsformene veksler mellom forelesninger og gruppearbeid. Arbeidskrav og eksamen er som følger: For å gå opp til eksamen skal studentene jobbe med to oppgaver som skal godkjennes av faglærer. I tillegg har det vært frivillige innleveringer. Krav om 75 prosent deltakelse på samlingene. Eksamen gjennomføres som hjemmeeksamen.

Minoritetskompetanse i barnevernet tilbys ved VID i Stavanger. Studiet består av to emner som gir 15 studiepoeng hver: Tverrfaglige perspektiver på migrasjon, kultur og mangfold og Barnevernet i møte med familier og barn med minoritetsbakgrunn. Hvert emne har to samlinger fordelt på fem dager hver og ni nettleksjoner. I tillegg er det etablert et virtuelt faglig forum og lagt opp til veiledning av studentene og praktisk ferdighetstrening. Arbeidskrav og eksamen er som følger: Arbeidskrav for studentene vil knyttes til ferdighetstreningen som skjer på egen arbeidsplass eller i egen kommune. Det er krav om 75 prosent deltakelse per emne. Eksamen gjennomføres som hjemmeeksamen i begge emner.

3.5 Informasjon om studiet

I spørreundersøkelsen stilte vi, som vi har gjort i de tidligere statusmålingene, spørsmål om i hvilken grad studentene opplevde at informasjonen de fikk i tilknytning til opptak og underveis i utdanningen var tilstrekkelig. Svarene er vist i Figur 3-3 og figur 3-4 for henholdsvis Barnevernledelse og de øvrige utdanningene.

Figur 3-3: Barnevernledelse: I hvilken grad opplevde du at informasjonen du fikk underveis i utdanningen var tilstrekkelig, knyttet til ... (N=26)

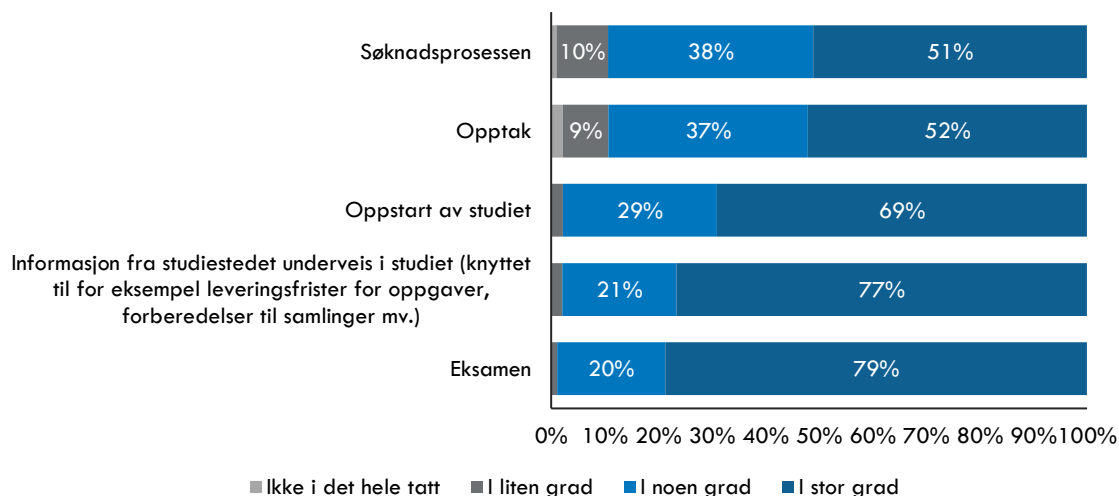


Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-3 viser at studentene i all hovedsak opplever at informasjonen de har fått om studiet er tilstrekkelig, slik tilfellet også var i både 2020 og 2019. Samlet sett er imidlertid studentene noe mer moderate enn de var i sine tilbakemeldinger i 2020. 62 prosent mener at informasjonen knyttet til søknadsprosessen i stor grad var tilstrekkelig, mens det i 2020 var 78 prosent som mente dette. 65 prosent mener at informasjonen om opptak i stor grad var tilstrekkelig, mens det i 2020 var 81 prosent som mente dette. Informasjonen om oppstart av studiet var i stor grad tilstrekkelig ifølge 81 prosent av respondentene, mens i 2020 mente 93 prosent det samme. Forskjellen mellom årets undersøkelse og den fra 2020 er mindre i oppfatningene om informasjon underveis og om eksamen. 85 prosent mener i år – tilsvarende som i 2020 – at informasjonen fra studiestedet underveis i stor grad var tilstrekkelig. 92 prosent i år og 96 prosent i 2020 mener at informasjonen om eksamen i stor grad er tilstrekkelig.

Som i de tidligere årene svarer veldig få eller ingen, at de ikke er fornøyde med informasjonen i det hele tatt eller i liten grad. Resultatene indikerer fortsatt at studiestedene i hovedsak når ut med informasjon. Det er samtidig verdt å merke seg at det har vært en reduksjon sammenliknet med 2020 når det gjelder hvor fornøyde studentene er med informasjonen, selv om antallet svar er såpass lavt at det er usikkert hvorvidt resultatet skyldes tilfeldigheter, snarere enn en trend.

Figur 3-4: Øvrige videreutdanninger: I hvilken grad opplevde du at informasjonen du fikk underveis i utdanningen var tilstrekkelig, knyttet til ... (N=94)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-4 viser at studentene på de øvrige videreutdanningene i hovedsak er fornøyde med informasjonen *i noen grad* eller *i stor grad*, men de er ikke like fornøyde som studentene på barnevernlederutdanningen. Sammenliknet med tidligere år, er trenden svakt økende. Mest fornøyd er studentene med informasjonen de har fått i forbindelse med eksamen (79 prosent svarer at de er fornøyde *i stor grad*) og med informasjonen de har fått underveis i studiet (77 prosent er fornøyde *i stor grad*). Tilsvarende tall fra forrige statusmåling i 2020 var henholdsvis 70 prosent og 73 prosent. Flere er fornøyde med informasjonen knyttet til oppstart av studiet enn det som har vært tilfellet tidligere, 69 prosent svarer i 2023 at informasjonen om dette *i stor grad* har vært tilstrekkelig mens tilsvarende svarandel i 2020 var 56 prosent. Også når det gjelder de to siste områdene, hvor studentene gjennomgående i våre tre målinger har vært mer moderat fornøyde, er det en økning i 2023 sammenliknet med i 2020. 51 og 52 prosent av respondentene svarer i 2023 at de *i stor grad* er fornøyde med informasjonen knyttet til søknadsprosessen og opptaket, noe som er opp fra henholdsvis 47 og 45 prosent i 2020. Det er fortsatt, som både i 2020 og 2019, få på alle studiene som svarer at de ikke er fornøyde med informasjonen *i det hele tatt* eller *i liten grad*.

Vi har også undersøkt om det er systematiske forskjeller mellom de ulike utdanningsprogrammene i andelen studenter som *i stor grad* mente informasjonen var tilstrekkelig. Fordi det er relativt få respondenter fra hvert enkelt utdanningsprogram – mellom 7 og 28 prosent – viser statistiske tester at det ikke er grunnlag for å si at det er systematiske forskjeller mellom programmene.

Vår vurdering er at studentene i hovedsak opplever at de har fått tilstrekkelig informasjon underveis i utdanningen. Studentene er fortsatt mest fornøyde med informasjonen de får underveis i studiet og til eksamen, men de er også i økende grad fornøyde med informasjonen knyttet til søknadsprosessen og opptaket. Studentene på Barnevernledelse er fortsatt gjennomgående mer fornøyde enn de øvrige utdanningene. Funnene indikerer at informasjonen gjennomgående når godt ut om studiene, men samtidig er det fortsatt muligheter for forbedringer, særlig når det gjelder informasjon om søknadsprosess og opptak til studiene.

3.6 Læringsutbytte, undervisningsformer, arbeidskrav og eksamen

Ved alle våre tre målepunkter i denne følgeevalueringen har studiestedene vurdert, på bakgrunn av student-evalueringer som de selv gjennomfører, at studentene i hovedsak er fornøyde med studiene. Vår spørreundersøkelse til deltakere på videreutdanningene har også ved alle målepunkter, inkludert det vi har gjennomført i 2023, bekreftet dette positive inntrykket, overordnet sett. I spørreundersøkelsen har vi blant annet spurt om i hvilken grad studentene har opplevd at studiet var nyttig sett opp mot utfordringene de står overfor i egen arbeidshverdag.¹⁴ Blant studentene på barnevernlederutdanningen svarer 65 prosent av respondentene at de

¹⁴ Til lederne var spørsmålet stilt slik: «I hvilken grad opplevde du at studiet var nyttig opp mot de lederutfordringene du møter i den arbeidsdag?» Til studentene på de øvrige utdanningene ble spørsmålet stilt slik «I hvilken grad opplevde du at studiet var nyttig opp mot de utfordringene du møter i din arbeidshverdag?»

vrderer studiet som nyttig i stor grad. I 2020 var det 89 prosent som svarte dette. Nedgangen fra 89 til 65 prosent er signifikant forskjellig fra null, som innebærer at den ikke kan avskrives som tilfeldig.¹⁵

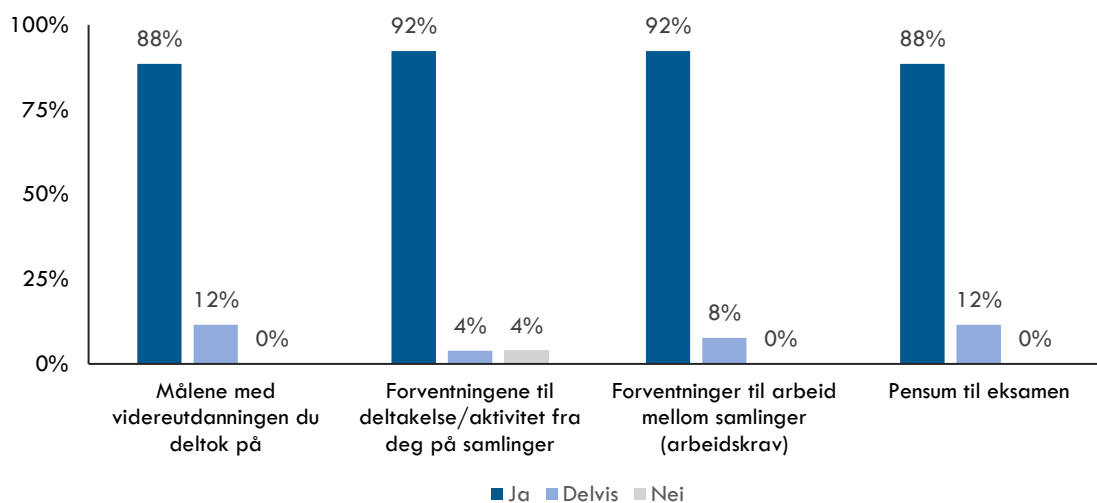
Hva kan tenkes å ligge bak en slik nedgang i vurderingen av barnevernlederutdanningens nytte? Undersøkelsen gir ikke et klart svar på dette. I rapporteringen til Bufdir fra studiestedet blir det beskrevet at innholdet i studiet er rimelig likt, men at det har vært noe mer vekt på tilpasninger til endringer som ny barnevernlov, oppvekst-reform og nytt kvalitetssystem for barnevernet. Men dette er ikke en veldig stor endring i studiet. Det er fortsatt i hovedsak en stabil personalgruppe med undervisere på studiet og erfarne veiledere, og en tilnærmet lik gjennomføring som tidligere. En antakelse kan være at det er flere ledere på ulike nivåer i barneverntjenestene som deltar på utdanningene nå enn tidligere, og det er, slik vi har vist over, høyere andel av ledere med noe kortere ledererfaring. Det kan tenkes at disse forholdene påvirker opplevelsene og vurderingene av barnevernlederutdanningens relevans.

Blant studentene fra de øvrige utdanningene svarer 66 prosent at de vurderer studiet som nyttig i stor grad. I 2020 var det 70 prosent som svarte dette. Endringen er ikke signifikant forskjellig fra null.

Det er imidlertid enkelte forskjeller mellom videreutdanningene i andelen studenter som mener studiet i stor grad var nyttig. 57 prosent av studentene ved både *Juss i barnevernfaglig arbeid* og *Vurdering av barnets beste* mener studiet i stor grad var nyttig. Til sammenligning er det 82 prosent som mener *Barnevernfaglig veiledning* i stor grad var nyttig, og 93 prosent (13 av 14 respondenter) som mener det samme om *Relasjonskompetanse i barnevernet*. Selv med relativt få respondenter, er forskjellene så store at de kan regnes som systematiske.¹⁶

I spørreundersøkelsen stilte vi flere spørsmål knyttet til gjennomføringen av studiet. Det første gjelder om studentene opplevde at studiestedene formidlet tydelige hva som var målet med og forventninger til deltakelse på samlinger og mellom samlinger og pensum til eksamen.

Figur 3-5: Barnevernledelse: Opplevde du at det ble tydelig formidlet fra studiestedet hva som var ... (N=26)



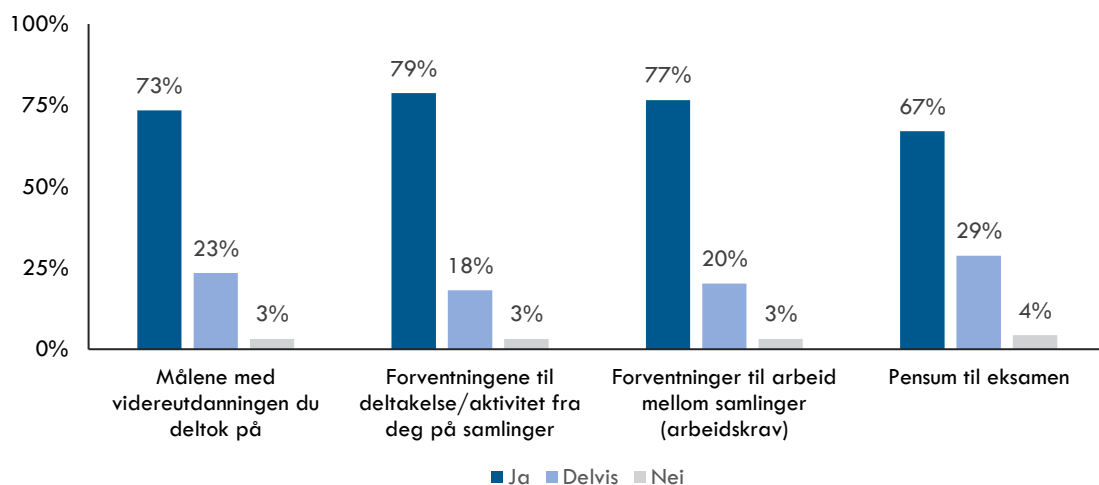
Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-5 viser at 89 prosent av respondentene som har studert Barnevernledelse, opplever at det ble tydelig formidlet fra studiestedet hva som var målene med videreutdanningen (mot 100 prosent i 2020). Rundt 90 prosent som mener at det ble tydelig formidlet hva som var forventningene til deltakelse/aktivitet på samlinger (92 prosent i år mot 96 prosent i 2020), forventninger til arbeid mellom samlinger (92 prosent i år mot 93 prosent i 2020), og pensum til eksamen (89 prosent i år mot 93 prosent i 2020).

¹⁵ En ensidig t-test gir en signifikanssannsynlighet på 0,043.

¹⁶ Gitt antall respondenter, er 82 prosent signifikant høyere enn 57 prosent med en signifikanssannsynlighet på 0,079. Også 93 prosent bør regnes som tydelig høyere, men her er antall respondenter så få at signifikanstesten gir litt usikre estimater.

Figur 3-6: Øvrige utdanninger: Opplevde du at det ble tydelig formidlet fra studiestedet hva som var ... (N=77)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-6 viser at også et flertall av respondentene som har gått på de øvrige videreutdanningene mener at det ble tydelig formidlet fra studiestedene hva som var målene med studiet (73 prosent i år mot 83 prosent i 2020), forventninger til deltakelse og aktivitet på samlinger (79 prosent i år mot 82 i 2020), forventninger til arbeid mellom samlinger (77 prosent i år mot 75 i 2020) og forventninger til eksamen (67 prosent i år mot 70 prosent i 2020). Det er en nedgang i andelen studenter som mener pensum til eksamen har blitt tydelig formidlet sammenliknet med i 2020, men andelen er på nivå med undersøkelsen i 2019. Det er også slik at over en fjerdedel av studentene (29 prosent) opplever at hva som er pensum til eksamen kun *delvis* er tydelig formidlet. Videre opplever også henholdsvis 18 og 20 prosent at forventninger kun *delvis* har blitt tydelig formidlet. Dette er på nivå med svarene fra 2020 når det gjelder forventninger til deltakelse på samlinger og en liten reduksjon når det gjelder forventninger til arbeid mellom samlinger (som var 25 prosent i 2020).

På spørsmål om i hvilken grad studentene opplevde at studiet hadde forelesere/undervisere med høy kompetanse, beskrev vi i 2020 at det var en betydelig, positiv endring blant studentene på Barnevernledelse fra 2019 til 2020. Mens 73 prosent av studentene i 2019 svarte at de mente de som gjennomførte undervisningen i *stor grad* hadde høy kompetanse, svarte 93 prosent det samme i 2020. Denne andelen er redusert igjen i 2023. 50 prosent av respondentene fra Barnevernledelse mener at studiet i *stor grad* hadde forelesere og veiledere med høy kompetanse, mens 42 prosent svarer i *noen grad* og 8 prosent svarer i *liten grad*. Det er også en reduksjon her på de andre studiene, fra at 71 prosent svarte at de vurderte at forelesere og undervisere i *stor grad* hadde høy kompetanse i 2020 til at 55 prosent svarer det samme i 2023.

På spørsmål i spørreundersøkelsen om i hvilken grad studentene opplevde at studiet hadde en god balanse mellom ulike undervisningsformer (for eksempel mellom forelesninger, gruppearbeid, ferdighetstrening), svarer 35 prosent (85 prosent i 2020) av studentene på barnevernlederutdanningen og 60 prosent (71 prosent i 2020) av studentene på de øvrige utdanningene, i *stor grad*.

Studentene på Barnevernledelse svarer videre i mindre grad enn tidligere at de opplever at studiet hadde en god balanse mellom teori og praksis. Det er 65 prosent av respondentene som opplever at denne balansen er god (andelen var 89 prosent i 2020), og det er en økende andel (19 prosent mot 7 prosent i 2020) som opplever at det var for liten vekt på det praksisnære i undervisningen. Dette er også et forhold som kan henge sammen med at deltakerne på studiet i gjennomsnitt har kortere ledererfaring enn tidligere deltakere som vi har vist over. Det er sannsynlig at ledere med kortere erfaring opplever et større behov for mer praksisnærhet enn mer erfarne ledere som har en bredere erfaringsbakgrunn å knytte utdannelsen til. For de øvrige utdanningene svarer 73 prosent at de opplever at balansen mellom teori og praksis var god (mot 84 prosent i 2020), og det er en betydelig andel (27 prosent) som mener at det var for liten vekt på det praksisnære.

Når det gjelder hvordan det faglige nivået på studiet oppleves, har dette endret seg i mindre grad. 92 prosent av studentene på Barnevernledelse svarer at de opplevde studiet som krevende, men håndterbart, eller at det var passe faglig utfordrende (96 prosent i 2020). Tilsvarende tall for de andre videreutdanningene er 89 prosent (mot 95 prosent i 2020). Ingen på barnevernlederutdanningen opplever studiet som for krevende, mens fire prosent av respondentene fra de øvrige videreutdanningene opplevde studiet som for krevende. De resterende åtte og seks prosentene opplevde studiet de gikk på som for lite utfordrende.

Funnene fra vår spørreundersøkelse samsvarer i stor grad med det som studiestedene selv rapporterer til Bufdir. Det overordnede inntrykket er at undervisningsopplegget fungerer rimelig godt, men at det fortsatt er rom for forbedringer og utvikling. Og enkelte utdanningsinstitusjoner påpeker selv at det har vært noe mer blandete tilbakemeldinger enn tidligere.

Barnevernledelse, som i vår undersøkelse har hatt den største endringen i studentenes vurdering av gjennomføringen av studiet, fremhever i rapporteringen til Bufdir etter avsluttet semester våren 2023 blant annet at studiet etter hvert er godt etablert og at de får mange gode og konstruktive tilbakemeldinger fra studentene i evalueringene. De rapporterer at de har en stabil og kompetent personalgruppe som er tett på praksisfeltet og samtidig bidrar på nasjonale og internasjonale konferanser innenfor feltet. De legger også vekt på muligheten studiet gir til å etablere og vedlikeholde nettverk i og med at det har en varighet på 1,5 år. Samtidig blir det også trukket frem at kullet som ble uteksaminert våren 2023 startet opp under koronapandemien, noe som ga noen utfordringer, særlig knyttet til fravær. Det blir også påpekt, som Barnevernledelse tidligere har rapportert, at studiet har høye akademiske krav som kan være krevende og at det kan være utfordrende for deltakerne å kombinere studiet med et allerede høyt arbeidspress. Det blir også rapportert om stor variasjon i deltakernes arbeidssituasjon og forutsetninger for deltakelse, og det blir beskrevet at faggruppen har hatt noe langtidsfravær som har gitt noen uønskede konsekvenser. Som vår spørreundersøkelse også gir inntrykk av, rapporterer også studiestedet at studiet har opplevd mer varierte tilbakemeldinger fra studentene på deres evalueringer av samlingene enn det som har vært tilfellet tidligere. Oppsummeringene fra studentevalueringene viser at studentene blant annet ønsker mer praktisk trening og øvelser, og mer fokus på daglige dilemmaer som en møter i arbeidet. Mer arbeid med case i grupper blir også trukket frem. Samtidig svarer en høy andel av studentene (gjennomsnittsskåren er 5,0 på en skala fra 1 til 6) at de ville ha anbefalt studiet til andre. På spørsmål om kurset holdt et godt faglig nivå og om innholdet i kurset var relevant for egen jobb, ga studentene gjennomsnittsskår på henholdsvis 5,0 og 5,4.

Minoritetskompetanse oppsummerer i sin rapportering til Bufdir at studentene har gitt gode tilbakemeldinger på samlingene som har vært gjennomført. Studentene opplever at det faglige nivået er passe krevende og innholdet interessant og relevant. Studiet rapporterer at de på bakgrunn av tilbakemeldinger fra studenter på tidligere kull, fra oppstart av studiet høsten 2022, har utvidet studiet fra 10 til 12 samlingsdager totalt og gått over til tredagers samlinger. Studiestedet vurderer at endringen har vært vellykket og har gitt bedre tid til individuell refleksjon, erfaringsdeling og diskusjon. Ordningen vil derfor videreføres fremover. Studiestedet rapporterer om gjennomgående gode tilbakemeldinger fra studentene på deres evalueringer, men det blir samtidig ytret ønske fra studenter om at studiet skal være mer praksisnært og behandle problemstillinger som de mener går mer direkte inn i hverdagen i barnevernet. Studiestedet beskriver videre at dette er tilbakemeldinger de følger opp, og forsøker å tilrettelegge for, samtidig som de etterstreber en god balanse mellom det praksisnære og den mer teoretiske fagkompetansen. Det rapporteres også om at studiet er opptatt av å sikre god informasjon og dialog tidlig i studiet for å imøtekomme ønsker og legge til rette for forventningsstyring og konstruktiv dialog med studentene.

Barnevernfaglig veiledning rapporterer at deres vurdering er at studiet fungerer godt, noe de baserer både på egenvurderinger og tilbakemeldinger fra studentene. Studiet har pågått i flere år, det faglige opplegget er godt testet ut og de får tilbakemeldinger fra studenter om at studiet oppleves relevant og nyttig. De rapporterer blant annet at studenter beskriver at studiet har stor betydning for dem i rollen som veiledere og at de både får ny kunnskap, erfaring med veiledning og forståelse for rollen som veileder og betydningen veiledning kan ha. Samtidig får de også tilbakemeldinger på at det er kombinasjonen mellom jobb og studier som er det mest krevende i gjennomføringen av studiet. På deres egen studentevaluering svarte over 95 prosent at de var fornøyd eller svært fornøyd med studiet totalt sett.

Barnets beste, som tilbys både av OsloMet og Høgskolen på Vestlandet, vurderes også fra studiestedene å fungere godt. OsloMet fremhever at de fortsatt gjennomgående får gode tilbakemeldinger fra studentene og at de opplever at både innholdet og organiseringen fungerer bra, herunder vekslingen mellom ulike undervisningsformer. De peker på at variasjonen mellom forelesninger, studentstyrte og lærerstyrte seminarer bidrar til

at studentene kan knytte egne erfaringer til teorien og forskningen som det foreleses om og som de tilegner seg gjennom pensumlitteraturen. Samtidig får studiestedet tilbakemeldinger fra studenter som ønsker seg mer praksisnær undervisning. Noen opplever at studiet blir for akademisk, og at temaer som filosofi kan oppleves litt langt unna praksisfeltet for studentene og være litt krevende. Studiestedet understreker at de har et ansvar for å sikre at undervisningen er på masternivå og at dette gir noen føringer for innhold og nivå, men at de innenfor dette jobber med tilgjengeliggjøring. Også fra studentene ved OsloMet meldes det tilbake om at tilrettelegging fra arbeidsgiver for gjennomføring av studiet, varierer. Høgskolen på Vestlandet har liknende erfaringer, og også gjennomgående gode tilbakemeldinger fra studentene, både på innhold og form. Pensum oppleves som relevant. Studiestedet rapporterer at de jobber med å følge med på og følge opp, tilbakemeldinger fra studentene gjennom studiet og at studentene setter pris på det.

Også Juss i barnevernet undervises fra to studiesteder. Fra både OsloMet og Universitetet i Stavanger rapporteres det at gjennomføringen av studiet i hovedsak fungerer godt, både med tanke på innhold og form. Studentene rapporterer at de opplever at studiet er relevant og samsvarer med det de hadde forventet seg da de startet. Samtidig har det kommet tilbakemeldinger på enkelte, mindre utviklingsområder for studiet som de vil ta med seg i videreutviklingen. Blant annet pekes det på fra Universitetet i Stavanger at studentene opplever det som særlig krevende å lykkes med den praktiske anvendelsen av jussen, og at de vektlegger å finne den gode balansen mellom å undervise i det nødvendige, teoretiske grunnlaget for jussen og den mer praksisnære anvendelsen. Også her blir det rapportert fra studiestedet at noen studenter peker på manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver som en utfordring for gjennomføringen av studiet.

Fra VID, som tilbyr Relasjonskompetanse i barnevernet, rapporteres det til Bufdir om at gjennomføringen av studiet, organisering, form og innhold oppleves å fungere godt. Studentene gir i hovedsak gode tilbakemeldinger. Det blir særlig trukket frem at studentene opplever at de har gode læringsarenaer gjennom studiet, og at gode, faste veiledningsgrupper gjennom hele studiet er en fordel og gir trygghet. Studiet beskrives som praksisnært av studentene, og det er noe de setter pris på. Det gis også tilbakemeldinger på at temaene som gjennomgås treffer, og pensum og arbeidsformene gjennom studiet beskrives som spennende og variert. Også blant studentene på Relasjonskompetanse har tilrettelegging fra arbeidsgiver blitt fremhevet som en utfordring.

Det påpekes dermed fortsatt fra flere av studiestedene, slik også tilfellet har vært ved tidligere statusmålinger, at studentene opplever at tilrettelegging fra arbeidsgiver fortsatt varierer en del på tvers av tjenester. Dette utdypes noe mer i kapittel 3.7.

Vår vurdering er, basert på resultater fra vår spørreundersøkelse og studiestedenes rapportering til Bufdir, at undervisningsopplegget i all hovedsak fortsatt fungerer godt. Studentene fremstår totalt sett fortsatt som rimelig fornøyde, men det er verdt å merke seg at studentene er mindre fornøyde enn de har vært ved våre tidligere statusmålinger. Dette gjelder gjennomgående for både innhold og gjennomføring av studiene. Hva dette handler om, er det ikke mulig å fastslå helt sikkert, men vår spørreundersøkelse kan gi noen antydninger. Når det gjelder barnevernlederutdanningen, viser vår undersøkelse at det er ledere med i snitt noe kortere ledererfaring som har deltatt denne siste runden, sammenliknet med tidligere. Det kan være at mindre erfarne ledere har noen andre ønsker og behov sammenliknet med mer erfarne ledere. Det kan også være tilfellet at i og med at flere av lederne oppgir kortere ledererfaring, er det en større andel ledere på avdelings- eller teamnivå enn det som har vært tilfellet tidligere. Denne oppfattelsen bekreftes i intervjuer om opptaket til Barnevernledelse med studiestedet. De siste to årene har det blitt tatt opp flere teamledere og avdelingsledere enn det som var vanlig tidligere i strategiperioden. Det kan hende at disse mellomlederne har noen andre behov og ønsker enn virksomhetsleder og stedfortreder for virksomhetsleder. Antall respondenter totalt sett i undersøkelsen er for lavt til at det gir statistisk mening å undersøke om det er slik at det er lederne med kortest ledererfaring som er de minst fornøyde med gjennomføringen av videreutdanningen. Men vi mener uansett at dette kan være en plausibel forklaring på endringen, og at det vil være verdt å følge med på fremover for utdanningsinstitusjonen.

Når det gjelder de øvrige videreutdanningene, gir vår spørreundersøkelse ikke inntrykk av at studentmassen er betydelig endret når det gjelder ansiennitet eller når det gjelder tidligere erfaring med videreutdanning. Noen mulige forklaringer kan likevel være at det er en endring i de som har tatt studiene de senere årene, når kompetansesatsingen som tiltak og videreutdanningene har vart over noe tid. Det kan tenkes at de som var mest motiverte for videreutdanning, og dermed også mest positivt innstilt til en slik utdanning, gjennomførte den tidligere i perioden. Det er også mulig at flere har deltatt på flere ulike tiltak de senere årene, både i regi av kompetansesatsingen og andre, som gjør at de stiller høyere krav til tilbudet. Studiene selv rapporterer om mindre justeringer, så det er mest sannsynlig at utviklingen skyldes endringer i studentmassen. Det er viktig å understreke at selv om studentene er mindre fornøyde med gjennomføringen enn tidligere, er de fortsatt

gjennomgående godt fornøyde. Studiestedene rapporterer også selv at de får mange gode tilbakemeldinger fra studentene, og også at de tar tilbakemeldinger som handler om videreutvikling og utfordringer på alvor og iverksetter tiltak for å imøtekomme. Vi vil også trekke frem at tilbakemeldingen som flere studiesteder peker på og som handler om ønsket om mer praksisnær undervisning og mindre teori, kan være krevende å etterkomme. Vi forstår her studiestedenes behov for å sikre at studiene holder faglig masternivå, og vår vurdering er at studiestedene er imøtekommende for å legge til rette for at undervisningen innenfor det skal være praksisnær. Samtidig mener vi at når det gjelder barnevernlederutdanningen, vil det være aktuelt å følge med på utviklingen i studentmassen fremover. Studentene som har svart på undersøkelsen i år, oppgir at de har kortere ledererfaring enn det tidligere studenter på utdanningen har hatt, og det er en større andel av studentene på Barnevernledelse som er ledere på avdelings- eller teamnivå enn før. Vi mener det kan være aktuelt å vurdere om det bør gjøres tilpasninger i utdanningen for å treffe flere ledere bedre, og om det eventuelt bør gjøres tilpasninger i hvem som er målgruppen for utdanningen.

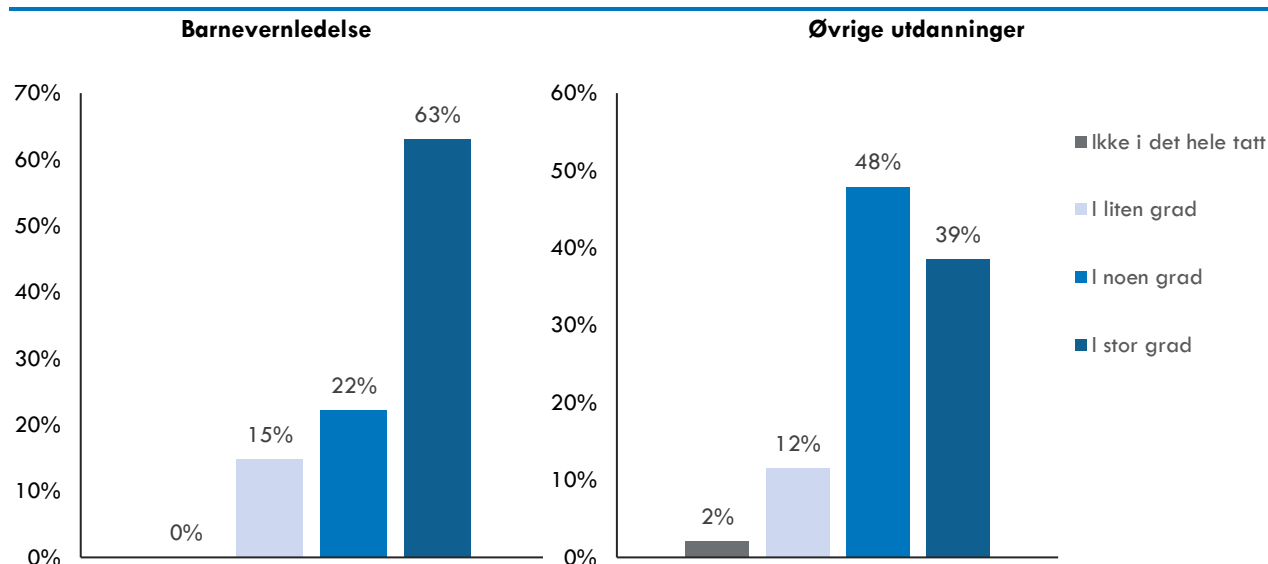
3.7 Organisatoriske drivere og hindre

Videreutdanningene er deltidsstudier som forutsetter at studentene tar utdanningene i tillegg til ordinær jobb. Vi har i de tidligere statusmålingene antatt og fått bekreftet, at god tilrettelegging fra arbeidsgiver kan ha stor betydning for motivasjon for å ta en videreutdanning samt å få best mulig utbytte av videreutdanning. I de tidligere statusmålingene har det kommet frem at det er stor variasjon når det gjelder hvordan arbeidsgiver legger til rette for studenter på videreutdanning, når det gjelder forhold som for eksempel redusert arbeidsbyrde, avlastning med vikar og fri og permisjon utover selve deltakelsen på samlinger. Studenter som får lite tilrettelegging fra arbeidsgiver, opplever dette som en utfordring. Ikke minst har det blitt understreket at det oppleves som krevende når en blir fortalt fra medstudenter fra andre tjenester hvilken tilrettelegging de får. Vi har stilt de samme spørsmålene om tilrettelegging fra arbeidsgiver i denne datainnsamlingsrunden, som i de tidligere, og overordnet viser også denne gjennomgangen at tilrettelegging fortsatt er en utfordring.

Vi har stilt flere spørsmål i spørreundersøkelsen som omhandler dette temaet.

Det første spørsmålet vi stilte var «(I hvilken grad la arbeidsgiver til rette for at du kunne gjennomføre videreutdanningen)?». Svarene er vist i Figur 3-7 for henholdsvis studentene på Barnevernledelse og studentene på de øvrige utdanningene.

Figur 3-7: I hvilken grad la arbeidsgiver til rette for at du kunne gjennomføre videreutdanningen? (N=27 for Barnevernledelse og N=96 for øvrige utdanninger)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

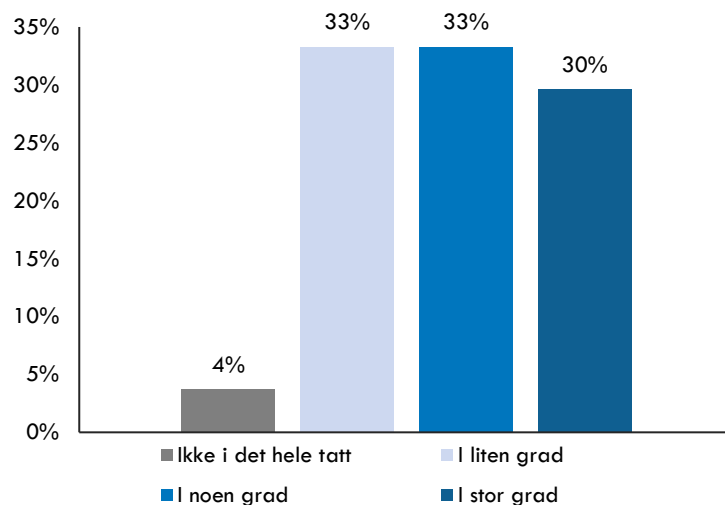
Figur 3-7 viser at det, i likhet med tidligere målinger, er forskjell på hvordan studentene på barnevernleder-utdanningen og studentene på de øvrige utdannelsene har opplevd tilretteleggingen fra arbeidsgiver. Det er også en nedgang i opplevelsen av tilrettelegging sammenliknet med målingen i 2020. Blant studentene på barnevernlederutdanningen svarer 63 prosent av studentene at de opplever at arbeidsgiver har lagt til rette for deres deltakelse *i stor grad* (mot 70 prosent i 2020). Det betyr at respondentene i denne undersøkelsen er omtrent tilbake på nivået fra 2019, hvor andelen respondenter som svarte *i stor grad*, var 61 prosent. Blant studentene på de øvrige utdanningene, er det også en reduksjon i andelen studenter som opplever stor grad av tilrettelegging fra forrige måling (39 prosent i 2023 mot 48 prosent i 2020). Her er andelen imidlertid fortsatt betydelig høyere enn i 2019, hvor 17 prosent svarte at de opplevde at arbeidsgiver *i stor grad* la til rette for at de kunne delta på videreutdanning. Denne utviklingen samsvarer med inntrykkene fra intervjuer. Det har vært en utvikling fra de første årene, med mer vekt på tilrettelegging. Samtidig er også arbeidsgivere, slik det kommer til uttrykk i intervjuer, opptatt av at det stilles krav til studentene om at de må forvente en betydelig egeninnsats, og at det å ta en utdanning også er et gode de må forvente å legge ned noe ekstra innsats for å få til. Flere barnevernledere vi har snakket med har også gjennom satsingsperioden hatt flere studenter på ulike videreutdanninger, og de erfarer at tidlig forventningsavklaring overfor studentene om hva de kan forvente å få fra tjenesten og hva de må forvente å legge ned av innsats selv, bidrar positivt. Dette trekkes også frem av flere tidligere studenter vi har snakket med. De som hadde erfaring med slik dialog med arbeidsgiver, trakk det frem som positivt. Studenter som hadde opplevd uklarhet og uvisshet fra arbeidsgiver om hva en kunne forvente seg av tilrettelegging, syntes det var utfordrende.

Respondenter i spørreundersøkelsen som ikke svarte *i stor grad* på spørsmålet om tilrettelegging fra arbeidsgiver, fikk følgende oppfølgingsspørsmål: «I hvilken grad har manglende tilretteleggelse fra arbeidsgiver påvirket din arbeidsinnsats på videreutdanningen»? Blant studentene på barnevernlederutdanningen, svarer syv av de ti som besvarte spørsmålet at manglende tilrettelegging påvirket deres arbeidsinnsats *i liten grad* eller *ikke i det hele tatt*. Blant studentene på øvrige utdanninger, er det en høyere andel som opplever at manglende tilrettelegging har fått konsekvenser for egen innsats. Blant disse respondentene svarer 75 prosent at dette har fått konsekvenser for deres arbeidsinnsats *i stor grad* eller *i noen grad*.

Vi stilte også studentene spørsmål om hvordan de vurderte sin egen innsats i videreutdanningene. Studentene på Barnevernledelse svarer at de har hatt enten *høy* (39 prosent mot 48 prosent i 2020 og 69 prosent i 2019) eller *middels* (62 prosent mot 52 prosent i 2020 og 27 prosent i 2019) innsats. De siste årene har det dermed vært en betydelig reduksjon i hvordan disse studentene vurderer sin egen innsats i studiet. Studentene på de øvrige utdanningene har en mer stabil utvikling. Blant disse studentene svarer respondentene enten *svært høy* (3 prosent mot 11 prosent i 2020 og ingen i 2019) *høy* (52 prosent 51 prosent i 2020 og 54 prosent i 2019) eller *middels* (40 prosent mot 34 prosent i 2020 og 42 i 2019) innsats. 4 prosent svarer at de har hatt lav egeninnsats. Det er det samme som i 2020, mens ingen svarte det i 2019.

Studentene på Barnevernledelse ble videre stilt spørsmål om det ville vært ønskelig med vikar/ekstra ressurser for å dekke opp eget fravær. 44 prosent svarer *ja* på dette spørsmålet (59 prosent i 2020 og 65 prosent i 2019) og 56 prosent *nei* (41 prosent i 2020 og 35 prosent i 2019). De fikk også spørsmål om de hadde mulighet for å delegerer lederoppgaver til andre for å kunne frigjøre tid til å delta på studiet. Svarfordeling er vist figur 3-8.

Figur 3-8: I hvilken grad hadde du mulighet for å delegere lederoppgaver til andre for å kunne frigjøre tid til å delta på studiet? (N=27)



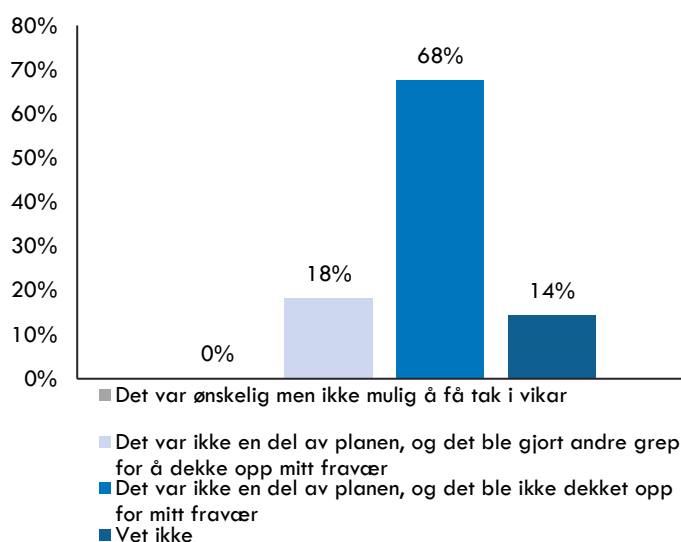
Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-8 viser at et flertall svarer at de i enten *i stor grad* eller *i noen grad* kunne delegere oppgaver til andre (63 prosent, som er det samme som i 2020). 37 prosent (som i 2020) svarer enten *ikke i det hele tatt* eller *i liten grad*.

For de øvrige videreutdanningene ble det stilt spørsmål om det ble skaffet vikar i tjenestene. 81 prosent svarer *nei* på spørsmålet (83 prosent i 2020), 12 prosent (16 prosent i 2020) *ja* og syv prosent (én prosent i 2020) *vet ikke*.

Svar på spørsmål om hvorfor det ikke ble benyttet vikar for å dekke opp fraværet, er vist i figur 3-9.

Figur 3-9: Hvorfor ble det ikke benyttet vikar for å dekke opp ditt fravær? (N=77)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-9 viser at 68 prosent svarer at det ikke var en del av planen å bruke vikar (56 prosent i 2020) og at det ikke ble dekket opp for vedkommendes fravær. 18 prosent svarer at det ikke var en del av planen og det ble gjort andre grep for å dekke opp for fraværet (22 prosent i 2020). 14 prosent svarer at de ikke vet.

På spørsmål om studentene fikk redusert arbeidsbelastning (for eksempel i form av færre eller mindre kompliserte saker) i perioden man deltok på videreutdanningen, svarer 82 prosent nei. I 2020 var det 75 prosent som svarte nei. I 2023 er det ingen systematisk forskjell mellom videreutdanningene i andelen studenter som svarer at de ikke fikk redusert arbeidsbelastning.

Gjennom hele følgeevalueringen har vi tatt opp spørsmål om redusert arbeidsbelastning og vikarbruk når vi har intervjuet tidligere studenter og barnevernledere som har hatt studenter på utdanninger. Vi har undersøkt vikarbruken opp mot tilskuddene tjenestene har fått til å dekke opp for utgifter og fravær i forbindelse med deltakelse på videreutdanningene.

I forrige statusmåling fant vi at det gjennomgående ble rapportert at det kan være krevende å redusere saksbelastning gjennom å redusere pågående saker for en saksbehandler. Dette handler om at mange saker er pågående over lang tid, og det oppleves ofte som verken forsvarlig eller hensiktsmessig å bytte saksbehandler. Dette blir fortsatt bekreftet som en relevant problemstilling. Videre drøftes også andre perspektiver på vikarbruk i intervjuene. Vi får gjennomgående tilbakemeldinger på at det er krevende å få nyttiggjort seg av vikarer for å dekke opp for studentene. Samtidig er det variasjoner på tvers av tjenestene når det gjelder om en får det til. Det blir i flere tilfeller beskrevet at det settes inn vikar i tjenester der en har flere på videreutdanning, og tilskuddsmidlene totalt sett dermed kan være nok til å dekke en større del av en vikarstilling. Det er krevende for tjenester, og til dels umulig, å ta inn vikarer i lav stillingsbrøk i en kort periode. Det er verken enkelt å få tak i kvalifiserte personer eller hensiktsmessig med tanke på kontinuitet og ressurser brukt på opplæring. Det som kan skje, er at tilskuddsmidler kan benyttes til å dekke opp eller utvide allerede pågående vikariater, og det er ikke sikkert at studentene selv er klar over at dette er midler for å dekke deres fravær. Opplevelsen av at det i liten grad er brukt vikar for å dekke opp for eget fravær, kan dermed henge sammen med at eventuelle vikarer tjenestene har tatt i bruk gjennom å øke stillingsandelen på vikarer de allerede bruker, går inn og reduserer totalbelastningen i tjenesten. Den enkelte student merker kanskje ikke dette direkte på egen arbeidshverdag, selv om vikarene bidrar til lavere arbeidsbelastning gjennom å redusere totalbelastningen i tjenesten.

I spørreundersøkelsen stilte vi også spørsmål om studentene fikk frigjort tilstrekkelig arbeidstid til ulike studieaktiviteter gjennom året.¹⁷ Svarene viser at de aller fleste fikk frigjort tid til å delta på samlinger (96 prosent i 2023, 92 prosent i 2020) og til å delta på eksamen (88 prosent i 2023, 82 prosent i 2020). Den største utfordringen synes fortsatt, slik det også var i 2020, å få frigitt tid til arbeid mellom samlingene. Samtidig har andelen av studentene som svarer at de ikke fikk frigjort tilstrekkelig tid til arbeid mellom samlingene gått ned fra 70 prosent ved vår første måling i 2019, via 55 prosent i 2020 og til 51 prosent i 2023.

Studentene ved Barnevernfaglig veiledning svarer i mindre grad at de ikke fikk frigjort tid til arbeid mellom samlingene, sammenlignet med studentene ved de andre videreutdanningene. Blant studentene ved Barnevernfaglig veiledning var det 24 prosent som ikke hadde fått frigjort tid til arbeid mellom samlingene. Ved de andre videreutdanningene var det mellom 43 og 64 prosent som svarte dette. I de fleste tilfeller er forskjellen mellom Barnevernfaglig veiledning og de andre, statistisk signifikant.¹⁸ Vi antydte i vår delrapport fra 2020 at forskjellen mellom Barnevernfaglig veiledning og de andre videreutdanningene kan henge sammen med at det er et opptakskrav at det er lagt til rette for å øve på rollen som kollegaveileder i sin tjeneste.

Blant studentene ved Barnevernfaglig veiledning var det også en tydelig høyere andel som svarte at de hadde fått frigjort tilstrekkelig tid til eksamensforberedelser. Blant disse studentene var det 77 prosent som svarte det, sammenlignet med mellom 21 og 43 prosent ved de andre videreutdanningene. I de fleste tilfeller er forskjellen mellom Barnevernfaglig veiledning og de andre, statistisk signifikant.¹⁹

Utviklingen gjennom hele evalueringsperioden fra 2019 til 2023 tyder på at tilrettelegging er noe som hele veien har vært krevende å få til på en god måte, men som også er noe tjenestene har jobbet med. I flere intervjuer blir vi fortalt at det har vært tema mellom studenter og ledere. Ledere og studenter vi har snakket med fremstår veldig bevisste på at tilrettelegging gjennom frigitt tid er viktig. Det legges samtidig også tydeligere vekt, særlig fra ledere, på å sikre god forventningsavklaring med studentene før de starter på en videreutdanning slik at mengden tid de vil få frigitt og hva de kan forvente, er avklart før oppstart. Som vi har nevnt over, peker flere på at uklarhet kan bidra til både misforståelser og misnøye. I de tidligere rundene av datainnsamlingen har det blitt fremhevet, særlig fra ledere, at det har vært tilfeller der totalbelastningen på de

¹⁷ Dette spørsmålet ble ikke stilt til lederne på barnevernlederutdanningen

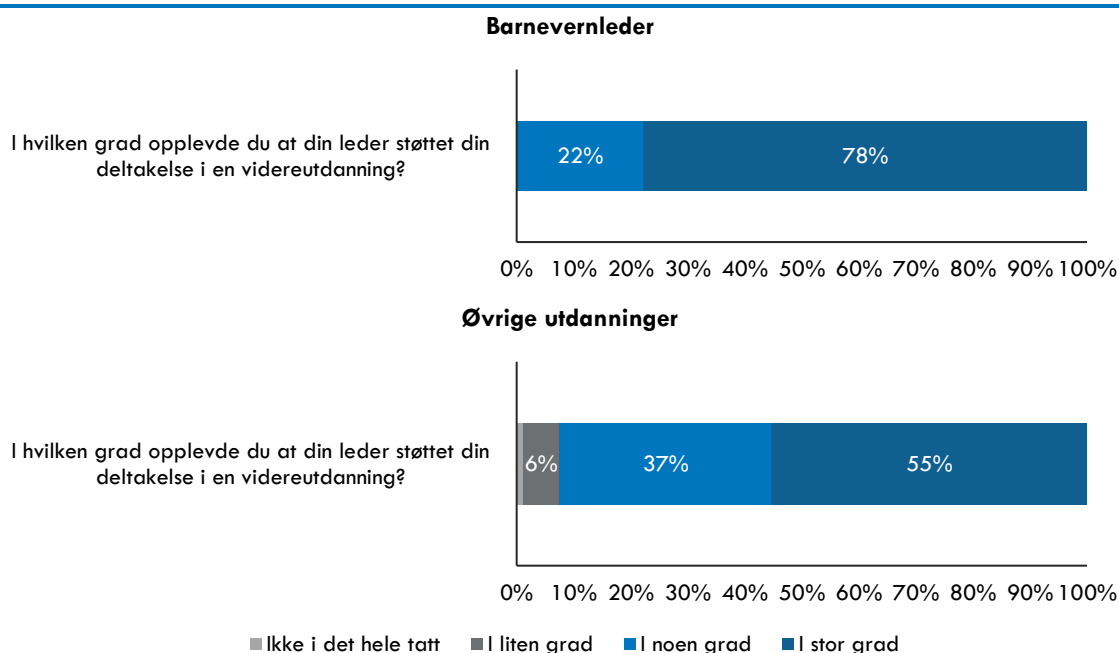
¹⁸ En-sidige t-tester gir signifikanssannsynligheter mellom 0,01 og 0,06. Forskjellen til Minoritetskompetanse lar seg ikke teste på grunn av for få observasjoner.

¹⁹ En-sidige t-tester gir signifikanssannsynligheter mellom 0,004 og 0,01. Forskjellen til Minoritetskompetanse lar seg ikke teste på grunn av for få observasjoner.

som har deltatt på videreutdanninger har vært såpass stor at de har blitt sykemeldt i etterkant, og det ble gitt eksempler på at ansatte sluttet i stillingen sin etter endt videreutdanning på grunn av for høy totalbelastning etter deltakelse på videreutdanning. Dette har i mindre grad vært tema denne runden, og også på direkte spørsmål har det blitt fremhevet at nettopp dialog og forventningsavklaring er viktig for å regulere dette. Det er samtidig fortsatt slik at ulikheten i frigjort tid på tvers av tjenester gir grobunn for noe misnøye blant de som opplever at de får mindre enn sine medstudenter fra andre tjenester.

Både studentene på Barnevernledelse og studentene på de øvrige utdanningene fikk spørsmålet «I hvilken grad opplevde du at din leder støttet din deltakelse i en videreutdanning?». Svarene er vist i Figur 3-10.

Figur 3-10: I hvilken grad opplevde du at din leder støttet din deltakelse i en videreutdanning? (N=27 for Barnevernledelse og 94 for øvrige utdanninger)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 3-10 viser at 78 prosent av studentene på Barnevernledelse i stor grad opplevde støtte fra leder, opp fra 70 prosent i 2020. Studentene på de øvrige utdanningene opplevde i noe mindre grad at leder støttet deltakelsen – 55 prosent svarer i stor grad, tilsvarende andelen på 57 prosent fra 2020. Det utgjør allikevel en økning fra første datainnsamlingsrunde i 2019, da 49 prosent svarte det samme. Igjen peker dette i retning av en utvikling mot mer bevissthet på støtte og tilrettelegging i tjenestene. Samtidig gjenstår det et forbedringspotensial på området, slik vi vurderer det.

Respondentene ble gitt mulighet til å kommentere på hva deres leder eventuelt kunne gjort annerledes for å legge bedre til rette for deres deltakelse på videreutdanningen. 64 respondenter brukte muligheten til å kommentere. Svarene på dette spørsmålet varierer noe, men de fleste handler om å få redusert arbeidsmengde, gjerne beskrevet som færre saker eller færre arbeidsoppgaver, og mer tid til studiene i form av lesetid. Særlig er det studiedager i forkant av samlinger som trekkes frem i den forbindelse. Dette er et innspill vi også ser i intervjuene. Det fremstår som at det er studietid i forkant av samlinger som er den tilretteleggingen flere hadde ønsket seg. Det er også dette tilbudet som det ser ut til at varierer en del på tvers av tjenester. Her får noen faste dager, andre får et visst antall lesedager som de kan spre som de selv ønsker gjennom året og andre igjen får ikke lesedager utover i forbindelse med eksamen.

Manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver har vært et gjennomgående tema i denne følgeevalueringen av videreutdanningene. Basert på våre to tidligere datainnsamlingsrunder og denne siste, ser vi at dette er forhold det har blitt jobbet med i tjenestene, og langt flere er fornøyd i de to siste datainnsamlingsrundene, enn studentene var i 2019. Samtidig rapporterer likevel studiestedene fortsatt til Bufdir at de får tilbakemelding på at det er ulik grad av tilrettelegging på tvers av de kommunale barneverntjenestene. Blant studentene som gikk på videreutdanning i 2019–2020 som er intervjuet våren 2023, påpeker flere at de opplever at tjenesten deres

har forbedret tilretteleggingen for studentene gjennom perioden og at det er tydeligere retningslinjer nå. Det kan se ut til at tilretteleggingen i flere tilfeller har blitt mer planmessig og strukturert, og med tydeligere forventningsavklaringer. Fortsatt viser våre undersøkelser at det er ulikheter på tvers av tjenestene når det kommer til tilrettelegging. Vår vurdering er fortsatt at dette er forhold det er viktig å jobbe videre med, men vi vil samtidig også påpeke at tjenestene er ulike, og vil ha ulike praktiske muligheter for å tilrettelegge for studenter. Vi mener tendensen med at ledere er mer opptatt av å ha god dialog med sine studenter, avklare forventinger tidlig og tilpasse i den grad som er mulig, er en god trend å videreutvikle. Dette blir også som regel kombinert med at det formidles noen tydelige forventninger også til studentene som skal gå på utdanningene, slik at de har et mer realistisk bilde av hva de kan forvente å legge ned av egen innsats. Det er også slik at en i flere tjenester viser at dette er forhold som har utviklet seg i tjenesten over tid og at man basert på erfaringer fra tidligere år med studenter på videreutdanning stadig videreutvikler og tilpasser tilretteleggingen.

Våre resultater viser fortsatt, som i de tidligere rundene av datainnsamlingen, at studentene som er ledere i større grad har mulighet til å delegere oppgaver til andre, sammenlignet med studenter på de øvrige utdanningene. Samtidig er det nærliggende å forvente at ledere har et større helhetlig ansvar i tjenesten enn øvrige medarbeidere og dermed i mindre grad kan forvente at det tilrettelegges for dem.

Resultater fra spørreundersøkelsen og fra gjennomførte intervjuer, indikerer også fortsatt at det i begrenset grad benyttes vikarer. Inntrykket er at dette skyldes at det både oppleves som krevende å sette inn vikar for en så kort periode som en videreutdanning og at det er manglende tilgang på vikarer. Dette bildet modifiseres når vi ser på om det er søkt om midler til dekning av vikarutgifter gjennom Bufdirs tilskuddsordning. Vi omtaler tilskuddsordningen i delkapittel 3.8. Hovedbildet er at de fleste søker om midler til vikar og får dette innvilget. En mulig tolkning på avviket mellom hva respondentene svarer i spørreundersøkelsen og faktisk bruk til vikarutgifter kan være at tjenestene ikke tar inn nye vikarer, men bruker ordningen til å øke kapasiteten hos allerede innleide vikarer. Dette bekreftes også langt på vei i intervjuer. Svarene i spørreundersøkelsen kan imidlertid indikere at vikarbruken ikke oppleves å avlaste den enkelte medarbeider som tar en videreutdanning, men brukes til å avlaste tjenesten mer generelt.

Vi har tidligere reist spørsmålet om Bufdir bør vurdere å stille tydeligere krav til at arbeidsgivere bør tilrettelegge bedre for studenter på videreutdanningene. Det er flere hensyn som bør ivaretas av arbeidsgivers tilrettelegging: studentene bør få størst mulig utbytte av utdanningen, arbeidsgivere bør få mest mulig igjen for investeringen, frafallet bør reduseres og den samlede arbeidsbelastningen for studenter som tar utdanning ved siden av jobb, bør være håndterbar. Vi opplever at Bufdirs grep fra høsten 2023, knyttet til opptaket ved studiene som krever at arbeidsgiver sender et anbefalingsbrev for at studenter skal få opptak til studiet, fungerer som et signal til arbeidsgivere. Det gir arbeidsgivere en større mulighet til å påvirke opptak og dermed styre kompetanseutviklingen i egen tjeneste, men det er også et signal som kan tolkes som en forventning om forpliktelse. Det kan forventes at barnevernledere som anbefaler opptak til sine medarbeidere, også opplever at de er mer forpliktet til å legge til rette for gjennomføringen. Fordi tilskuddsordningen til Bufdir fremover vil favorisere studenter uten videreutdanning fra tidligere, kan det hende at flere studenter på studiene vil være mindre vant til å ta utdanning og kan ha noe større behov for tilrettelegging enn andre studenter. Vi mener det er viktig at både arbeidsgivere og Bufdir følger med på denne utviklingen for å se om behovene endrer seg.

Videre mener vi at det er tydelig i våre intervjuer at tilrettelegging er et tema både blant studenter og ledere i tjenestene. Mange er opptatt av innledende dialoger og gode forventningsavklaringer mellom ledere og studenter før oppstart av et studium. Erfaringene med dette er, så vidt vi kan vurdere, gode i ulike tjenester. Mange ledere og studenter fremstår også bevisste på at videreutdanning er et viktig steg for å nå kompetansekravene som vil gjelde fra 2031. Både ledere og studenter erkjenner at dette er mål som både enkeltmedarbeidere og tjenester som helhet har behov for at nås. Utdanning er også et gode for den enkelte student. Det bidrar til å gjøre dem mer attraktive, og vår vurdering er at studentene selv er klar over dette og at de også er bevisste på at det vil forventes en egeninnsats utover det en kan forvente i et normalarbeidsår.

3.8 Bruk av tilskuddsordningen til Bufdir

I henhold til regelverket for tilskuddsordningen som Bufdir forvalter, skal midlene benyttes til å dekke kostnader knyttet til vikarutgifter, reise- og oppholdskostnader, litteraturkjøp og lignende. I Tabell 3-4 gis en oversikt over bruken av tilskudd for 2021 og 2022. Bakgrunnen for at ordningen ble etablert er at tidligere erfaringer viste at rekrutteringsproblemer til videreutdanning skyldtes økonomi da praksis i en del andre videreutdanninger har vært at arbeidsgiver har måttet dekke utgifter til vikarer, og ansatte har måttet gjennomføre utdanning med redusert lønn.²⁰ Det kan søkes om inntil kr 110 000 per person.

Tabell 3-4: Oversikt over bruk av tilskudd

	Tilskudd 2021	Tilskudd 2022
Bevilgning (kroner)	26 700 000	27 400 000
Innvilget beløp (kroner)	26 421 730	27 377 160
Gjennomsnittlig søknadsbeløp (kroner)	101 000	101 000
Gjennomsnittlig innvilget beløp (kroner)	86 000	101 000
Antall søknader	515	503
Antall innvilgede søknader (personer)	306	271
Antall avslag	173	154
Antall trukket søknader	36	78

Tabell 3-4 viser at det ble avsatt omtrent 27 millioner kroner til tilskuddet i 2021 og 2022. Dette er en økning fra 2019 og 2020, da bevilgningen var på henholdsvis 20 millioner kroner og i underkant av 26 millioner kroner. Innvilget beløp var 26 millioner kroner i 2021 og 27 millioner kroner i 2022. Det er også en økning i antall søknader om tilskudd fra forrige statusmåling. I 2019 og 2020 ble det mottatt 336 og 445 søknader, mens det i 2021 og 2022 ble mottatt over 500 søknader hvert år. Det er fortsatt en betydelig andel søknader som får avslag, men det er en lavere andel enn det har vært tidligere år. 173 søknader fikk avslag i 2021 og 154 søknader fikk avslag i 2022.

I følge Bufdir er den vanligste årsaken til avslag at søker ikke har fått opptak på studiet. I tillegg får søker avslag hvis søker ikke tilhører målgruppen, som er ansatte i kommunalt barnevern, ideelle-, private- og statlige barnevernsinstitusjoner. Det kan gis avslag på søknaden når søker ikke har søkt på et prioritert studium.

I regelverket er følgende utdanninger prioritert:

- Nasjonal videreutdanning i barnevernfaglig veiledning ved RBKU Nord
- Minoritetskompetanse i barnevernet ved VID vitenskapelige høyskole
- Vurdering av barnas beste ved Høgskulen på Vestlandet og OsloMet
- Juss i barnevernfaglig arbeid ved Universitetet i Stavanger og OsloMet
- Relasjonskompetanse i barnevernet ved VID vitenskapelige høyskole

Bufdir har opplyst at det var en oversøkning på tilskudd i 2022. Derfor fikk kun ansatte i kommunalt barnevern tilskudd. De andre i målgruppen for tilskudd fikk avslag med følgende begrunnelse:

«Det har i år vært en betydelig oversøkning med totalt x søknader. Det betyr at Bufdir har måttet prioritere, og har i år ikke midler til å innvilge søknader fra ideelle, private og statlige barnevernsinstitusjoner. I den forbindelse vises det til regelverk om tilskudd til barnevernsfaglig videreutdanning:

²⁰ Regelverk for tilskudd til barnevernfaglig videreutdanning, rundskriv 23/2018

Tilskudd skal tildeles etter følgende prioriteringsrekkefølge:

- Kommunalt barnevern
- Ideelle barneverninstitusjoner
- Private barnevernsinstitusjoner
- Statlige barnevernsinstitusjoner»

I 2022 utgjorde vikarkostnadene om lag 60 prosent av de utgiftsførte kostnadene, ifølge Bufdir.²¹ Som vist i kapittelet over om tilrettelegging fra arbeidsgiver, synes det å være et avvik mellom hva respondentene svarer i spørreundersøkelsen om det er satt inn vikar for å dekke opp for dem, og faktiske vikarutgifter. Vi har sett det samme i tidligere delrapporter. En mulig forklaring er at tjenestene ikke nødvendigvis tar inn nye vikarer, men bruker ordningen til å øke kapasiteten hos allerede innleide vikarer. Det tas ikke nødvendigvis inn vikarer for å dekke opp direkte for studentene ved at de for eksempel overtar deres pågående saker. Dette inntrykket bekreftes også av barnevernlederne vi har intervjuet. Flere barnevernledere påpeker at tilskuddet ikke er stort nok til at en kan få en vikar i stor nok stilling til å dekke opp for en enkeltstudent. Der tilskuddet benyttes til vikar, brukes dette for eksempel til å øke stillingsandelen til en vikar en allerede har inne i tjenesten på deltid. Det blir også beskrevet at i tjenester med flere studenter på studier, kan de samle opp tilskuddene slik at de samlet sett kan gi en betydelig stillingsprosent til en vikar. Det blir beskrevet at det er umulig å dekke inn enkelttimer og små andeler med vikar for en barneverntjeneste. Det er generelt krevende å få inn vikarer i mange tjenester, og arbeidsformen i barnevernet gjør at det verken er hensiktsmessig eller mulig å ha inn vikarer i veldig små andeler.

Vår vurdering er at det synes som om tilskuddsordningen er godt kjent i målgruppen, at nesten alle søker og at alle søknader som tilfredsstiller kriteriene blir innvilget. Omtrent alle barnevernledere vi intervjuer fremhever at tilskuddet er avgjørende for at de kan sende studenter på videreutdanningene. Det har vært tilfellet gjennom hele evalueringen. Vi mener tilskuddet fremstår som en avgjørende forutsetning for at tiltaket videreutdanning skal nå målene om å bidra til bred kompetanseheving i kommunalt barnevern.

Det har også vært slik gjennom satsingsperioden at tilskuddet har hatt et likt tak, uavhengig av forventede reisekostnader knyttet til deltakelse. Bufdir rapporterer at omtrent 35 prosent av tilskuddet i gjennomsnitt ble brukt til reise og opphold for studentene i 2021 og 2022. Det kan være til dels store forskjeller i reisekostnader for studenter fra ulike steder i landet, og det har også kommet tilbakemeldinger i våre intervjuer om at reisekostnader kan være til hinder for deltakelse. Dette har også vært et tema tidligere, og i forrige statusmåling opplyste Bufdir at man ville øke rammen i tilskuddsordningen for deltakere fra Troms og Finnmark fordi disse deltakerne i gjennomsnitt har høyere utgifter til reise og opphold. Ifølge Bufdir ble denne ordningen innført i 2020, men hadde ikke noen vesentlig effekt på antallet søknader fra disse områdene. Det ble derfor besluttet å avvike praksisen.

Videreutdanningen i Barnevernledelse er ikke omfattet av tilskuddsordningen. Begrunnelsen er at Barnevernledelse startet før kompetansestrategien ble lansert og at det har vært gode søkertall til studiet i de årene studiet har eksistert. Både i 2019 og i 2020 stilte vi spørsmål om det ville være rimelig å behandle videreutdanningene likt med hensyn til bruk av tilskuddsordningen da de fleste utdanningene har langt flere søkere enn det er plasser til på studiet. Bufdir har tidligere forklart at Barne- og familiedepartementet ikke ønsker å inkludere Barnevernledelse i tilskuddsordningen. Vi vil allikevel fortsatt bemerke at flere påpeker at et tilskudd til Barnevernledelse ville bidra til større geografiske spredning og til at flere ledere på ulike nivåer i tjenestene kan ta utdannelsen.

²¹ Bufdir understreker at tallene her kan være noe unøyaktige. De er basert på en gjennomgang av sluttrapporter i forbindelse med tildeling av tilskudd.

4. Effekter

I Tabell 4-1 presenterer vi de ulike indikatorområdene og tilhørende indikatorer vi har undersøkt i forbindelse med vurderingen av evalueringskriteriet effekt, fordelt på brukereffekter og samfunnseffekter. I denne evalueringen er det for tidlig å fullt ut vurdere oppnåelsen av de fleste av disse kriteriene, men våre funn og vurderinger knytter seg til hvordan videreutdanningene legger til rette for oppnåelse av disse effektene på lengre sikt. Våre funn og vurderinger for de ulike indikatorene presenteres i det følgende.

Tabell 4-1: Indikatorområder og indikatorer for evalueringskriteriet effekt

Evaluerings-kriterium	Indikatorområde	Indikator
Brukereffekt	Kompetanseheving for studentene	• Opplevd kompetanse før videreutdanning • Opplevd kompetanse etter videreutdanning
	Kompetanseheving benyttet i tjenesten	• Om studentene har benyttet kompetansen i tjenesten • Spredning av kompetanse til andre i tjenesten
Samfunnseffekt	Tidligere og bedre hjelp til barn i barnevernet	• Bygger utrednings- og tiltaksarbeidet i større grad enn i 2018 på forskning og systematisert kunnskap om barns behov og hvilken hjelp som virker? • Samarbeider barnevernet med andre tjenester og etablerer familiestøttende tilbud som kan forebygge at barn må flytte på institusjon eller i fosterhjem? • Er hjelpen bedre tilpasset det enkelte barn, og tillegges barns medvirkning større vekt i både utredninger og i tiltaksarbeid?
	God kvalitet over hele landet	• Er det blitt mer enhetlig praksis i kommunene? • Er det blitt et bedre samarbeid mellom kommuner, og således sterkere fagmiljøer og redusert sårbarhet i små barneverntjenester? • Geografisk variasjon i de ovennevnte punkter: Har de kommunene som trengte det mest fått effekter/mest effekter?

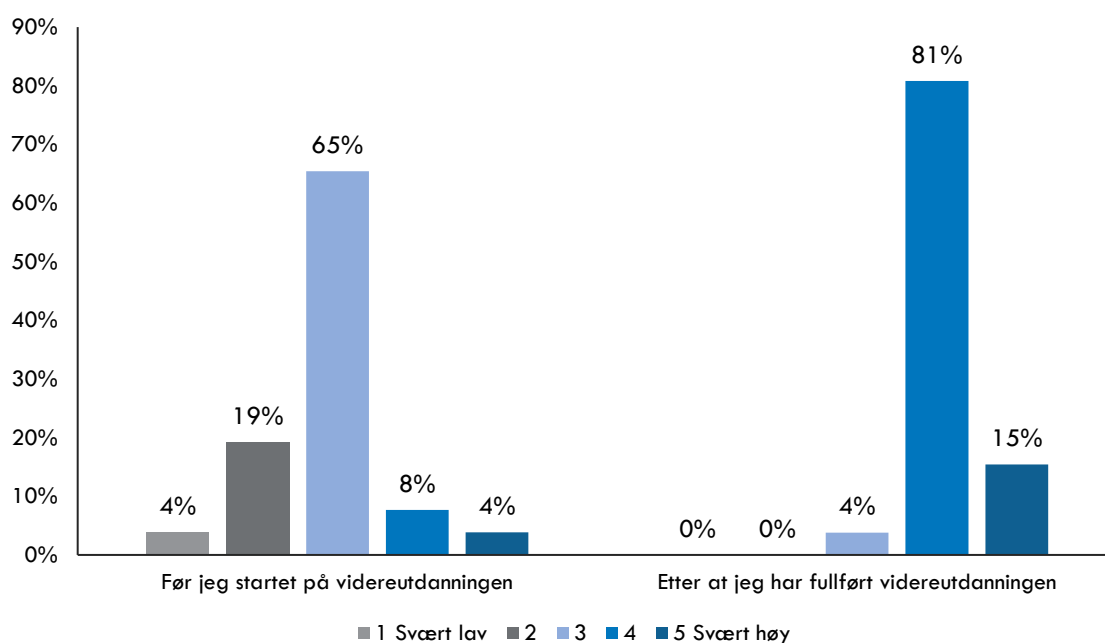
4.1 Brukereffekter

4.1.1 Egen kompetanse før og etter videreutdanning

En indikator på brukereffekt er studentenes opplevde kompetanse før og etter videreutdanning. I spørreundersøkelsen fikk studentene spørsmålet «På en skala fra 1–5 (1 er svært lav og 5 er svært høy), hvor høyt vil du vurdere din egen kompetanse på målene for studiet samlet sett?». Studentene ved Barnevernledelse ble bedt spesifikt om å vurdere egen lederkompetanse før og etter videreutdanningen.

Figur 4-1 viser svarene til studentene ved Barnevernledelse.

Figur 4-1 Vurdering av egen lederkompetanse før og etter videreutdanning for Barnevernledelse (N=26)

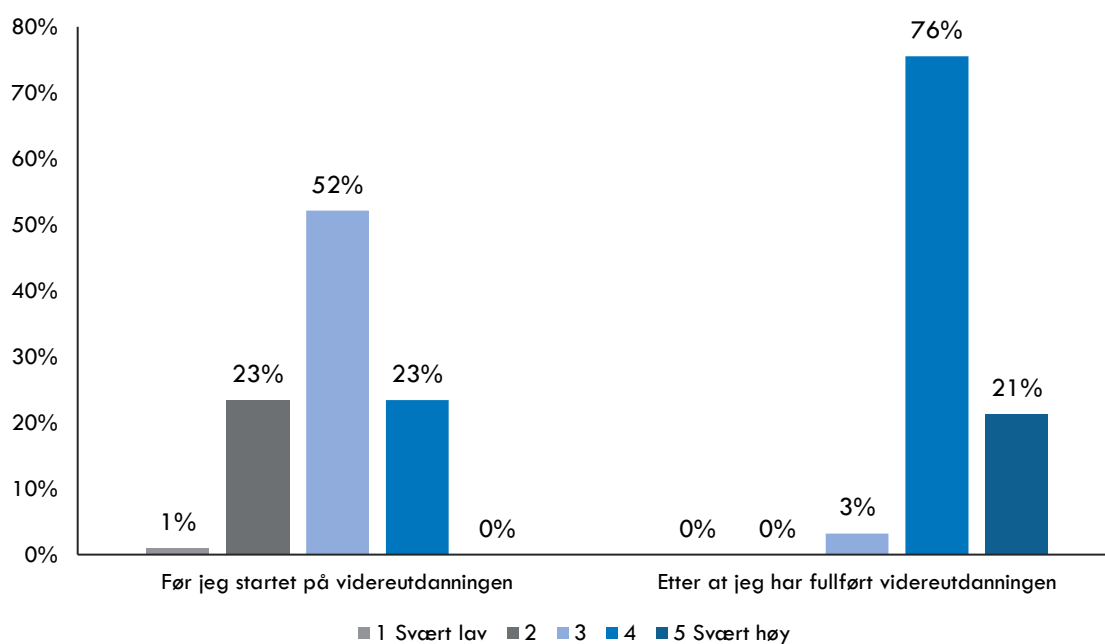


Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figur 4-1 viser at studentene ved Barnevernledelse vurderer at de har fått økt sin lederkompetanse. Mens kun 12 prosent skårer sin lederkompetanse til 4 eller høyere før de startet videreutdanningen, vurderer 96 prosent sin lederkompetanse til 4 eller høyere etter fullført videreutdanning. Resultatene tilsvarer målingen vi gjorde i 2020.

Figur 4-2 viser svarene til studentene ved de øvrige videreutdanningene.

Figur 4-2 Vurdering av egen kompetanse før og etter gjennomført videreutdanning (N=94)



Kilde: spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

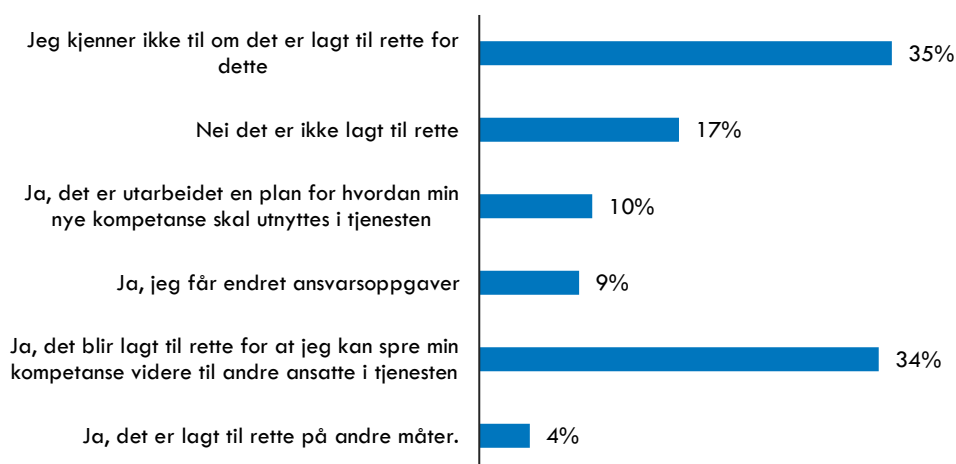
Figur 4-2 viser at studentene vurderer at de har økt kompetansen som følge av studiet. 23 prosent skårer egen kompetanse til 4 eller høyere før de startet på studiet, mens 97 prosent setter skåren til 4 eller høyere etter fullført videreutdanning. Også i 2020 så vi en tilsvarende endring. Som tidligere år vurderer altså studentene at studieåret gir dem et betydelig kompetanseløft. Dette samsvarer også godt med intervjuene vi har gjennomført. Studentene rapporterer tilbake at de har hatt et personlig utbytte av studiet som de tar med seg tilbake til tjenesten. Studentene vi har intervjuet, gjennomførte også sine utdanninger for tre år siden – det vil si at de var ferdige i 2020. De aller fleste beskriver i intervjuer at de opplever at kompetansen de fikk gjennom studiet har vært nyttig for dem i hverdagen. De trekker frem at de har fått økt teoretisk kompetanse og spesifikk fagkompetanse innenfor noen områder. Flere trekker frem at studiene har gitt dem større trygghet i sitt arbeid gjennom at de har lært å legge mer vekt på å begrunne argumenter og bygge opp drøftinger med utgangspunkt i et empirisk grunnlag. De mener at det de har lært bidrar til at vedtak og innspill blir bedre gjennom arbeidet, mer forståelige og bedre som grunnlag for å gi riktig hjelp til barn og familier.

Det er ingen vesentlig forskjell mellom studentene ved ulike videreutdanninger i vurderingen av egen kompetanse før og etter utdanning.

4.1.2 Å ta kompetanse i bruk

En annen indikator på brukereffekt er om studentene får benyttet kompetanse i tjenesten etter fullført utdanning. Vi har stilt spørsmål om det er lagt til rette for at studentene skal kunne benytte kompetansen sin fra videreutdanningen i sitt videre arbeid i barneverntjenesten. Svarene er vist i figuren under.

Figur 4-3 Er det lagt til rette for at du skal kunne benytte din kompetanse fra videreutdanningen i ditt videre arbeid i barneverntjenesten (N=94) ²²



Kilde: Spørreundersøkelse gjennomført av Agenda Kaupang.

Figuren viser at det er nokså stor spredning når det gjelder hvor godt studentene opplever at det er lagt til rette for at de skal benytte kompetansen de har fått gjennom studiet i tjenesten etter endt utdanning. Det er omtrent like mange som svarer at det er lagt til rette for at de kan spre kompetansen sin i tjenesten (34 prosent), som det er som svarer at de ikke kjenner til om det er lagt til rette (35 prosent). Det er 17 prosent som svarer at det ikke er lagt til rette, mens ni prosent har fått endret ansvar eller oppgaver og 10 prosent har også fått en plan for hvordan kompetansen skal benyttes i tjenesten. De fire prosentene som har svart at det legges til rette på andre måter, har utdypet at det handler om at de bruker det i sitt daglige arbeid, noen presiserer at de veileder andre ansatte i jobben allerede og slik sett er det lagt til rette for at de kan bruke det de har lært. Hovedbildet er dermed fortsatt, slik det var i 2020, at det er et flertall som sier at det på en eller annen måte er lagt til rette for å kunne benytte kompetansen fra videreutdanningen i arbeidet sitt. Sammenliknet med undersøkelsen i 2020, er det likevel en negativ utvikling. Summert svarer 56 prosent i 2023 at det er tilrettelagt i en form, mens tallet i 2020 var 72 prosent. Det er først og fremst skåren knyttet til spørsmålene om det er lagt til rette for å kunne spre kompetansen til andre ansatte i tjenesten som viser negativ utvikling, fra 42 prosent i 2020 til 34 prosent i årets undersøkelse, og skåren for påstanden som viser at de ikke kjenner til om det er lagt til rette for har økt fra 25 prosent i 2020 til 35 prosent i 2023. Samtidig er det totalt sett flere som opplever at det blir lagt til rette nå

²² Spørsmålet er stilt slik at dersom respondenten svarer «ja», at det er tilrettelagt, er det mulig å krysse av for flere svar.

enn det var i 2019, da et flertall svarte at det enten ikke ble lagt til rette eller at de ikke visste om det ble lagt til rette. At det har vært noe økning fra vår første undersøkelse er kanskje ikke overraskende, all den tid det har vært et fokus på tilrettelegging, både gjennom evalueringen og også ifølge våre intervjuer, er dette noe som barnevernledere er opptatt av å få til. Samtidig er det også en erkjennelse av at det er krevende å få til på en god måte. Barneverntjenestene er som regel veldig hektiske tjenester, og oppgaver og arbeidsbelastning kan endre seg raskt og akutt. Det oppleves som en utfordring å få til overføring av kompetanse til tjenestene på en god og systematisk måte. Samtidig kunne en forventet at et økt fokus på dette over tid likevel ville ført til at en fikk det til på en bedre måte. Men det er fortsatt slik også i denne runden med intervjuer, at både studenter som har deltatt på studier tidligere og barnevernledere opplever at dette fortsatt er krevende å få til på en god måte. Det som formidles som særlig krevende, er å lage en systematikk rundt slik overføring og formidling. De som rapporterer at de får til å ta i bruk kompetansen på en god måte, beskriver at tema for utdanningen ligger tett opp til arbeidshverdagen til de som har gått på studiet, så det er direkte anvendbart i etterkant eller studentene har konkrete oppgaver som venter på dem når de er tilbake som er i tråd med studiene. Men det pekes også på fra flere at for tjenestene som helhet, er det en verdi at noen har fått en økt kompetanse, det oppleves at det i praksis skjer en kompetanseoverføring i daglig arbeid. Flere ledere trekker i den forbindelse også frem lederes rolle i dette. De er opptatt av å etterspørre kompetansen fra medarbeideren, oppfordre til å bruke det som er lært og ansvarliggjøre dem selv til å bruke det i egen arbeidshverdag. Det er dermed fortsatt gjennomgående slik at studentene, både i intervjuer og i spørreundersøkelse, er tydelige på at studiene har gitt dem et individuelt kompetanseløft, men at det er krevende å få det ut i tjenestene på en god måte.

Studentene på Barnevernledelse er langt mer positive enn studenter på øvrige videreutdanninger. Slik var det også i undersøkelsene i 2019 og 2020. Lederne svarer at de enten *i noen grad* eller *i stor grad* får benyttet sin økte lederkompetanse på ledelse av drift av tjenesten (92 prosent) og på utvikling av tjenesten (96 prosent). Dette er nokså likt med resultatene fra de tidligere undersøkelsene, da henholdsvis 96 og 100 prosent svarte det samme på de to spørsmålene.

4.1.3 Lønn

Omtrent halvparten (48 prosent i 2023, tilsvarende 44 prosent i 2020) av studentene på Barnevernledelse forventer lønnsforhøyelse etter fullført videreutdanning. For de øvrige utdanningene er det fortsatt et flertall (68 prosent i 2023, tilsvarende 65 prosent i 2020) som forventer en lønnsøkning. Det innebærer at et flertall av studentene på Barnevernledelse og et mindretall av studentene på de øvrige utdanningene svarer nei eller at de ikke vet om de får lønnsforhøyelse. I intervjuer med tidligere studenter blir det vist til at mange kommuner har systemer for å gi lønnsøkning til medarbeidere som tar studiepoenggivende videreutdanninger. Beløpet varierer noe mellom kommunene, men for et 30 studiepoengs kurs, slik som videreutdanningene, ser 10 000 kroner brutto i året ut til å være et lønnstillegg som går igjen.

4.1.4 Studenters og lederes refleksjoner

Vi har i intervjuene med tidligere studenter på videreutdanningene i 2019–2020, bedt om å få deres refleksjoner om nytten og effekten av videreutdanningen både for den enkelte og tjenesten, nå tre år etter at de gjennomførte utdannelsen.

Studentene bekrefter inntrykket av at videreutdanningen i stor grad har bidratt til et kompetanseløft for egen del, men at utbyttet for hele barneverntjenesten er mer usikkert da det å få spredd kompetansen på en effektiv måte er en utfordring. Studentene vi har snakket med er som hovedregel grunnleggende positive til videreutdanningene, og opplever at de har hatt god nytte av kompetansen de fikk gjennom studiene. Dette gjelder uavhengig av hvilket studium de har gått på. Det er også eksempler på at noen av studentene har tatt flere av utdanningene og det er mange eksempler på at de har oppfordret kollegaer til å delta på studiene.

På spørsmål om nytten var i tråd med målet studenten hadde for å ta videreutdanningen, svarer informantene at mål og forventninger i hovedsak ble innfridd. Enkelte sier at de lærte mer enn de hadde håpet på og det vises til både en økt trygghet i rollen og en opplevelse av å være mer kompetent i utførelsen av eget arbeid.

Når det gjelder deling av kompetanse til tjenesten mer generelt, og ikke minst på spørsmål om det er spor av kompetansen vedkommende tilegnet seg i måten tjenesten nå jobber på, er bildet noe mer variert. Noen sier at de har delt kompetanse på fagdager og personalmøter, og at de gjennom sin arbeidsform og tillærte metodikk har påvirket resten av tjenesten. Mange sier samtidig at det i perioden videreutdanningene har pågått, har vært et opplevd økt fokus på kompetanseheving og kvalitetsutvikling i tjenestene og at det er flere forhold, inkludert videreutdanningene, som de opplever til sammen har påvirket tjenestene i retning av mer faglig grundig arbeid av høyere kvalitet.

Barnevernlederne vi har intervjuet har til dels hatt flere studenter på videreutdanninger, og deres tilbakemeldinger samsvarer godt med det studentene selv rapporterer. En endring fra tidligere intervjuer, er at flere fremhever viktigheten av å sikre god forventningsavklaring med studentene tidlig. Det inkluderer å avklare forventninger om hvordan kompetansen skal benyttes når studentene er tilbake i tjenesten. Flere er også tydelige på eget ansvar som leder for å legge til rette for at ny kompetanse kan benyttes, men understreker også viktigheten av å ansvarliggjøre studentene. Enkelte ledere mener også at det å ha flere på videreutdanninger i seg selv bidrar til en kompetanseheving av tjenesten fordi flere kommer tilbake med økt kompetanse og bidrar til læring og kompetanseoverføring gjennom samhandling i det daglige.

Som barnevernledere har pekt på i tidligere intervjuer, opplever de fortsatt at det er krevende å spre generell kompetanse på fagmøter og personalmøter, både fordi det blir for overordnede presentasjoner og at de planene man har hatt for å gjøre dette, ikke gjennomføres i praksis av ulike grunner. Flere har forsøkt å lage strukturer for slik overføring, men har besluttet at det er en liten egnet form og vektlegger heller forhold som ansvarliggjøring, etterspørring og oppfølging av den enkelte.

Ifølge informantene er det enkelte organisatoriske barrierer for å ta kompetanse i bruk: tid, kapasitet og ledelse. Flere ledere peker på seg selv og sine lederkollegaer når det gjelder å få til den gode oppfølgingen for å sikre rett bruk og overføring av kompetanse i tjenesten. Dette kan svikte i en travel hverdag. Oppsummert viser våre tilbakemeldinger at det å få til god bruk av kompetansen i tjenestene som helhet er et område som oppleves som krevende, men viktig, og som lederne er opptatt av å finne løsninger på.

4.1.5 Oppsummering

Vår vurdering er at det overordnede bildet viser at både studenter og barnevernledere har økt kompetansen etter fullført utdanning. Dette samsvarer med at studentene også gir positive tilbakemeldinger på læringsutbytte og undervisningsopplegg, selv om det er forbedringsområder (jf. kapittel 3.6).

Når det gjelder om det blir lagt til rette for at studentene kan anvende og spre kompetansen, er bildet mer blandet, slik det også har vært i de tidligere statusmålingene. Et flertall av studentene opplever, som i 2020, at det blir lagt til rette i en eller annen form for at de skal kunne bruke kompetansen, men det å finne en god struktur på kompetanseoverføring i tjenestene, er fortsatt krevende for mange. Noe av årsakene til det ligger nok i tjenestenes natur, med høyt tempo og raske endringer og uforutsigbarhet. Samtidig mener vi det er en god endring i retning av at barnevernledere er mer oppmerksomme på at enkeltmedarbeiders kompetanseheving skal kunne nå ut i tjenesten på ulike måter. En tettere oppfølging av den enkelte med forventingsstyring og ansvarliggjøring kan være en fruktbar vei og være vel så nyttig som presentasjoner eller innlegg på interne fagdager og møter. Når stadig større andeler av de ansatte i tjenestene også får videreutdanning, er det større sannsynlighet for at kompetansen sprer seg.

I forrige statusmåling la barnevernledere en del vekt på at de opplevde det som en utfordring at de hadde for liten styring på hvem og hvor mange fra tjenesten som fikk tilbud om videreutdanning. Barnevernlederne opplevde at dette reduserte deres muligheter for å styre kompetanseutviklingen i egen tjeneste. Bufdir har gjort grep for å imøtekomme dette gjennom at de som blir tatt opp på studiene fra og med høsten 2023 skal ha et anbefalingsbrev fra arbeidsgiver. Hvilke utslag dette vil gi er det for tidlig å si noe om, men barnevernlederne vi har snakket med er positive til endringen.

Som vist i foregående kapitler har det i denne datainnsamlingsrunden vært en tendens i spørreundersøkelsen med en negativ utvikling på flere indikatorer siden målingen i 2020. Det er verdt å påpeke at responsen fra studentene fortsatt er grunnleggende positiv, men den er moderert sammenliknet med forrige måling. Vi kan ikke finne åpenbare årsaker til denne reduksjonen. Studiene har gjort kun mindre endringer, og overordnet ser utvalget av respondenter ut til å være rimelig likt som i de foregående rundene når det gjelder bakgrunnsvariabler.

En endring på Barnevernledelse som vi har blitt gjort oppmerksomme på i intervjuer, handler om at det i større grad er andre ledere enn virksomhetsledere som etter hvert deltar på studiet. Det kan være at studiet er enda bedre innrettet for ledere av virksomheten, enn for team- eller avdelingsledere. Dette kan det være verdt å undersøke for studiestedet.

Når det gjelder de andre studiene kan vi også reflektere litt rundt mulige årsaker til nedgangen. En refleksjon kan være at koronapandemien gjorde at studentene i 2020 vurderte studiene bedre enn de ellers ville gjort. Det måtte gjøres endringer i opplegget på alle studiene, og samfunnet var i en situasjon hvor man kan tenke seg at studiestedene fikk ekstra gode tilbakemeldinger fordi de gjorde gode tilpasninger i en krevende tid.

En annen mulig årsak er at tidligere studenter har omtalt videreutdanningene så positivt at det har skapt urealistisk høye forventninger i senere kull. Flere år med satsingen kan innebære at de mest motiverte studentene har tatt videreutdanningen tidligere. Vi mener det er viktig for studiestedene å følge med på utviklingen i studentenes vurdering av videreutdanningene. Spørsmålet er om det er starten på en negativ utvikling eller om vurderingene av utdanningene vil stabilisere seg. Avhengig av utviklingen, kan studiestedene gjøre undersøkelser om hva det handler om og hvilke tilpasninger som eventuelt er nødvendige.

4.2 Samfunnseffekt

Vi har rettet oppmerksomhet mot samfunnseffektene *tidligere og bedre hjelp til barn i barnevernet og god kvalitet over hele landet*. Evalueringens metoder lar oss ikke slå fast hvorvidt tiltaket videreutdanning har disse samfunns-effektene. Vi har allikevel tematisert disse samfunnseffektene i datainnsamling og analyser. Det gir oss et visst grunnlag for å sannsynliggjøre noen sammenhenger.

En indikator på tidligere og bedre hjelp til barn har vært hvorvidt utrednings- og tiltaksarbeid i større grad enn tidligere bygger på forskning og systematisert kunnskap om barns behov og hvilken hjelp som virker. Vi vurderer at tiltaket videreutdanning bidrar positivt til dette, da alle studiene legger vekt på å formidle forskningsbasert kunnskap og teori til studentene på en praksisnær og relevant måte.

Vi har i denne datainnsamlingsrunden også spurt våre informanter direkte om de opplever at videreutdanningene bidrar til at de kan gi tidligere og bedre hjelp til barn i barnevernet. Her er svarene i stor grad sammenfallende. Ingen vi har intervjuet, verken ledere eller tidligere studenter, er avvisende til dette. Alle svarer at videreutdanningene er ett av flere tiltak som bidrar til dette. Bedre kompetanse gir tryggere medarbeidere. Vektleggingen av forskningsbasert og erfaringsbasert kunnskap formidlet gjennom studiene, gjør at arbeidet i tjenesten blir bedre og grundigere og at det kommer barna og familiene til gode i form av bedre og riktige tjenester. Det er samtidig en edruelighet knyttet til hvor stort bidraget kan være, at det fortsatt er viktige forutsetninger for å bruke kompetansen på en god måte som det må jobbes med å forbedre, og det er også refleksjon rundt hindringer som vi også har trukket frem i denne rapporten. Overordnet sett, blir det gjennom våre intervjuer formidlet et tydelig positivt bilde av videreutdanningene og deres nytteverdi.

En indikator på god kvalitet i hele landet har vært hvorvidt det har blitt en mer enhetlig praksis i kommunene. Undersøkelsen gir grunn til å forvente at tiltaket videreutdanning også vil bidra positivt til en mer enhetlig praksis i kommunene. Nær en tredjedel av alle barnevernansatte har benyttet seg av et eller flere videreutdannings-tilbud. Det positive bidraget forutsetter at studiene holder den nødvendige kvaliteten og at det tilrettelegges for utnyttelse av kompetansen hos de som har fullført utdanningen i tjenestene i etterkant. Vi mener det er tegn i vårt datamateriale til at tjenestene allerede er på vei i denne retningen. Vi har tidligere beskrevet hvordan stadig flere vi snakker med i vår datainnsamling, påpeker at de opplever at det er en vektlegging fra flere hold på kompetanse i barnevernet, og at videreutdanningene er et tiltak som henger godt sammen med dette.

Samlet sett, mener vi at undersøkelsen sannsynliggjør at tiltaket vil ha positive samfunnseffekter.

5. Måloppnåelse

Som vi beskriver innledningsvis i denne rapporten har det vært et mål med tiltaket videreutdanning å tilby 280 studieplasser årlig fra høsten 2018. Et slikt omfang vil innebære at nær en tredjedel av de ansatte i det kommunale barnevernet kan ta en barnevernfaglig videreutdanning i løpet av strategiperioden 2018–2024. Formålet med videreutdanningene er å gi ansatte og ledere i barnevernet mulighet til faglig fordypning og spesialisering på områdene som omfattes av videreutdanningene.

Gjennomgangen viser at det fortsatt er stor interesse for videreutdanningene, og at det er langt flere som søker enn som får plass. Ambisjonen om å tilby 280 studieplasser hvert år er nådd med god margin for studieåret 2022–2023, da det ble tilbudt 378 plasser.²³ Gjennomgangen viser også at søkere fra kommunalt barnevern fortsatt gis prioritet i tråd med føringer fra Bufdir, slik det har vært gjennom hele strategiperioden.

Totalt er det i årene 2018, 2019, 2020, 2021 og 2022 tilbudt 1670 studieplasser til ansatte i barnevernet. Forutsatt at det tilbys minst 280 plasser også i 2023 og 2024, vil man være nær ambisjonen om at en tredjedel av de ansatte i kommunalt barnevern kan ha gjennomført en videreutdanning i løpet av strategiperioden.²⁴ Imidlertid er det slik at flere medarbeidere har tatt mer enn en videreutdanning. Det er også en betydelig turnover i barnevernet.²⁵ Det gjør at en i praksis ikke har et sikkert grunnlag for å slå fast hvorvidt en tredjedel av de ansatte i kommunalt barnevern faktisk har tatt en videreutdanning. Bufdirs rapport om turnover i barnevernet fra 2022, viser samtidig at tjenester som har høy turnover i mindre grad har ansatte med relevant videreutdanning enn tjenester med lavere turnover. Det gir en indikasjon på at videreutdanning kan være et tiltak mot turnover. Og det er i alle tilfeller en betydelig andel ansatte i kommunalt barnevern som har fått tilbud om og gjennomført videreutdanning i strategiperioden. Det er grunn til å tro, basert på våre undersøkelser, at dette tallet er høyere enn det ville vært uten tiltaket. Ikke minst har tilskuddsordningen muliggjort deltakelse for mange.

Vi mener videreutdanningene vil kunne være et viktig bidrag til en mer forsknings- og kunnskapsbasert tjeneste og mer enhetlig praksis i kommunene. I kapittel 4 omtalte vi for eksempel studentenes vurdering av eget læringsutbytte. 12 prosent av studentene ved Barnevernledelse ga lederkompetansen sin før studiet høy skår, mens 96 prosent ga kompetansen sin høy skår etter fullført utdanning. Ved de øvrige videreutdanningene ga 23 prosent av studentene sin egen kompetanse høy skår før studiet, mens 97 prosent vurderte kompetansen sin som høy etter fullført utdanning. For at videreutdanningene skal kunne være et viktig bidrag til barneverntjenesten som helhet, forutsetter det at man når målet om at om lag en tredjedel av de ansatte i barnevernet har gjennomført en videreutdanning i løpet av strategiperioden. Det er generelt langt flere som søker opptak ved videreutdanningene enn de som får plass og det virker som utdanningene er godt kjent i målgruppen.

Undersøkelsen viser videre at gjennomføringsgraden er relativt høy ved de fleste utdanningsprogrammene. De som møter til studiestart, gjennomfører som hovedregel studiet og består eksamen. Det store frafallet skjer fra opptaket og inn mot studiestart. Dette er i noen grad krevende for studiestedene å planlegge for. Opptakskontorene vi har intervjuet forklarer at de tar opp langt flere til studiene enn de har plasser til, fordi de forventer frafall frem mot studiestart. I flere tilfeller må de ta inn flere studenter rett før studiestart, og i noen tilfeller også etter, for å fylle plassene på studiet.

En interessant refleksjon som kom opp i noen intervjuer med opptakskontorene i forbindelsene med endringen som er gjort i opptakskriteriene fra høsten 2023, er at endringene muligens kan gi et lavere frafall inn mot studiestart. Refleksjonene som kom var basert på at noen studiesteder erfarte at frafallet denne høsten var lavere enn de tidligere har sett i forkant av semesterstart, og spørsmålet er om dette kan tilskrives anbefalingsbrevene. Kan det være slik at et anbefalingsbrev fra leder både er et signal om at studenten har lederstøtte og kanskje oppleves som forpliktende også for studenten, slik at når de har fått plass, er dette noe leder og student i enda større grad har blitt enige om og derfor også gjennomføres? Ikke alle studiestedene har merket denne reduksjonen i frafall høsten 2023, men det er verdt å følge med på om det kan være en effekt i tiden fremover.

²³ Dette er en økning i antall studieplasser fra forrige målepunkt i 2020. For skoleåret 2019–2020 ble det tilbudt 274 studieplasser, like under måltallet, mens målet ble nådd ved vårt første målepunkt i 2018–2019.

²⁴ Vi har tatt utgangspunkt i at det i 2022 er 6339 årsverk i barnevernet (Bufdir.no). En tredjedel vil utgjøre 2113 årsverk. Hvis det tilbys 280 plasser i 2023 og 2024, vil tilbudet ha omfattet 2230 årsverk. Vi gjør oppmerksom på at det erfaringsmessig er noen færre som gjennomfører utdanningen enn de som tilbys plass. Det er også noen studier som har en undersøkning. I tillegg vil det opprettes en barnevernlederutdanning som vil ha opptak fra og med høsten 2024 som vil ha om lag 30 studieplasser per opptak, og opptak annethvert år fremover.

²⁵ Bufdir, 2022. Turnover blant ansatte i barnevernet – hvorfor slutter så mange?

turnover_blandt_ansatte_i_barnevernet_hvorfor_slutter_sa_mange_en_nasjonal_omfangsundersokelse.pdf (bufdir.no).

Kompetansestrategien sier at barnevernansatte i alle deler av landet skal kunne delta på videreutdannings-tilbudet. Omtrent 110 av 356 kommuner er representert på utdanningene i studieåret 2022–2023. Overordnet indikerer resultatene at det er en god geografisk spredning med studiedeltakere fra både store og små kommuner.

I forrige statusmåling påpekte vi at videreutdanningene er lagt opp til å dekke bredt, heller enn å være innrettet for å treffe tjenestene med størst utfordringer. Vi vurderte samtidig at det kan argumenteres for at tiltaket videreutdanning har og bør ha, en noe annen innretning enn de øvrige tiltakene i kompetansestrategien fordi dette tiltaket i større grad har vekt på å heve den generelle formalkompetansen i hele landet. Med endrede kompetansekrav for kommunalt barnevern, som gjelder fra 2031, mener vi de nasjonale videreutdanningene fremstår som viktige bidrag til at kommunale tjenester skal kunne nå disse målene. I alle våre intervjuer har også de vi har snakket med, svart at de opplever at videreutdanningene er en egnet måte å heve kompetansen i barneverntjenester på. Et spørsmål som har kommet opp, og som vi mener det kan være hensiktsmessig å drøfte eller undersøke, er muligheten for å samordne videreutdanningene med de eksisterende masterutdanningene i større grad. Er det realistisk og gjennomførbart å få til tydeligere samsvar mellom de ulike mastertilbudene og videreutdanningene slik at videreutdanningene enklere kan inkluderes i flere masterløp? Dette er et innspill vi ikke har undersøkt og som ligger utenfor mandatet til denne evalueringen, men som kan være interessante å utforske.

For å oppsummere, mener vi at målene for videreutdanningene er på vei til å bli nådd. Samlet sett er videreutdanningstilbudet nær ambisjonen om at en tredjedel av de ansatte i kommunalt barnevern skal kunne ha gjennomført en videreutdanning i løpet av strategiperioden. Det vil være en betydelig andel ansatte i kommunalt barnevern som har fått tilbud om og gjennomført videreutdanning i strategiperioden. Vi mener også at undersøkelsen viser at videreutdanningene gir ansatte og ledere i barnevernet muligheter til faglig fordypning og spesialisering.

6. Relevans

Dette har vært tredje og siste statusmåling for tiltaket videreutdanning. Vi har i tidligere statusmålinger vurdert at tiltaket fremstår som relevant, og dette mener vi fortsatt. Både intervjuer og spørreundersøkelser underbygger disse vurderingene. I våre intervjuer er tilbakemeldingene både fra tidligere studenter og leder tydelige og positive når det gjelder at de opplever videreutdanningene som relevante og viktige for kompetanseheving i tjenestene. Etter flere runder med datainnsamling, fremstår det også som at videreutdanningene samvirker godt, både med hverandre og med andre tiltak innenfor strategien og øvrige tiltak som handler om kompetanseheving for kommunalt barnevern. Det er flere som trekker frem i intervjuer at de opplever at vekten på kompetanse i barnevernet er tydeligere, det kommer krav og føringer fra nasjonalt hold og at tjenesteledere og ansatte selv også er opptatt av det. Mange ulike tiltak virker i samme retning, og videreutdanningene er ett av disse tiltakene.

Det at de aller fleste studiene også har flere søkere enn de har studieplasser til og operer med ventelister, samt at frafallet underveis i studiet er lavt og studentene selv rapporterer om at de har fått økt kompetanse gjennom studiet, er også tydelige tegn på relevans. Det er samtidig verdt å merke seg at studentene i denne runden er noe mindre fornøyde med videreutdanningene enn det tidligere studenter har vært. Vi har reflektert litt rundt mulige årsaker til dette tidligere i rapporten. Generelt sett er det en nedgang i andelen studenter som vurderer at studiet de har deltatt på er nyttig sett opp mot de utfordringene de møter i sin arbeidshverdag. Det er fortsatt et flertall av respondentene som i stor grad opplever at utdanningen de har deltatt på er nyttig, men det er verdt å følge med på utviklingen på denne parameteren fremover å eventuelt undersøke i mer detalj hva det handler om dersom det er en vedvarende trend. Særlig innenfor Barnevernledelse har vi drøftet om det kan hende at studiet er best tilpasset mer erfarne ledere, og muligens også virksomhetsledere, i tjenestene.

Kompetansekravet til ansatte i kommunalt barnevern som innebærer at visse funksjoner skal ha relevant masterutdanning fra 2031 og videreutdanningenes mulighet til å inngå som elementer i masterutdanninger/deler av utdanninger av masterløp, bidrar også til tiltakets relevans sett opp mot dette kravet.

7. Bærekraft

Er videreutdanningene bærekraftige? Det er et overordnet spørsmål vi har hatt med oss gjennom denne evalueringen. Som vi har redegjort for i de tidligere statusmålingene, vil det være flere forhold som vil påvirke om effekten av tiltaket videreutdanning vil vedvare over tid. Her retter vi oppmerksomheten mot noen forhold: kritisk masse, det å ta kompetansen i bruk og om den tilegnete kompetansen vedvarer over tid og i beste fall bidrar til varig kompetanseheving i tjenestene.

For det første bør en kritisk masse blant barnevernansatte ha gjennomført en videreutdanning. I kapittelet om måloppnåelse kommenterte vi målet om at minst en tredjedel av ansatte i kommunalt barnevern fullfører en videreutdanning i løpet av strategiperioden. Tallene vi legger til grunn viser at dette målet kan nås. Tallene viser i alle tilfeller at mange har tatt en videreutdanning og at det er stor søkning til og interesse for, utdanningene.

For det andre, for at kompetansehevingen skal være varig og bidra til heving av hele tjenester, må den brukes i praktisk arbeid og komme hele tjenesten til nytte. Det har gjennom hele satsingsperioden vært en utfordring for tjenestene å på en systematisk måte kunne nyttiggjøre seg av kompetansen til de som har tatt videreutdanning. Det er også en negativ utvikling på noen indikatorer knyttet til opplevd nytte av videreutdanningene i årets undersøkelse. Studentene opplever imidlertid fortsatt at studiene bidrar til å heve kompetansen deres. Det er også et gjennomgående signal fra våre intervjuer at de som har tatt videreutdanning opplever at det har vært nyttig og at det har gitt dem bedre kompetanse. De beskriver også at de opplever at de er faglig tryggere i arbeidet. Trygghet og faglig grundighet er noe de tar med seg inn i drøftinger i egen tjeneste, ifølge informantene våre. Slik sett mener de at kvaliteten på faglige diskusjoner i tjenestene heves. Drøftinger, argumenter og vurderinger blir bedre faglig fundert. Flere fremhever at når de er flere i tjenestene som har tatt videreutdanning, uavhengig av hvilken utdanning, bidrar de sammen til at det faglige fokuset styrkes i tjenesten som helhet. Dette mener de fortsatt er gjeldende i tjenestene flere år etter endt utdanning. Barnevernledere vi har intervjuet opplever det samme. De opplever at videreutdanningene bidrar til å heve kompetansen hos de som har deltatt primært, men dermed også indirekte i tjenestene.

I den grad videreutdanningene er bærekraftige, synes de å virke mest gjennom at de enkelte studentene får hevet egen kompetanse, bruker dette i sitt arbeid og derigjennom bidrar til bedre kompetanse i tjenestene totalt sett. Det er også et flertall i vår spørreundersøkelse som svarer at det blir lagt til rette for at de skal kunne bruke sin nyervervede kompetanse etter endt studium på en eller annen måte. Det er imidlertid fortsatt et stort mindretall som svarer at det enten ikke er lagt til rette eller at de ikke vet om det er lagt til rette for å ta i bruk kompetansen. Dette er med andre ord et område det fortsatt må legges vekt på og jobbes med å videreutvikle.

8. Oppsummerende vurderinger for tiltaket

Denne rapporten har vært tredje og siste statusmåling for tiltaket videreutdanningene. Målingen har i hovedsak hatt til hensikt å vurdere status ved et tredje målepunkt for tiltaket, omtrent ett år før strategiperioden er over i 2024. Samtidig har vi i datainnsamlingen lagt vekt på å stille spørsmål om hvordan tiltaket har virket over tid, om nytteverdi og bærekraft av tiltaket.

Overordnet viser vår undersøkelse fortsatt at videreutdanningene oppleves som et godt og relevant tiltak for å heve kompetansen i kommunalt barnevern, og det er fortsatt vår vurdering at videreutdanningene vil kunne være et viktig bidrag til en mer forsknings- og kunnskapsbasert kommunal barneverntjeneste og en mer enhetlig praksis i kommunene. Dersom en skal lykkes med dette må videreutdanningene fortsette å tiltrekke seg studenter og holde et godt faglig nivå, og fortsette å oppleves som relevante for de barnevernsansatte i deres hverdag. I spørreundersøkelsen vi har gjennomført er studentene noe mindre fornøyde enn tidligere, men nedgangen er fra et høyt nivå, så overordnet sett er studentene fortsatt godt fornøyde med studiene. Vi vil samtidig påpeke at det er viktig å fortsette å følge med på utviklingen, slik studiestedene også gjør, for å se om nedgangen er en varig trend. Det kan hende at vi fremover vil se flere studenter som er mindre erfarne og kanskje også noe mindre motiverte, for å ta utdanning. Når det gjelder det første, kan det være tilfellet fremover at endringen i tilskuddsordningen for studiene som skal føre til at medarbeidere uten tidligere videreutdanning eller master prioriteres i tildeling, kan medføre at mindre akademisk sterke studenter starter på studiene. Og det kan også tenkes at flere deltar på studier først og fremst for å oppnå kompetansekravet som vil gjelde fra 2031. For videreutdanningene som skal holde akademisk masternivå, kan dette bli kryssende hensyn som kan være krevende å ivareta.

Kommunalt ansatte i barnevernet blir prioritert ved opptak til studiene og det er i hovedsak god spredning mellom store og små kommuner. Men det er fortsatt nesten halvparten av respondentene på videreutdanningene som hadde minst én videreutdanning fra før. Det er gjort endringer i opptakskravene til videreutdanningene for å forsøke å påvirke opptakene i retning av at en større bredde av studenter skal delta. Hvilke effekter dette får, mener vi det også er viktig å følge med på. Hvem som tas opp på studiet, vil fremover ha sammenheng med både opptakskravene og hvilke prioriteringer som gjøres fra barnevernledere som sender anbefalingsbrev. Endringene i opptakskravene fra 2023 bidrar til at kriteriene for opptak blir likere på tvers av flere av studiene når søkere med anbefalingsbrev fra arbeidsgiver prioriteres.

Med ett år igjen av strategiperioden viser vår undersøkelse fortsatt at to av hovedutfordringene som har vært gjennomgående i vår delrapporter, fortsatt er tilstede. Det er fortsatt krevende å få til en god tilrettelegging fra arbeidsgiver for at medarbeidere skal ta videreutdanning. Både tidligere studenter og barnevernledere reflekterer rundt dette spørsmålet i intervjuer og det fremstår som det er et tema som det jobbes med i tjenestene. Variasjon på tvers av tjenester i tilrettelegging ser ut til å forsterke misnøyen blant dem som opplever at de får for lite tilrettelegging. Vår vurdering er at dialog og forventningsavklaringer i den enkelte tjeneste ser ut til å være en måte å motvirke denne misnøyen på og vår vurdering er at oppfordring til slik god dialog er noe Bufdir kan formidle. Den andre gjennomgående utfordringen i denne følgeevalueringen av videreutdanninger har vært hvordan og i hvilken grad studentene opplever at det er lagt til rette for at de kan ta i bruk kompetansen de har fått gjennom videreutdanningene i tjenestene. På dette området fremstår det også som det er stor variasjon. Samtidig er det flere som påpeker, ikke minst blant ledere som har hatt studenter på videreutdanning tidligere, at også her handler det mye om forventningsavklaringer og tilrettelegging og ansvarliggjøring fra leder. Samtidig er det også flere som fremhever at spredning av kompetanse i tjenestene kan skje på flere måter, og det at medarbeidere kommer tilbake med økt kompetanse bidrar til kompetanseoverføring også gjennom samhandling i det daglige og gjennom at den enkelte kan bringe nye perspektiver inn i diskusjoner og arbeidsprosesser, uten at dette nødvendigvis er formalisert. Vi deler den vurderingen og mener at måten kommunale barneverntjenester er organisert på og jobber, bidrar til at spredning av kompetanse gjennom faste møtepunkter eller fora kan være krevende å gjennomføre i praksis. I denne undersøkelsen fremstår det som både de tidligere studentene og lederne som opplever at de lykkes relativt godt med kompetanseoverføringen, er de som legger opp til at denne overføringen skal skje i størst mulig grad gjennom det daglige arbeidet.

Til slutt vil vi trekke frem at i denne evalueringsrunden er det flere vi har intervjuet som har pekt på at det er synergier på tvers av tiltak i Bufdirs kompetansestrategi. Det vises til at de opplever at det er satt et søkelys på kompetanse og kompetanseheving i de kommunale barneverntjenestene som vises på flere områder, gjennom flere tiltak og som virker motiverende fordi det favner hele tjenesten totalt sett. Når det gjelder videreutdanningene trekkes det frem at de passer godt inn i denne helheten.

Fremover vil vi oppfordre Bufdir til også å følge med på effektene av de endrete opptakskravene til videreutdanningene. Det har vært for tidlig å si noe om effekter i denne evalueringen, men endringene er i hovedsak godt mottatt blant studiestedene og flere peker på at de kan ha en ønsket effekt.

www.osloeconomics.no

E-post og telefon:
post@osloeconomics.no
+47 21 99 28 00

Besøksadresse:
Klingenberggata 7
0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562 Vika
0118 Oslo

