



Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Evaluering av Nattergalen

oslo**economics**

Tittel: Evaluering av Nattergalen

Utarbeidet av: Oslo Economics

Oppdragsgiver: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Publisert: Juni 2026

Rapportnummer: 2026-30

Kontaktperson: Marits Svensgaard / partner

E-post: msv@osloeconomics.no

Tel: +47 982 63 985

Foto/illustrasjon forside: Istock / Jessica Pichardo

Innhold

Sammendrag	4
1. Bakgrunn og oppdrag	6
1.1 Barnevernet møter økende krav til kompetanse	6
1.2 Nattergalen som mentorordning for å styrke kultursensitivitet	7
1.3 Oppdrag fra Bufdir	7
2. Metodisk tilnærming	8
2.1 Evalueringsdesign	8
2.2 Informasjonsgrunnlag	10
3. Utforming og forvaltning av Nattergalen	11
3.1 Utforming av ordningen	11
3.2 Forvaltning av ordningen	13
4. Gjennomføring av Nattergalen	17
4.1 Gjennomførte mentorforløp	17
4.2 Læringsutbytte for studenter	19
5. Evaluering av Nattergalen	22
5.1 Vurdering av relevans	22
5.2 Vurdering av sammenheng	23
5.3 Vurdering av kostnadseffektivitet	24
5.4 Vurdering av formåls effektivitet	26
5.5 Vurdering av samfunnsnytte	29
5.6 Vurdering av bærekraft	30
6. Samlet vurdering og anbefalinger	32
6.1 Samlet vurdering	32
6.2 Anbefalinger	34
7. Referanser	37

Sammendrag

Norsk barnevern møter en stadig mer mangfoldig befolkning, bestående av barn og familier med ulike språklige og kulturelle erfaringer. Dette bidrar til at barnevernsansatte opplever et økt behov for kompetanse om kultursensitivitet og flerkulturell forståelse. Nattegalen er et internasjonalt program, forvaltet av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), som søker å møte dette behovet ved å gi studenter i barnevern- og sosialfaglige utdanninger mulighet til å være mentor for barn med minoritetsbakgrunn.

Samlet vurderes Nattegalen som en hensiktsmessig og relevant tilskuddsordning som i stor grad fungerer etter intensjonen, gjennom å bidra til å øke kultursensitivitet og flerkulturell forståelse hos studenter. Samtidig peker evalueringen på flere strukturelle forhold som kan begrense videre måloppnåelse og bærekraft. Vi anbefaler derfor fem tiltak som kan bidra til å redusere sårbarhet og styrke stabilitet i drift.

Nattegalen

Nattegalen er et mentorprogram der studenter fungerer som mentorer for barn mellom 8 og 12 år med minoritetsbakgrunn. Mentorer og mentorbarn møtes jevnlig gjennom åtte måneder og deltar i aktiviteter sammen. Formålet er todelt: å styrke studentens kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse, og bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn får bedre ferdigheter i norsk, økt skolemotivasjon, styrket selvfølelse og flere mestringsopplevelser.

Oppdrag og evaluering

På oppdrag fra Bufdir har Oslo Economics gjennomført en evaluering av Nattegalen. Evalueringen belyser ordningens innretning, gjennomføring og resultater, med hovedvekt på studentenes læringsutbytte og forberedelser til arbeid i barnevernet. Mandatet omfatter vurderinger av hvordan Nattegalen er utformet, forvaltet og gjennomført, og i hvilken grad ordningen bidrar til å nå fastsatte mål. Evalueringen er avgrenset til å vurdere måloppnåelse knyttet til studentene, og omfatter ikke vurdering av effekter for mentorbarn.

Metodisk tar evalueringen utgangspunkt i en resultatkjede, som beskriver den forventede sammenhengen mellom ressurser, aktiviteter, resultater og effekter. Analysen er strukturert ved å kombinere rammeverk for evaluering av tilskuddsordninger med OECDs evalueringskriterier, og vurderer Nattegalen langs dimensjonene relevans, sammenheng, kostnadseffektivitet, formålseffektivitet, samfunnsnytte og bærekraft. Datagrunnlaget består av dokumentgjennomgang (blant annet årsrapportering, regnskap/rapporteringsskjemaer, tilskuddsbrev og manual) samt intervjuer og fokusgruppeintervjuer med sentrale aktører i ordningen.

Oppdraget omfatter også praksistilskuddet, en tilskuddsordning som tildeles utdanningsinstitusjoner som tilbyr bachelorutdanning innen barnevern og sosialt arbeid, og som skal støtte praksisopplæring og styrke studentenes læringsutbytte. I denne delrapporten oppsummeres funnene for Nattegalen, mens evaluering av praksistilskuddet presenteres i en egen delrapport (Oslo Economics, 2026b). Helhetlige vurderinger av funn og resultater på tvers av ordningene behandles i en egen, tverrgående analyse (Oslo Economics, 2026c).

Ordningen er treffsikker og relevant, og midler benyttes i tråd med intensjonen

Evalueringen viser at Nattegalen i hovedsak fremstår som et treffsikkert og relevant tiltak for å styrke studentenes kultursensitive kompetanse i møte med barn og familier med minoritetsbakgrunn. Studenter beskriver ordningen som faglig meningsfull, og opplever at mentorordningen gir læringsmuligheter som er vanskelig å oppnå gjennom undervisning alene. Mentorrelasjonen går over to semestre. Vi vurderer at det gir ekstra utbytte at relasjonen mellom studenten og mentorbarnet bygges over tid, og studenten får anledning til å utvikle forståelse, trygghet og profesjonelt skjønn gjennom konkrete erfaringer og refleksjon.

Vi finner at tilskuddsmidlene i hovedsak benyttes i tråd med intensjonen, med vekt på koordinering, veiledning, oppfølging og aktivitetsmidler som tilrettelegger for gode relasjoner mellom studenten og mentorbarnet. Samtidig peker evalueringen på at en tildelingspraksis der institusjonene mottar et likt beløp uavhengig av omfang, i begrenset grad reflekterer variasjoner i aktivitetsnivå og ressursbehov. Selv om tilskuddsordningen

fungerer som en stimuleringsordning, og ikke er ment å fullfinansiere gjennomføring av programmet, innebærer fordelingsmodellen at ordningen bidrar til ulik grad av kostnadsdekning.

Det er noen likhetstrekk mellom Nattergalen og praksistilskuddet ved at begge tilrettelegger for profesjonsforberedelse gjennom læring utenfor forelesningssalene. Nattergalen inngår også i en indirekte sammenheng med UH-sektorens ordinære finansieringssystem ved de institusjonene der mentorordningen gir studiepoeng, ved at dette kan utløse uttelling i det resultatorienterte finansieringssystemet. Dette bidrar til at Bufdirs tilskudd virker sammen med institusjonenes ordinære finansiering.

Evalueringen indikerer at Nattergalen i hovedsak er kostnadseffektiv i den forstand at midlene går til nødvendige drifts- og aktivitetskostnader for gjennomføring. Kostnadsdriverne er i stor grad knyttet til lønn og personalressurser for koordinering, matching, veiledning og samarbeid med skoler og familier. Forvaltningskostnadene fremstår som relativt lave og rapporteringskravene fremstår som tilpasset tilskuddets størrelse. At ordningen lokalt kan kreve betydelig ressursinnsats utover tilskuddet, er i tråd med at ordningen er ment å fungere som en stimuleringsordning.

Ordningen bidrar til økt kultursensitivitet og styrket læringsutbytte for studenter

Vi vurderer at Nattergalen i stor grad oppfyller hovedformålet om å styrke studentenes kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse. Studentene rapporterer om læring knyttet til språk og kommunikasjon, innsikt i minoritetsfamiliers hverdagsliv og levevilkår, refleksjon over egne antakelser, samt relasjons- og tillitsbygging over tid. Evalueringen peker samtidig på at studentene utvikler et bredere læringsutbytte som faller delvis utenfor ordningens formål, blant annet relatert til grensesetting, rolleforståelse, profesjonell trygghet og håndtering av uforutsette hendelser. Disse bieffektene vurderes som positive og bidrar til ordningens samlede nytteverdi. Evalueringen viser videre at institusjonelle tilpasninger, for eksempel ulik plassering i studieløp, studiepoenguttelling og vurderingsformer, kan påvirke både rekruttering og hvordan læringsutbyttet realiseres. Variasjon i målgruppepraksis (hvem som rekrutteres som mentorbarn) kan også gjøre at koblingen til formålet blir noe ulik mellom institusjoner.

Nattergalens samfunnsnytte knytter seg primært til at ordningen bidrar til å utdanne mer erfarne og kultursensitive profesjonsutøvere, som på sikt kan styrke kvaliteten i barnevernet. Ordningen fremstår som særlig verdifull som en «myk start» inn i profesjonsrollen, ved at studentene får tidlig trening i ferdigheter som er sentrale i barnevernsarbeid. Samtidig når ordningen et begrenset antall studenter, noe som reiser et strategisk spørsmål om den primært skal være et tilbud til et mindretall med høy kvalitet, eller om ambisjonen er å nå flere studenter over tid.

Vi anbefaler fem tiltak som kan redusere sårbarhet og styrke stabilitet i drift

Samlet vurderes Nattergalen som en hensiktsmessig og relevant tilskuddsordning som i stor grad fungerer etter intensjonen, ved å gi studenter en praksisnær arena for å utvikle kultursensitivitet og flerkulturell forståelse. Samtidig peker evalueringen på strukturelle forhold som kan begrense videre måloppnåelse og langsiktig bærekraft; høy personavhengighet, små økonomiske rammer og varierende grad av institusjonell forankring, som samlet kan svekke robustheten ved utskiftninger, kapasitetsutfordringer eller strammere prioriteringer. Dette understøtter behovet for tiltak som reduserer sårbarhet og styrker stabil drift.

Vi anbefaler følgende tiltak:

1. **Avklare målgruppepraksis og håndtere målspenninger** for å sikre at ordningen i hovedsak retter seg mot barn med minoritetsbakgrunn og at læringsinnholdet forblir tett koblet til formålet, eller eventuelt utvide ordningen til også å inkludere barn med annen bakgrunn.
2. **Styrke institusjonell forankring og redusere personavhengighet**, blant annet gjennom tydeligere plassering i studieprogram, formalisering av koordinatroller og interne støttestrukturer.
3. **Inngå formalisert og forpliktende samarbeid med skoler og andre samarbeidspartnere**, for å sikre god informasjon og realistiske forventninger blant både mentorbarn og deres foreldre og studentene.
4. **Vurdere harmonisering av studiepoeng og læringsutbyttebeskrivelser** for å sikre mer likeverdig uttelling og mer forutsigbare rammer på tvers av institusjoner.
5. **Vurdere justering av tildelingspraksis slik at denne i større grad reflekterer oppslutning om Nattergalen** ved ulike UH-institusjoner. For å holde forvaltningskostnadene nede, tror vi ikke det er hensiktsmessig å innføre en stykkprisfinansiering. En mulighet kan være å innføre minimumskrav til antall mentorer og mentorbarn, for å unngå at noen UH-institusjoner får langt mer tildelt per mentor enn andre.

1. Bakgrunn og oppdrag

Barnevernet står overfor et økende kompetansebehov i møte med et mer mangfoldig samfunn, samtidig som overgangen fra utdanning til yrkesliv kan oppleves krevende for mange nyutdannede. Nattergalen er etablert som en praksisnær læringsarena der studenter får erfaring gjennom langvarige relasjoner med barn med minoritetsbakgrunn. Dette kapitlet redegjør for bakgrunn og formål, evalueringsdesign og metodisk tilnærming, samt sentrale avgrensninger i mandatet.

1.1 Barnevernet møter økende krav til kompetanse

Norsk barnevern har utfordringer knyttet til høy turnover. En av årsakene til dette er «praksissjokket» i overgangen fra utdanning til yrkesliv, der mange nyutdannede i barnevernet opplever at de ikke er godt nok forberedt på hva jobben innebærer (Bufdir, 2022). Samtidig står barnevernet overfor et dagsaktuelt behov for styrket kompetanse i flerkulturell forståelse og kultursensitivitet.

1.1.1 Kompetansestrategi i kommunale barneverntjenester

For å styrke kompetansen i det kommunale barnevernet og sikre et mer robust tjenestetilbud lanserte myndighetene i 2017 satsingen «*Mer kunnskap – bedre barnevern, Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018–2024*» (Regjeringen, 2017). Strategien består av fem tiltak som i hovedsak retter seg mot ansatte i barneverntjenestene, og har som mål å øke kvaliteten på arbeidet gjennom systematisk kompetanseheving. Et viktig premiss for strategiens bærekraft er at ansatte faktisk blir værende i yrket over tid, slik at opparbeidet kunnskap ikke forsvinner ut av tjenestene (Oslo Economics, 2024).

1.1.2 Behov for mangfoldskompetanse og kultursensitivitet

Barnevernet møter i økende grad barn og familier med et bredt spekter av språklige og kulturelle erfaringer. Dette stiller krav til de ansatte om å identifisere hvordan egne antakelser og forståelsesrammer påvirker vurderingen av

foreldrenes omsorgsevne og barns behov. Kultursensitivitet handler om å være åpen og respektfull og ha en bevisst holdning til andres kulturelle bakgrunner, verdier og normer, samt evne til å tilpasse kommunikasjon og tilnærming på en respektfull måte (Ringereide, 2021).

Mange familier har begrenset kjennskap til gjeldende oppdragelsespraksis i Norge, og til hvordan barnevernets mandat og beslutningsprosesser fungerer. Samtidig viser undersøkelser at deler av barnevernet ikke har tilstrekkelig kompetanse til å vurdere omsorgssituasjoner der foreldre og barn har ulik kulturell, sosial eller erfaringsmessig bakgrunn. En kartlegging av barnevernsansatte fant at 66 prosent kun i liten eller noen grad følte de hadde god nok kompetanse til å vurdere omsorgssituasjoner i familier med en annen kulturell eller sosial bakgrunn (Prop 133 L (2020-2021)). En studie av fylkesnemndssaker om omsorgsovertakelser viser også at barnevernet i enkelte tilfeller tar for lite høyde for kulturelle forskjeller i kommunikasjonsform, med risiko for misforståelser og feilvurderinger (Prop 133 L (2020-2021)).

Statistikk fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) viser at innvandrere mottar hjelpetiltak fra barnevernet i større grad enn både norskfødte barn med innvandrerforeldre og øvrige barn (SSB, 2024). Andelen barn og unge med innvandrerbakgrunn som mottar tiltak i barnevernet øker (SSB, 2024), noe som tydeliggjør behovet for profesjonsutøvere som kan forstå og håndtere situasjoner preget av kulturelt mangfold. Tilliten til barnevernet er gjennomgående lav blant familier med minoritetsbakgrunn (Prop 133 L (2020-2021)), og svekkes dersom barnevernet opptrer uten tilstrekkelig forståelse for familienes kulturelle rammer, normer og erfaringer. Barnevernet er dermed nødt til å være i stand til å møte et stadig mer mangfoldig samfunn på en måte som oppleves trygg, forutsigbar og respektfull. En nylig undersøkelse av kompetansebehov i barnevernet viser at ledere etterspør særlig kultursensitivitet, minoritetskompetanse og tverrfaglig forståelse som sentrale utviklingsområder (Rambøll Management Consulting, 2026).

1.1.3 Nattergalen som tiltak for praksisnær kompetanseutvikling

Nattergalen er en tilskuddsordning som tildeles UH-institusjoner som tilbyr bachelorutdanning innen barnevern og sosialt arbeid. Gjennom ordningen legges det til rette for at studenter får

erfaring med relasjonsbygging, kultursensitivitet og arbeid med barn med ulik bakgrunn. Formålet er å styrke studentenes praksisnære kompetanse og gjøre dem bedre forberedt på arbeid i barnevernet.

1.2 Nattergalen som mentorordning for å styrke kultursensitivitet

Nattergalen er et internasjonalt mentorprogram der studenter fungerer som mentorer for barn med minoritetsbakgrunn. I Norge ble Nattergalen etablert som et treårig prøveprosjekt i 2008, før ordningen gikk over i varig drift i 2012. Programmet inngår i et internasjonalt fellesskap av mentorordninger og har sitt utspring i Näktergalen, som ble etablert ved Malmö högskola i 1997 som et treårig pilotprosjekt. Näktergalen var basert på det israelske mentorprogrammet Perach (Bufdir, 2021).

Nattergalen innebærer at studenter som tar bachelor i barnevern eller sosialt arbeid, er mentorer for barn med minoritetsbakgrunn. Mentorene og barna møtes gjennom skoleåret og deltar i aktiviteter sammen, både hjemme, på studiestedet og i nærmiljøet.

Formålet med Nattergalen er todelt og retter seg både mot barn og studenter:

1. Å styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernet gjennom å gi studentene bedre kunnskap og kompetanse om barn og unge med minoritetsbakgrunn og deres familier.
2. Å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn får bedre ferdigheter i norsk, økt skolemotivasjon, styrket selvfølelse og flere mestringsopplevelser.

Programmet har også et langsiktig mål om å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn

fullfører videregående opplæring og får muligheten til å gjennomføre høyere utdanning.

1.3 Oppdrag fra Bufdir

Bufdir har utlyst et todelt oppdrag som omfatter evaluering av Nattergalen og praksistilskuddet. I denne rapporten evaluerer vi Nattergalen. Se (Oslo Economics, 2026b) for evaluering av praksistilskuddet.

Oppdraget fra Bufdir er å vurdere i hvilken grad Nattergalen bidrar til å styrke læringsutbyttet til studentene innen barnevern og sosialt arbeid og gjøre dem bedre forberedt på arbeid i barnevernet. Evalueringen skal belyse hvordan Nattergalen er utformet, forvaltet og gjennomført, og i hvilken grad den bidrar til å nå de fastsatte målene.

Resultatene av evalueringen skal benyttes av Bufdir og Barne- og familiedepartementet (BFD) i vurderinger av Nattergalen, samt i mer generelt arbeid med utvikling av kompetansetiltak for barnevernet.

Evalueringen skal vurdere:

1. Måloppnåelsen for praksistilskuddet og Nattergalen.
2. I hvilken grad praksistilskuddet og Nattergalen bidrar til å styrke læringsutbyttet til studentene innen barnevern og sosialt arbeid, og gjør dem bedre forberedt på arbeid i barnevernet.
3. Hvordan praksistilskuddet og Nattergalen kan videreutvikles for å styrke læringsutbyttet til studentene innen barnevern og sosialt arbeid, og gjøre dem bedre forberedt på arbeid i barnevernet

Evalueringen avgrenses til å vurdere om programmet bidrar til å styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse hos studentene i deres praksis i barnevernet. Evalueringen vil ikke omfatte vurdering av måloppnåelse knyttet til barn og unge.

2. Metodisk tilnærming

Vi har gjennomført evalueringen med utgangspunkt i en metodikk som kombinerer rammeverk for evaluering av tilskuddsordninger, og evalueringskriterier for OECD-modellen. Informasjonsgrunnlaget består av dokumentstudier og intervjuer med sentrale aktører, og gir innsikt i både formelle rammer og erfaringer knyttet til Nattergalen.

2.1 Evalueringsdesign

Evalueringen tar utgangspunkt i en resultatkjede som utgjør det sentrale analytiske rammeverket (se Figur 2-1). Resultatkjeden illustrerer sammenhengen mellom ressurser, aktiviteter, resultater og effekter, og synliggjør hvordan statlige styringssignaler og ressurser er ment å omsettes til tiltak og videre til måloppnåelse.

Resultatkjeden tar utgangspunkt i de overordnede rammene, målene og føringene/retningslinjene (**ressurser**) som er bestemt av BFD. Bufdir tildeler tilskudd til samtlige UH-institusjoner som tilbyr Nattergalen for studenter innen barnevern og sosialt arbeid.

Ressursene danner grunnlaget for gjennomføring av **aktiviteter** i ordningen. I Nattergalen bruker UH-institusjonene tilskuddsmidlene til å drive mentorprogrammet. Studentene går inn i en mentorrolle overfor barn med minoritetsbakgrunn, og det gjennomføres jevnlig møter og aktiviteter mellom mentor og barn, som både finner sted på universitetet/høyskolen, i hjemmet og i nærmiljøet.

Resultatkjeden forutsetter at aktivitetene leder til **resultater og effekter** for både enkeltpersoner og institusjoner. Et mål for ordningen er å bidra til at studentene får bedre læringsutbytte og er bedre forberedt på arbeid i barnevernet, samtidig som barnevernet får styrket kompetanse, kvalitet og rekrutteringsgrunnlag. I Nattergalen forventes studentene å oppnå bedre kunnskap og kompetanse om barn og unge med minoritetsbakgrunn og deres familier. Mentorrelasjonen og erfaringene fra programmet er ment å bidra til å styrke studentenes kultursensitivitet, refleksjon og faglige trygghet, noe som på sikt skal styrke barnevernets evne til å møte et mangfoldig samfunn.

Hovedproblemstillinger og evalueringskriterier

I vårt evalueringsdesign har vi kombinert evalueringskriterier fra OECD-modellen med veileder for evaluering av statlige tilskuddsordninger:

- OECD-modellen er et rammeverk for evaluering som består av de seks evalueringskriteriene: relevans, målseffektivitet, kostnadseffektivitet, samfunnsnytte, bærekraft og sammenheng. DFØ har oversatt og gitt en nærmere forklaring av kriteriene på norsk (DFØ, 2026).
- Veileder for evaluering av statlige tilskuddsordninger presenterer en metodikk der tilskuddsordninger evalueres med utgangspunkt i vurdering av utforming, forvaltning og effekter (Senter for statlig økonomistyring, 2007).

I praksis innebærer dette at vi har sortert de seks evalueringskriteriene fra OECD under hver av de to overordnede evalueringstemaene i) vurdering av utforming og forvaltning og ii) vurdering av effekter og måloppnåelse (se Figur 2-1). Under beskriver vi dette nærmere.

Vurdering av utforming og forvaltning

Vurderingen av utforming og forvaltning omhandler spørsmål knyttet til relevans, sammenheng og kostnadseffektivitet.

Spørsmål om **relevans** omhandler hvorvidt Nattergalen er innrettet på en hensiktsmessig måte for å oppnå ordningens mål, herunder i hvilken grad mentorordningen møter behovet for økt kultursensitivitet og kompetanse i barnevernet.

Spørsmålet om **sammenheng** handler om hvilken rolle Nattergalen spiller som virkemiddel, og hvordan ordningen fungerer i samspill med andre relevante initiativer og tiltak i UH-sektoren og barnevernet. Disse vurderingene bidrar til å belyse om ordningen utfyller eller overlapper med andre virkemidler, og om den inngår i et helhetlig system for kompetanse- og kvalitetsutvikling.

Spørsmålet om **kostnadseffektivitet** handler om ressursene i ordningen forvaltes på en effektiv måte. Dette innebærer blant annet å vurdere om midlene benyttes til formålet, forholdet mellom administrasjon og aktivitet, og om gjennomføringen er hensiktsmessig organisert.

Videre vurderer vi eventuelle utilsiktede virkninger av ordningen, for eksempel om administrasjonskrav oppleves som ressurskrevende eller om utforming og gjennomføring påvirker deltakelse fra relevante aktører.

Vurdering av effekter og måloppnåelse

Denne delen av evalueringen undersøker hvordan ordningen fungerer i praksis, og i hvilken grad aktivitetene faktisk leder til de forventede resultatene og effektene. Vurderingen av effekter og måloppnåelse omfatter spørsmål knyttet til formålseffektivitet, samfunnsnytte og bærekraft. Avslutningsvis vurderer vi disse opp mot ordningens relevans og ressursbruk.

Spørsmålet om **formålseffektivitet** omhandler hvorvidt tilskuddsmottakerne anvender midlene i tråd med Nattergalens intensjoner, og om ressursbruken står i rimelig forhold til resultatene som oppnås. For eksempel vil det undersøkes om

mentoraktivitetene gir tilsvarende gevinster i studentenes kompetanse og læringsutbytte.

Spørsmålet om **samfunnsnytte** omhandler hvorvidt Nattergalen bidrar til å styrke studentenes forståelse for barn og familier med minoritetsbakgrunn, og gjør dem bedre forberedt til arbeid i barnevernet. Dette omfatter både kortsiktige gevinster (økt refleksjon og innsikt) og mer langsiktige effekter (styrket kultursensitivitet og kompetanse i barnevernet).

Spørsmålet om **bærekraft** omhandler hvorvidt Nattergalen gir varige endringer og i hvilken grad disse er robuste over tid. En sentral vurdering er forankringen i UH-institusjonene og barnevernet, samt om kompetansen og erfaringene som utvikles gjennom mentorordningen videreføres. Vi vil imidlertid, som spesifisert i utlysningen, ikke vurdere langsiktige virkninger for barn og unge med minoritetsbakgrunn.

Figur 2-1: Evalueringsmodell

Resultatkjede		Hovedproblemstillinger	
Ressurser	Tilskuddsrammer, mål og føringer/retningslinjer fra Barne- og familiedepartementet	Vurdere utforming og forvaltning	1. Er tilskuddsordningene hensiktsmessig utformet og forvaltet for å møte samfunnets, UH-institusjonenes, studentenes og barneverntjenestenes behov? (relevans)
	Nattergalen		2. Tildeles midlene i henhold til intensjonen for ordningen? (relevans)
Aktiviteter	Bufdir forvalter ordningen og tildeler tilskudd til universitetet og høyskoler for deres aktiviteter knyttet til koordinering og drift av Nattergalen		3. Hvordan henger ordningen sammen med andre ordninger? (sammenheng)
	Universiteter og høyskoler driver mentorordningen Nattergalen		4. Tildeles midlene effektivt? (kostnadseffektivitet)
	Studenter går inn i en mentorrolle overfor barn med minoritetsbakgrunn	Vurdere effekter og måloppnåelse	5. Anvender tilskuddsmottakere midlene i henhold til intensjonene for ordningen? (kostnadseffektivitet)
Resultater og effekter	Mentorene og barna møtes og deltar i aktiviteter sammen, både hjemme, på universitetet og i nærmiljøet		6. I hvilken grad er ordningen relevante og treffsikre virkemidler for å svare på sektorens behov? (relevans)
	Studentene får bedre kunnskap om, og kompetanse på, barn og unge med minoritets-bakgrunn og deres familier		7. Innfris målene med ordningen? (formålseffektivitet)
	Barnevernet får styrket kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse		8. I hvilken grad bidrar ordningen til å styrke læringsutbyttet til studentene, og gjør dem bedre forberedt på praksis? (samfunnsnytte)
			9. Gir tiltaket varige endringer, og hvor robust er det? (bærekraft)
		10. Hvilke justeringer i ordningene er hensiktsmessige for å styrke måloppnåelse, gi økt læringsutbytte til studentene, og gjøre dem bedre forberedt på praksis?	

Bærekraft og samfunnsnytte ses i sammenheng for å vurdere sannsynligheten for at effektene vedvarer over tid. Vi legger særlig vekt på om ordningen bidrar til varige forbedringer i utdanning og praksis, og om kompetansen som utvikles hos studentene videreføres inn i arbeid i barnevernet.

Samlet vurdering og tverrgående analyse

Evalueringen avsluttes med samlet vurdering og anbefalinger til videreutvikling. I tillegg er det gjennomført en tverrgående analyse (Oslo Economics, 2026c) som ser funn og resultater i denne evalueringen opp mot funn og resultater i evaluering av praksistilskuddet (Oslo Economics, 2026b).

2.2 Informasjonsgrunnlag

2.2.1 Dokumentgjennomgang

Dokumentgjennomgangen omfatter kilder som belyser både gjennomføring, innretning og erfaringer fra mentorordningen. Denne delen av metodegrunnlaget består av analyser av studentrapporter fra lærestedene, kvalitative vurderinger i årsrapportene, regnskapsrapporter fra enkelte institusjoner, kvantitative rapporteringsskjemaer, tilskuddsbrev samt manualen for mentorordningen fra Bufdir. Til sammen gir dette et helhetlig bilde av hvordan ordningen praktiseres, hvilke rammebetingelser som gjelder, og hvilke variasjoner som finnes mellom institusjonene.

2.2.2 Intervjuer

For å supplere dokumentanalysen og få et bedre innblikk i hvordan tilskuddsordningen oppleves av brukere og målgruppen, har vi gjennomført en rekke intervjuer.

Vi har valgt ut fire UH-institusjoner som et strategisk utvalg. Utvalget er satt sammen for å fange variasjon mellom institusjonene som deltar i

Nattergalen, blant annet når det gjelder organisering av mentorordningen i studieprogrammet, institusjonsstørrelse og lokale rammebetingelser. Utvalget er dermed ikke ment å være statistisk representativt, men å gi et bredt erfaringsgrunnlag som belyser ulike måter ordningen praktiseres på.

Som en del av informasjonsinnhenting er det gjennomført semistrukturerte intervjuer med sentrale aktører på nasjonalt og lokalt nivå i mentorordningen. Intervjuene omfatter representanter fra Bufdir, fire ledere i UH-sektoren og koordinatorene ved de fire utvalgte utdanningsinstitusjonene. I tillegg har vi gjennomført to fokusgruppeintervjuer med studenter ved to av de utvalgte UH-institusjonene.

For å belyse studentenes erfaringer med Nattergalen har vi også gjennomført intervjuer med studenter. Studentperspektivet har primært vært innhentet gjennom fokusgruppeintervjuer, ettersom dette legger til rette for erfaringsdeling og refleksjon mellom studentene. Rekruttering av studenter til intervju har imidlertid vært krevende, og responsen på utsendte forespørsler har vært svært begrenset. Det lyktes ikke å rekruttere studenter ved to av de opprinnelig utvalgte UH-institusjonene, til tross for gjentatte henvendelser. I samråd med Bufdir ble det derfor besluttet å rekruttere studenter fra to andre institusjoner. Også her var rekrutteringen utfordrende, og det ble gjennomført ett intervju per institusjon. Studentmaterialet gir dermed begrenset dekning, men gir likevel verdifulle innsikter i hvordan praksisordningen oppleves fra studentenes ståsted.

Alle intervjuene er gjennomført digitalt. Informantene fikk tilsendt intervjuguide i forkant av intervjuet, slik at de kunne forberede seg og eventuelt innhente relevant informasjon.

3. Utforming og forvaltning av Nattergalen

Nattergalen er en praksisnær ordning som stiller krav til organisering, forvaltning og lokal forankring ved UH-institusjonene.

Dette kapitlet beskriver ordningens utforming og forvaltning, inkludert formål, målgruppe, finansiering, organisering og gjennomføring.

3.1 Utforming av ordningen

3.1.1 Formål

Nattergalen er et mentorprogram rettet mot studenter i barnevern- og sosialfaglige bachelorutdanninger. Formålet med Nattergalen er todelt. For det første skal ordningen styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernet gjennom å gi studentene bedre

kunnskap og kompetanse om barn og unge med minoritetsbakgrunn og deres familier. For det andre skal ordningen bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn får bedre ferdigheter i norsk, økt skolemotivasjon, styrket selvfølelse og flere mestringsopplevelser. Programmet har også et langsiktig mål om å bidra til at flere barn og unge med minoritetsbakgrunn fullfører videregående opplæring og får muligheten til å gjennomføre høyere utdanning.

Formålet med Nattergalen i Norge har endret seg over tid. I starten var hovedmålet å bidra til at flere barn fullførte videregående opplæring og tok høyere utdanning. Senere ble målsettingene utvidet til også å omfatte styrking av barnas selvfølelse og mestring, samt å gi barna et positivt møte med studieretninger innen barnevern, sosialfag og vernepleie, med mål om å øke

Boks 1: The Nightingale Mentoring Network

UH-institusjonene som tilbyr Nattergalen er en del av «The Nightingale Mentoring Network» (The Nightingale Mentoring Network, u.d.). Formålet med dette nettverket er å etablere et europeisk samarbeid for å styrke og kvalitetssikre mentorvirksomhet gjennom erfaringsutveksling, felles standarder og sertifisering. Samtidig skal samarbeidet fremme tettere kontakt mellom universiteter og lokale skoler, samt legge til grunn for fremtidig forskning. Tidligere rapporterte Bufdir på den nasjonale gjennomføringen av prosjektet til det internasjonale Nightingale-nettverket, men dette er ikke lenger gjeldende praksis.

Det er variasjoner mellom landene i hvordan Nattergalen gjennomføres i praksis. Ved Karlstads universitet i Sverige er ordningen rettet mot barn i slutten av mellomstadiet (barneskolen) og høgstadiet (ungdomsskolen) (Johansson, 2025). Mentorene kan komme fra alle studieretninger, og hver mentor følger opp to til tre mentorbarn. Aktivitetene gjennomføres både i grupper, der alle mentorene deltar, og individuelt i den enkelte mentorgruppen. På samme måte som i Norge legges det vekt på at mentorene skal fungere som ambassadører for høyere utdanning.

I Finland er Nattergalen organisert som et studieemne med 5 studiepoeng, administrert av Helsingfors universitet (Helsingfors universitet, u.d.). Studieemne er også åpent for andre universiteter og høyskoler i Helsinki. Mentorbarna er i alderen 9-12 år, og både organiseringen og gjennomføringen er i stor grad lik den norske ordningen. Et hovedformål med Nattergalen er å styrke barn og unges interesse for høyere utdanning og å støtte utdanningsløp for barn med ulik bakgrunn.



Illustrasjon: Oslo Economics. Kartet viser europeiske land der Nightingale-konseptet er etablert. I tillegg er ordningen etablert i Uganda (oppstart 2015) og Ghana (oppstart 2018), som ikke er markert på kartet. Nightingale-konseptet i Malmö er prøvd ut med flere målgrupper enn barn, blant annet ungdom, seniorer, flyktninger, entreprenører og ansatte ved universitetet.

rekrutteringen av barn med minoritetsbakgrunn til disse utdanningene.

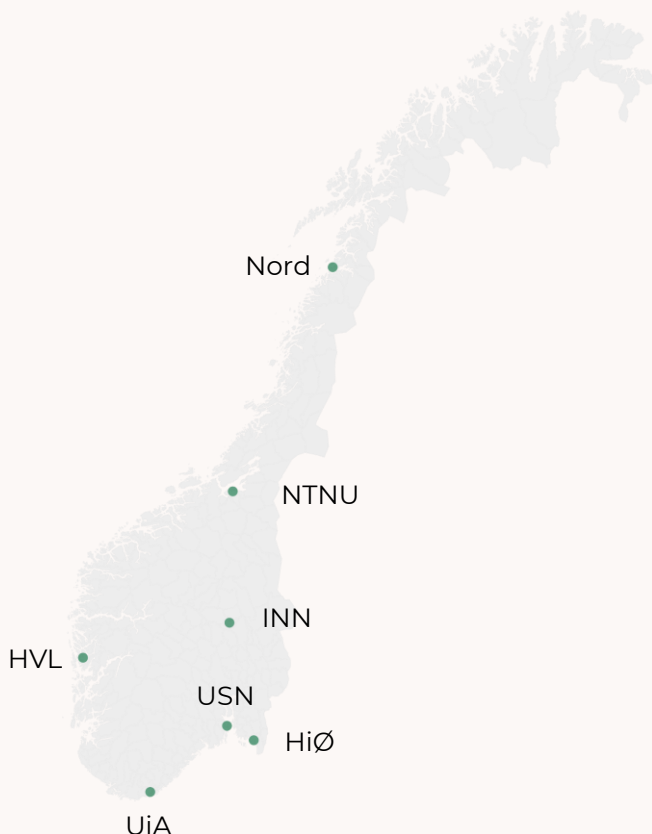
Også målsettingene for mentorene har utviklet seg. Opprinnelig var formålet å styrke det flerkulturelle erfaringsgrunnlaget i barnevernet. Senere ble det i tillegg vektlagt at mentorene gjennom Nattergalen skulle få erfaring og trening i kommunikasjon med barn.

3.1.2 Målgruppe

Målgruppen for tiltaket er barn med minoritetsbakgrunn i alderen 8-12 år som kan ha utbytte av en mentor. Aldersgruppen kan også utvides oppover hvis det kan bidra til å nå målsettingen for ordningen.

I motsetning til flere andre land der mentorordningen retter seg mot en bredere studentgruppe, er Nattergalen i Norge rettet mot studenter i barnevernfag og sosialfag. I 2008 uttrykte høyskoler og universiteter ønske om å åpne ordningen for andre studentgrupper, men det ble avvist av departementet (Bakketeig, et al., 2011). Siden den gang har målgruppen vært stabil, og i 2024/2025 var det kun studenter innenfor barnevern og sosialt arbeid som deltok som mentorer.

Figur 3-1: Universiteter og høyskoler som deltar i Nattergalen



Illustrasjon: Oslo Economics

3.1.3 Finansiering og organisering

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) forvalter midler til Nattergalen på vegne av BFD. Hvert lærested som deltar i ordningen får årlig tilskudd fra Bufdir, og deltakelsen i tilskuddsordningen er forankret i ledelsen ved lærestedet.

Midlene i ordningen har siden 2012 blitt finansiert over årlige, øremerkede midler over statsbudsjettet. Tilskuddsmidlene skal bidra til lærestedenes utgifter knyttet til gjennomføringen av Nattergalen. Dette inkluderer lønnsutgifter til koordinering av ordningen og gjennomføring av felles aktiviteter for mentorer og mentorbarn. Midlene kan også benyttes som tilskudd til studentene for å gjennomføre aktiviteter med mentorbarna.

Syv universiteter og høyskoler deltar i ordningen (se Figur 3-1):

- Universitetet i Innlandet (INN)
- Høgskolen i Østfold (HiØ)
- Høgskulen på Vestlandet (HVL)
- Nord universitet
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
- Universitetet Agder (UiA)
- Universitetet i Sørøst-Norge (USN)

Universitetet i Stavanger (UiS) og OsloMet har tidligere deltatt i Nattergalen, men begge institusjonene har senere trukket seg ut av ordningen.

Hvert universitet eller høyskole har utnevnt en koordinator for ordningen. Koordinator er ansvarlig for å informere om Nattergalen ved studiestedet, rekruttere, lære opp og veilede mentorer, informere om Nattergalen ved aktuelle barneskoler, og å matche mentorer og mentorbarn.

3.1.4 Krav til gjennomføring

I *Manual for mentorordningen Nattergalen* (Bufdir, 2021) beskrives både hvilke aktiviteter som inngår i ordningen, og når i løpet av året disse skal gjennomføres. Årshjulet for gjennomføring presenteres i Figur 3-2.

Rekruttering

Rekruttering av mentorer og kontakt med barneskolene starter i mars ifølge årshjulet. Intervjuer av aktuelle studenter gjennomføres deretter, samtidig som skolene sender inn prioriteringslister over barn som har søkt. Dette stemmer imidlertid ikke helt overens med rapporteringen fra UH-institusjonene. De fleste institusjonene tilbyr Nattergalen som en del av

første studieår, og rekrutteringen starter derfor først ved oppstart av høstsemesteret.

Intervjuer med barna gjennomføres i august/september av koordinator, eventuelt i samarbeid med lærer, i grupper på om lag 5-6 barn. Barn som vurderes å ha godt utbytte av en mentor prioriteres. Dette kan eksempelvis være barn som er sjenerte og har lite nettverk, barn med kort botid i Norge eller som har dårlige norskkunnskaper.

Matching av barn og mentor skjer i september og baseres på barnets interesser, ønsker og behov, samtidig som det, så langt som mulig, tas hensyn til mentorens ønsker.

I rekrutteringsarbeidet understreker manualen at det bør legges særlig vekt på å inkludere gutter med minoritetsbakgrunn som mentorbarn, ettersom denne gruppen er overrepresentert blant dem som faller fra opplæringsløpet i Norge. Det anbefales derfor at gutter prioriteres der det er mulig. For å kunne tilby relevante og trygge rollemodeller, oppfordres det samtidig til å rekruttere mannlige studenter som mentorer.

Gjennomføring

Nattergalen starter opp i oktober, og avsluttes i mai. Det er fastsatte rammer for tidsbruk, der mentor tilbringer 2-3 timer per uke sammen med mentorbarnet. Mentoren har ansvar for å ta initiativ

til ulike aktiviteter, både alene med barnet og i fellesskap med andre mentorer og mentorbarn.

Aktivitetene varierer etter hva mentorbarn og mentorer ønsker å gjøre sammen. I starten har koordinator ansvar for å arrangere gruppeaktivitetene, men etter hvert arrangerer mentorgruppene selv. Fra rapportering ser vi at eksempler på aktiviteter kan være besøk i klatrehall, gamingrom, filmkvelder, og laserspill.

Nattergalen avsluttes med en felles avslutningsdag for koordinator, mentorer og barna med familier.

Veiledning og refleksjon

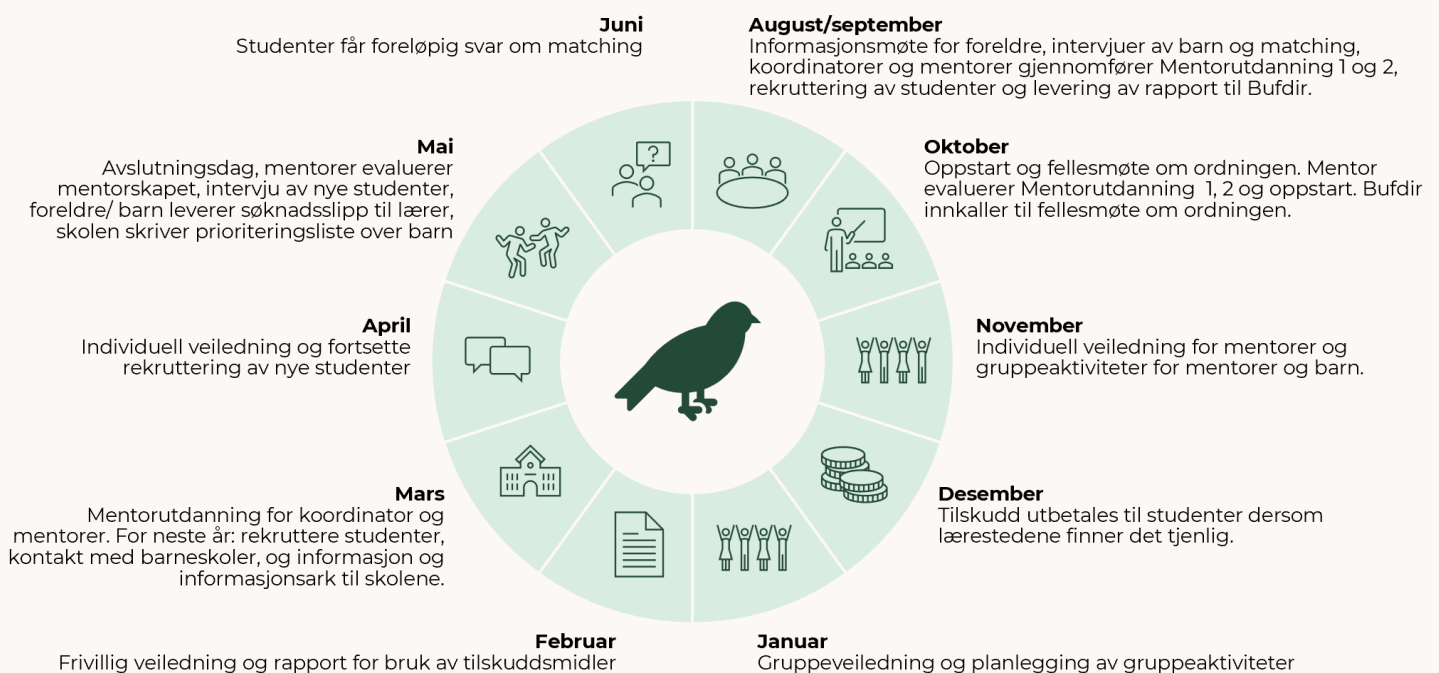
Gjennom året deltar mentorene i regelmessig mentoropplæring og veiledning, både individuelt og i grupper. Veiledningen skal legge til rette for tillit, åpen dialog og refleksjon, samtidig som koordinator følger opp at rammene for mentoroppdraget overholdes. UH-institusjonene har ansvar for å utforme et hensiktsmessig lokalt opplegg for opplæring og veiledning, innenfor rammene som er fastsatt i manualen for mentorordningen og i tråd med tilbuds brevet.

3.2 Forvaltning av ordningen

3.2.1 Tildelinger

Tilskuddet til Nattergalen tildeles som en fast, øremerket sum per institusjon. I 2025 ble det samlet

Figur 3-2: Årshjul over aktiviteter i Nattergalen



Kilde: Illustrasjon av Oslo Economics basert på informasjon fra Manual for mentorordningen Nattergalen (Bufdir, 2021)

tildelt 3 010 755 kroner til de deltagende UH-institusjonene. I 2024 var den samlede tildelingen 3 298 000 kroner, etter at OsloMet trakk seg ut av ordningen og et underforbruk ble tilbakeført til Bufdir.

Hver institusjon mottar en lik tilskuddssum, uavhengig av antall mentorer eller mentorbarn. I 2024 utgjorde tilskuddet 412 250 kroner per lærested, og dette økte til 428 929 kroner i 2025. Fordelingen av midlene er dermed lik uavhengig av antall mentorer eller mentorbarn ved det enkelte lærested.

3.2.2 Organisering i UH-sektor

Organiseringen av Nattergalen i UH-sektoren varierer betydelig mellom institusjonene, både når det gjelder hvordan ordningen er innplassert i studieprogrammene, hvilke vurderingsformer som benyttes, og hvor mange studiepoeng emnet gir uttelling for.

Det mest vanlige er at Nattergalen gir mellom 5 og 7,5 studiepoeng, men variasjonene er store. HiØ gir 15 studiepoeng, mens UiA tilbyr 10 studiepoeng for studenter som velger å gå opp til eksamen.

Vurderingsformen varierer fra hjemmeeksamen og refleksjonsnotater til muntlige evalueringer og skriftlige årsrapporter. Noen læresteder, som HiØ, knytter Nattergalen til et ordinært eksamensemne med avsluttende vurdering, mens andre tilbyr eksamen som frivillig tillegg for studenter som ønsker formell uttelling. Det finnes også institusjoner hvor det ikke gjennomføres egen eksamen.

De fleste institusjonene tilbyr Nattergalen som et frivillig eller valgfritt emne. Unntakene er blant annet HiØ og Nord universitet, som har tatt inn ordningen i sine studieprogrammer på en måte som gjør emnet delvis obligatorisk for enkelte studentgrupper. Ved Høgskolen i Østfold (HiØ) fungerer Nattergalen som et reelt alternativ til annen praksis i første studieår, der studentene kan velge mellom observerende praksis i skole/SFO eller å være mentor i Nattergalen. Denne modellen innebærer at Nattergalen inngår som en formell og strukturert del av studieplanen, og bidrar til at mentorordningen får en tydelig faglig og organisatorisk forankring. Også NTNU har innlemmet Nattergalen som ett av to obligatoriske valgfrie emner, noe som illustrerer hvordan ordningen kan inngå som en del av institusjonenes praksisporteføljer.

3.2.3 Bruk av tilskuddsmidler

Tilskuddsmidlene skal bidra til en faglig og praktisk forsvarlig gjennomføring av Nattergalen ved

lærestedene, i tråd med gjeldende manual og årlige tilskuddsbrev. Ifølge manualen skal midlene dekke institusjonenes utgifter knyttet til gjennomføring av ordningen, herunder lønnskostnader til koordinering og faglig oppfølging, samt utgifter til fellesaktiviteter for mentorer og mentorbarn. Dersom lærestedene vurderer det som hensiktsmessig for gjennomføringen, kan midlene også benyttes til tilskudd til studentene.

Tilskuddsmidlene brukes dermed til to hovedformål: (1) personalkostnader til å koordinere og drifte ordningen ved utdanningsinstitusjonene, og (2) aktivitetsrelaterte utgifter for å gjennomføre mentorordningen i tråd med målsettingene. Alle institusjonene rapporterer at midlene brukes i henhold til forutsetningene i Bufdirs tilskuddsbrev og manual.

En gjennomgang av rapportene fra UH-institusjonene viser at størstedelen av midlene går til lønn og sosiale kostnader. Dette inkluderer blant annet honorering av koordinatorene og fagpersoner som har ansvar for administrasjon, veiledning og faginnholdet i tilhørende emne. Det finnes ingen eksplisitt øvre grense i tilskuddsbrevet for hvor stor andel av midlene som kan brukes til administrasjon, men Bufdir legger til grunn at midlene skal komme både mentorene og mentorbarna til gode, og at administrasjonskostnader må stå i rimelig forhold til aktivitetene.

Den andre hovedkomponenten er aktivitetsrelaterte kostnader, som omfatter alle utgifter direkte knyttet til mentorordningen utover lønn. Herunder ligger først og fremst midler som kommer mentorbarna og studentmentorene til gode i form av aktiviteter, utstyr og samlinger. Et sentralt element er at mentorer får dekket utgifter til å gjøre ting sammen med barna, enten ved at hver mentor får et lite aktivitetsbudsjett eller stipend utbetalt, eller ved at de får refundert utlegg. I manualen for mentorordningen heter det at mentorene kan forvalte et beskjedent budsjett på vegne av lærestedet for utgifter knyttet til reise og aktiviteter i forbindelse med mentoroppdraget, men at det er det enkelte lærested som fastsetter rammer og retningslinjer for bruk av midlene. Til grunn for ordningen ligger et hovedprinsipp om å prioritere gratis eller rimelige aktiviteter som gir barnet styrket kjennskap til, eller bruk av, ulike tilbud i sitt nærmiljø.

HVL opplyser for eksempel at «kvar mentor får eit økonomisk tilskot dei brukar til aktivitetar» med sitt barn. Tilsvarende beskriver USN at midlene deres gikk til blant annet «utdanningsstipend til mentorer» samt tilhørende driftsutgifter. NTNU utbetalte i 2024/25 til sammen 25 750 kr i

mentorstipender, noe som tilsvarer rundt 1 500 kr per mentor, øremerket til aktivitetene med barna.

Ved flere læresteder får mentorene et fast beløp per semester (ofte utbetalt via lønssystemet) eller en sum de kan disponere, typisk i størrelsesorden 1 000–2 500 kr per mentor per semester. Ordningen skal sikre at økonomi ikke blir til hinder for innholdsrike møter mellom mentor og barn. Både enkle hverdagsaktiviteter og mer kostnadskrevende utflukter (som f.eks. besøk i svømmehall, klatrepark, kino eller idrettsarrangement) kan dekkes innenfor disse rammene.

Enkelte steder differensierer man stipendet etter lokale behov. HVL gir for eksempel noe høyere beløp til mentorene i Sogndal enn i Bergen, fordi familier i førstnevnte ikke har tilgang på gratis kommunale aktivitetskort slik Bergen-familiene har. I tillegg har enkelte institusjoner opplevd administrative avvik. Ved USN ble mentorstipendet i studieåret 2024–2025 ved en feil utbetalt som et skattepliktig beløp. Rutinen er nå justert i samråd med universitets lønnsavdeling for å sikre korrekt håndtering fremover.

Utover mentorstipendene består aktivitetsbudsjettet av driftsutgifter til selve programmet. Samtlige institusjonene arrangerer felles opplærings- og markeringstiltak i løpet av mentoråret, for eksempel oppstartsmøte der mentorer, barn og foreldre møtes, samt en avslutningssamling ved årets slutt. Kostnader til slike arrangementer inkluderer gjerne enkel bevertning (mat, drikke), eventuelt leie av lokaler eller utstyr, samt materiell til aktiviteter (for eksempel hobbyartikler, spill eller premier). HiØ rapporterte at de gjennomførte fire gruppeaktiviteter i løpet av mentoråret, i tillegg til uteaktiviteter på campus under avslutningen, utgifter til disse var dekket av tilskuddet. Ved Nord universitet ble det arrangert to felles treff (inkludert en stor avslutningsfest i en klatrehall med 45 deltakere), hvor universitetet sørget for leie av lokale, matservering, samt små gaver til alle mentorbarna. Nord universitet valgte en kostnadsbesparende løsning ved å ikke leie inn profesjonell tolk, men heller benytte tospråklige lærere fra skolene som frivillige tolker, disse fikk så et gavekort på 500 kr hver som honorering for innsatsen. Tilsvarende fikk to turninstruktører som bidro under en gruppeaktivitet (trening i turnhall) hvert sitt gavekort à 500 kr som takk. Slike utgifter bokføres som driftskostnader og anses som en del av aktivitetsmidlene.

Flere steder dekkes også mindre transportkostnader der det kreves. Nord universitet

nevner at de betalte taxi for en mentorfamilie med dårlig kollektivtilbud slik at de kunne delta på avslutningsfesten, og enkelte mentorer ved Nord fikk refundert reiseutlegg etter gjeldende satser for praksis i Bodø kommune. USN oppgir på sin side at en del av midlene gikk til reiser og driftsutgifter knyttet til aktiviteter, uten å spesifisere beløpene. I noen tilfeller brukes det også midler til informasjon og fagmateriell. USN utarbeidet et kompendium for mentorordningen og dekket trykkekostnader innenfor tilskuddsrammen. Slike kostnader er likevel marginale sammenlignet med lønn og aktivitetsmidler.

Det forekommer visse lokale tilpasninger og unntak i bruken av midlene, men disse holder seg innenfor Bufdirs retningslinjer. HVL brukte en del av budsjettet i 2025 til å arrangere den internasjonale Nightingale-konferansen i Bergen, noe som innebar utgifter til reise og opphold for studenter og ansatte fra Sogndal samt noe arbeidstid til forberedelser. HiØ tildeler en symbolsk kompensasjon til lærere ved samarbeidsbarneskolene for deres ekstra innsats i rekruttering og dialog med foreldre. Slike lokale grep er innenfor ordningens formål og anses som positive for å sikre god kvalitet på rekruttering og samarbeid.

3.2.4 Ressursbruk i forvaltning

Forvaltningen av Nattergalen omfatter Bufdir sentralt og de respektive UH-institusjonene lokalt. Begge nivåer bruker ressurser på å administrere og følge opp ordningen i tråd med egne ansvarsområder.

Bufdir har det overordnede forvaltningsansvaret og tildeler midler, fastsetter rammer gjennom årlige tilskuddsbrev, oppdaterer manualen i dialog med lærestedene, og tilrettelegger for erfaringsutveksling gjennom nettverkssamlinger. Direktoratet anslår at deres innsats tilsvarer omtrent ett ukesverk per år for Nattergalen, hovedsakelig knyttet til utarbeidelse av tilskuddsbrev, oppfølging av rapportering og et årlig digitalt fellesmøte med koordinatorene. Resten av året krever ordningen minimalt med løpende arbeid for Bufdir, utover å svare på eventuelle henvendelser fra tilskuddsmottakerne. Bufdir understreker at rapporteringskravene må stå i rimelig forhold til tilskuddets beskjedne størrelse for å unngå uforholdsmessig stor administrativ byrde for både direktoratet selv og institusjonene. I tråd med dette har Bufdir de senere årene forenklet rapporteringsopplegget for Nattergalen, nettopp for å redusere byråkratiet knyttet til ordningen.

Også lærestedene må investere betydelige personellressurser for å drive Nattergalen. Vanlig praksis er å utpeke en lokal koordinator (ansvarlig

fagperson) for mentorordningen ved hvert studiested, forankret i institutt- eller fakultetsledelsen. Koordinatorene gjennomfører informasjonsarbeid, ansetter mentorer, etablerer samarbeid med grunnskoler, veileder studentene gjennom året og rapporterer tilbake til Bufdir. De fleste institusjoner har avsatt en deltidsstilling til disse oppgavene, typisk 20–50 prosent av en fulltidsstilling, men organiseringen kan involvere flere personer i ulike roller. For eksempel oppgir HiØ å ha brukt om lag 800 arbeidstimer fordelt på tre ansatte til drift av Nattergalen i studieåret 2024/2025. Nord universitet ga koordinatoren 215 timer til å administrere ordningen, pluss 30 timer ekstra for å følge opp to mentorgrupper faglig

gjennom året. USN avsatte ca. 650 timer til arbeidet i studieåret 2024/2025. Ressursbruken ved HVL inkluderer en prosjektleder (koordinator) samt fire faglig tilsatte som veileder mentorene underveis i mentorordningen. HVL påpeker at mentorpraksisen er mer ressurskrevende enn annen praksis, blant annet fordi studentene skal følges tett opp gjennom hele året, men at institusjonen likevel prioriterer Nattergalen grunnet det store læringsutbyttet for studentene. Ved NTNU er en koordinator ansatt i 50 prosent stilling, og en førsteamanuensis har ansvar for det tilhørende 7,5-poengsemnet, støttet av administrativt personale. UiA har avsatt en stilling på 25–30 prosent årlig.

4. Gjennomføring av Nattergalen

Nattergalen gjennomføres ved flere UH-institusjoner, med variasjoner i omfang. Kapittelet beskriver kjennetegn ved mentorer og mentorbarn, og oppsummerer studentenes rapporterte læringsutbytte basert på intervjuer og egenrapportering.

4.1 Gjennomførte mentorforløp

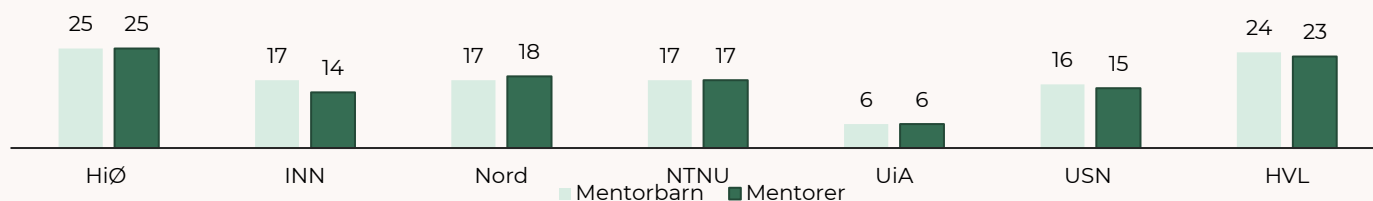
4.1.1 Omfang og oppslutning

I 2025 deltok totalt 118 mentorer i mentorordningen ved de syv utdanningsinstitusjonene som inngår i

Nattergalen. Omfanget spenner fra flere enn 20 ved HiØ (25) og HVL (23), til færre enn 10 ved UiA (6). De fleste utdanningsinstitusjonene hadde mellom 15 og 17 mentorer. I Figur 4-1 presenterer vi variasjonen i antall mentorer og mentorbarn mellom lærestedene.

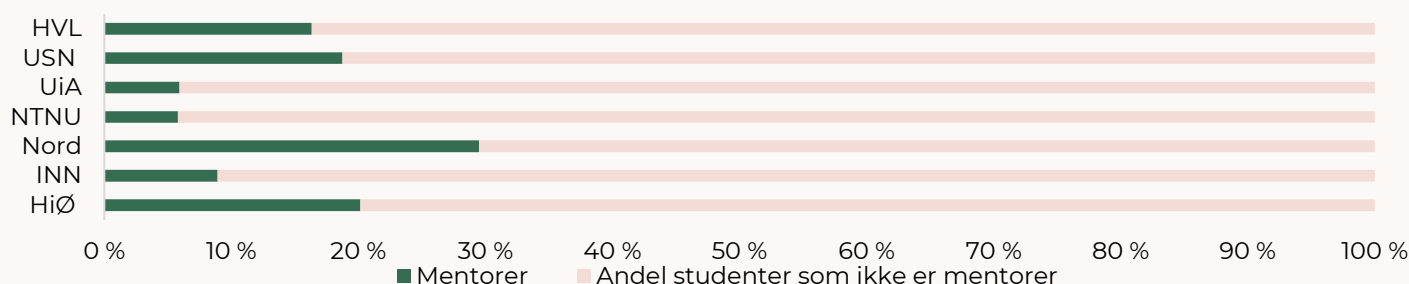
Antallet mentorer utgjør totalt omtrent én av åtte studenter ved utdanningsinstitusjonene som deltar i Nattergalen. Antall mentorer som andel av totalt antall studenter per kull varierer fra 6 prosent (NTNU og UiS) til 23 prosent (Nord) (se Figur 4-2). Det lave antallet ved UiA i 2024–2025 må ses i sammenheng med en overgang til ny organisering, der Nattergalen ble lagt om til valgemne på andre studieår for sosialt arbeid studentene. I overgangsåret innebar dette at rekrutteringen i

Figur 4-1: Antall mentorer og mentorbarn skoleåret 2024–2025



Kilde: Kvantitative rapporteringer fra de deltagende UH-institusjonene 2024–2025.

Figur 4-2 Mentorer som andel av totalt antall studenter per kull*



Kilde: Kvantitative rapporteringer fra de deltagende UH-institusjonene 2024–2025. For HVL (sosialt arbeid), INN, Nord universitet, UiA og USN er antallet studenter beregnet ut fra totalt antall studenter på de aktuelle studieretningene der Nattergalen tilbys. Ettersom det kun foreligger data for hele studieløpet, er tallet dividert på tre for å anslå antall studenter per kull.

Figur 4-3: Kjønnsfordeling for mentorbarn og mentorer skoleåret 2024–2025



Kilde: Kvantitative rapporteringer fra de deltagende UH-institusjonene 2024–2025. *Blant mentorer og mentorbarn som vi har opplysninger om kjønn.

hovedsak skjedde fra samme studentkull som året før, noe UiA selv peker på som en forklaring på lavere deltakelse.

4.1.2 Kjennetegn ved mentorene

De aller fleste mentorene er kvinner. Kjønnsfordelingen i Figur 4-3 er basert på de lærestedene som faktisk har rapportert kjønn, og prosentene viser derfor fordelingen *blant de mentorene vi har kjønnsopplysninger om*. Ved de fleste læresteder er mer enn fire av fem mentorer kvinner, og enkelte institusjoner rapporterer ingen mannlige deltakere. Blant de som har mannlige mentorer, varierer antallet typisk mellom én og fire studenter.

Skjevfordelingen i kjønn samsvarer med mønsteret i utdanningene mentorene rekrutteres fra. For bachelorprogram i barnevern varierer kvinneandelen blant studenter som begynte i perioden 2017–2020 mellom 77,7 og 86,8 prosent på tvers av institusjonene som tilbyr utdanningen (OsloMet, 2023). For bachelorprogram i sosialt arbeid varierer den tilsvarende kvinneandelen i samme periode mellom 76,6 og 88,2 prosent (OsloMet, 2023). Samlet sett tilsier dette at den høye kvinneandelen blant mentorene i stor grad reflekterer en strukturell kjønnsfordeling i de relevante utdanningene, snarere enn et særtrekk ved selve mentorordningen.

Antallet mentorer med minoritetsbakgrunn ligger relativt stabilt på tvers av lærestedene, som regel mellom tre og sju per institusjon. For studieåret 2024–2025 har omtrent en fjerdedel av mentorene minoritetsbakgrunn. Figur 4-4 visualiserer denne fordelingen og viser at mentorer uten minoritetsbakgrunn utgjør et klart flertall. I den kvalitative rapporteringen er det ikke angitt at man skal oppgi landbakgrunn utover om mentoren har minoritetsbakgrunn, noe som innebærer at det ikke foreligger mer detaljerte opplysninger om variasjoner innad i denne gruppen.

4.1.3 Kjennetegn ved mentorbarn

Antallet mentorbarn varierer mellom 6 og 25 per institusjon. I manualen for Nattegalen beskrives målgruppen som barn i alderen 8–12 år, samtidig som aldersgruppen kan utvides oppover ved behov. I den kvantitative rapporteringen vi har tilgjengelig, fremgår det at mentorbarn i hovedsak er i barne-skolealder, og at de fleste oppgis å være mellom 8 og 12 år.

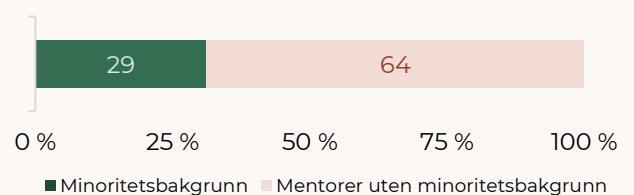
Kjønnsfordelingen er jevn når man ser ordningen under ett, men institusjonene har ulike profiler. Figur 4-3 viser kjønnsfordelingen blant mentorbarn basert på rapporterte kjønnsdata, og illustrerer dermed fordelingen *blant de barna hvor kjønn er*

oppgitt. Enkelte har en tydelig overvekt av gutter, slik som Nord og NTNU, mens USN rapporterer en større andel jenter.

Et sentralt kjennetegn ved deltakergruppen er den høye andelen barn med minoritetsbakgrunn. Rapporteringen for 2024–2025 viser at mentorbarna har en landbakgrunnsprofil som i stor grad ligger utenfor Vest-Europa (Figur 4-5). Hoveddelen av mentorbarna har bakgrunn fra Asia (inkludert Tyrkia), Afrika og Øst-Europa utenfor EU. Merk at dataene ikke gir informasjon om hvor lenge barna har bodd i Norge, deres norskspråklige ferdigheter eller deltakelse i fritidsaktiviteter.

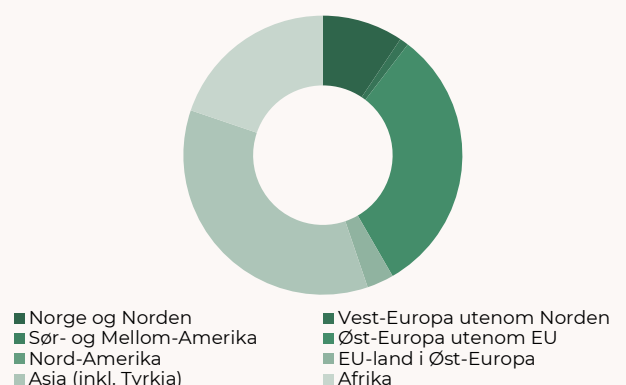
En mindre gruppe mentorbarn har bakgrunn fra Norge og Norden, og disse finnes primært ved HiØ. Det rapporteres også om et lite antall barn fra Vest-Europa utenom Norden. Samlet sett peker dette på at sammensetningen av mentorbarn kan variere noe mellom institusjonene, samtidig som hovedtyngden av deltakelsen er blant barn med bakgrunn fra land i Asia, Øst-Europa utenom EU og Afrika.

Figur 4-4: Andel mentorer med minoritetsbakgrunn i 2024–2025



Kilde: Kvantitative rapporteringer fra de deltakende UH-institusjonene 2024–2025. *I tillegg er det 23 mentorer ved HVL, som vi ikke har informasjon om minoritetsbakgrunn.

Figur 4-5: Landbakgrunn til mentorbarna 2024–2025



Kilde: Kvantitative rapporteringer fra de deltakende UH-institusjonene 2024–2025. *I tillegg er det 24 mentorbarn ved HVL, som vi ikke har informasjon om landbakgrunn.

4.1.4 Frafall gjennom året

Frafallet blant både mentorer og mentorbarn er gjennomgående lavt, men flere institusjoner rapporterer enkelttilfeller av frafall knyttet til kapasitet hos studentene eller endrede behov hos barna. I sjeldne tilfeller tas mentorer ut av ordningen dersom forventningene til samarbeidet ikke oppfylles.

4.1.5 Utvikling over tid

Tidligere evalueringer viser at antall deltakere historisk har vært høyere i perioder med høyere institusjonsdeltakelse. Totalt deltok 838 barn og studenter i Nattergalen i perioden 2012–2017, noe som tilsvarer et gjennomsnitt på om lag 168 deltakere per år. Deltakernivået i 2024–2025, med 118 mentorer, ligger noe lavere enn tidligere nasjonale topper. Utviklingen i antall mentorer ved de deltakende institusjonene over tid er vist i Figur 4-6 (der mellomliggende studieår fra 2017–2024 ikke inngår i datagrunnlaget), som illustrerer et skifte i samlet kapasitet etter 2016–2017. I denne perioden trekker UiS og OsloMet seg fra ordningen, mens HVL kommer inn som ny deltaker, noe som påvirker både nivået og sammensetningen av den totale mentorgruppen.

Det har vært en nedgang fra høyere nivåer i perioden 2013–2016 til et mer moderat nivå i 2024–2025, samtidig som variasjonen mellom institusjonene ser ut til å bli noe mindre. Den observerte endringen bør imidlertid tolkes med varsomhet, siden mellomliggende år ikke er inkludert i datagrunnlaget.

De tidligere evalueringene beskriver også en mentorgruppe som er klart kvinnedominerende,

samt en barnegruppe med høy andel minoritetsbakgrunn (Jessen, et al., 2018; Bakketeig, et al., 2011), mønstre som fortsatt kjennetegner ordningen i 2024–2025. At rekrutteringsprofilen i liten grad har endret seg over tid, tyder på at målgruppene og formålet med Nattergalen er videreført relativt uendret gjennom ordningens utvikling.

4.2 Læringsutbytte for studenter

Nattergalen fungerer som en unik praksisarena som gir studentene et rikt og variert læringsutbytte. Mentorordningen gir erfaringer og innsikter som supplerer pensum, særlig innen kultursensitivitet.

4.2.1 Kommunikasjon og språkforståelse

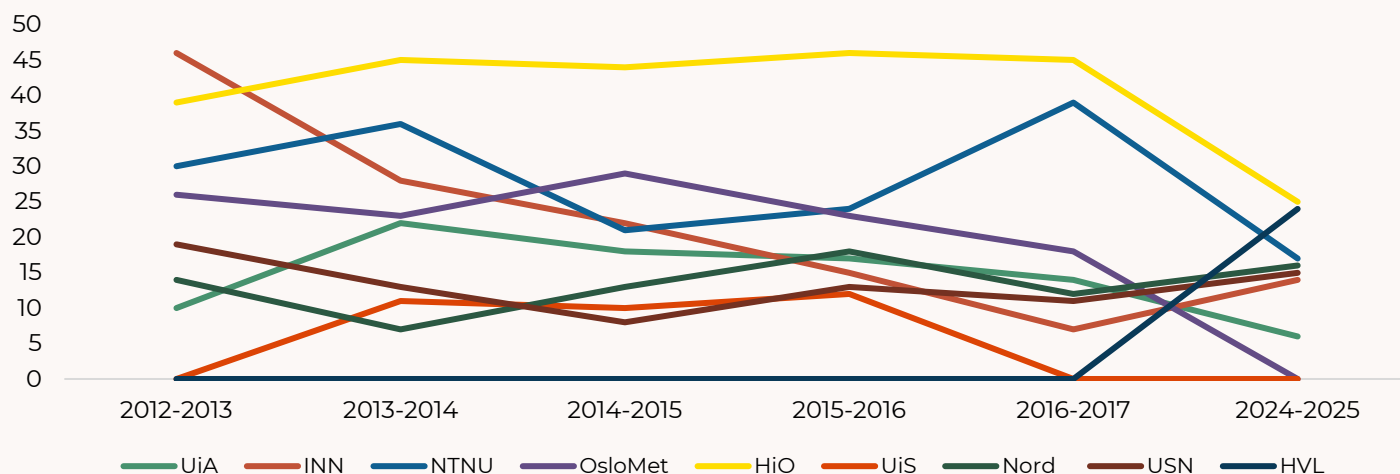
Et gjennomgående tema i studentenes rapportering er betydningen av kommunikasjon på tvers av språkgrenser. Mentorene utvikler evner til å tilpasse språk og uttryksmåter for å skape trygghet og forståelse når barna eller deres foreldre har begrensede norskferdigheter. En student beskriver:

Vi brukte mye kroppsspråk, peking og litt tegnspråk for å forstå hverandre.

Student i egenrapportering

En annen student erfarte at non-verbal kommunikasjon kunne bygge bro når språket ikke strakk til:

Figur 4-6: Utvikling i antall mentorer per institusjon



Kilde: Kvantitative rapporteringer fra de deltakende UH-institusjonene 2024–2025 og Jessen et al. (2018)

Jeg lærte at vi kan forstå
hverandre via kroppsspråk selv
om vi ikke kan samme språk.

Student i egenrapportering

Gjennom slike situasjoner har studentene fått økt bevissthet om viktigheten av å bruke alternativ kommunikasjon og unngå at barna selv må fungere som tolk for foreldrene. Denne treningen i å overkomme språkbarrierer gir verdifull kompetanse for barnevernsfeltet, der språklige misforståelser kan påvirke tillit og saksbehandling.

4.2.2 Kultursensitiv forståelse og innsikt i familienes hverdag

Nattergalen eksponerer studentene for mangfoldet i minoritetsfamiliers liv og gir dem førstehåndskunnskap om rutiner, verdier og utfordringer i ulike kulturelle kontekster. Mange mentorer har tilbrakt tid hjemme hos barnet og møtt hele familien, noe som har gitt innsikt i hvordan migrasjon, religion og sosioøkonomiske forhold påvirker barnas oppvekst. Studentene rapporterer at de gjennom Nattergalen utvikler et bredere perspektiv:

Mentorordningen har bidratt til et mer helhetlig syn i det flerkulturelle Norge. (...) Har blant annet lært mer om Ramadan, gjestfrihet og språklige utfordringer som kan komme med det å være minoritet i et nytt land.

Student i egenrapportering

Slik erfaringsbasert læring utvider forståelsen av barnas rammebetingelser og øker bevisstheten om hvordan kultur- og bakgrunnsforskjeller kan påvirke barns deltakelse i skole og lokalsamfunn. Studentene får også se hvordan familiene balanserer nye og gamle tradisjoner, noe som gjør dem mer lydhøre for barnas situasjon og behov.

4.2.3 Håndtering av ulike oppdragelsesnormer og perspektivtaking

Nattergalen konfronterer studentene med ulikheter i barneoppdragelse og sosiale forventninger. Gjennom mentorordningen må de navigere forskjellige normer og praksiser, og dermed utvikle kultursensitivt skjønn. Studentene lærer å se situasjoner både fra barnets og foreldrenes ståsted

før de trekker konklusjoner. Én student beskriver for eksempel hvordan mentorordningen lærte hen å ta foreldrenes perspektiv i problemløsning:

Jeg måtte lære å se personen i situasjonen, og forstå morens perspektiv før vi kunne løse utfordringene sammen.

Student i egenrapportering

En annen peker på hvordan kulturelle forskjeller påvirker barnets sosiale liv:

... (jeg) introduserte mentorbarn og mor til «norske feiringer». Ikke fordi jeg mener at den norske måten å feire på er bedre enn deres, men heller fordi mitt mentorbarn falt utenfor klassemiljøet sitt da han ikke hadde samme opplevelser eller forståelse som de andre barna i klassen.

Student i egenrapportering

Disse erfaringene gjør studentene mer oppmerksomme på hvordan kulturelle forskjeller kan påvirke barns sosiale liv, og de får trening i å støtte barnets behov for tilhørighet på en sensitiv måte. Samtidig lærer de å vokte sine egne reaksjoner og fordommer. Mentorsituasjonene tvinger dem til å reflektere over egne verdier når de står overfor andre oppdragelsesstiler, hvilket er en kjernekomponent i kultursensitiv praksis.

4.2.4 Relasjonskompetanse og tillitsbygging

Et annet sentralt læringsutbytte er utviklingen av relasjonskompetanseevnen til å bygge trygghet og tillit hos barn med ulike erfaringer. Barn som har opplevd migrasjon, kulturelle brudd eller ustabile omsorgsbetingelser kan tenkes å være mer tilbakeholdne i møte med nye voksne, og deres tillit bygges gradvis gjennom trygge, aktivitetspregede samspill. Selv om dette ikke gjelder alle mentorbarn, beskriver flere studenter at de møtte barn som var tydelig avventende i starten, og som trengte tid, forutsigbarhet og gjentatte positive erfaringer før relasjonen kunne utvikles.

Trygghet beskrives som grunnleggende for å lykkes i Nattergalen. Flere studenter forteller i

fokusgruppeintervjuene at barna var sjenerte, tilbakeholdne eller utrygge ved første møte. En student beskriver i egenrapportering:

Barna var veldig sjenerte i starten, men åpnet seg når vi fant felles aktiviteter.

Student i egenrapportering

En annen student understreker betydningen av tid og tålmodighet:

Jeg lærte at noen relasjoner trenger mye tid og tålmodighet. Noen barn har bagasje som gjør det vanskelig å stole på nye voksne. Og jeg har lært at man må respektere barnets grenser og samtidig være tålmodig og til stede.

Student i egenrapportering

Slike utsagn viser hvordan studentene utvikler kompetanse i å møte barn med ulike bagasje. Evnen til å skape mestringsopplevelser og bygge en trygg relasjon fremstår som en kjernekomponent i ordningens formåls effektivitet.

4.2.5 Selvrefleksjon og profesjonell utvikling

Mentorerfaringen stimulerer også studentenes refleksjon over egen rolle, holdninger og privilegier. Flere studenter beskriver at møter med familier i trange levekår og uvante situasjoner gjorde dem mer bevisst på egne privilegier:

Jeg har fått innsikt i levekår som er svært ulike mine egne.

Student i egenrapportering

Andre fremhever viktigheten av ydmykhet og nysgjerrighet:

Samtidig ble jeg minnet på hvor viktig det er å møte mennesker med blick for ressursene de bærer, og ikke bare utfordringene de møter.

Student i egenrapportering

Gjennom mentorordningen får studentene også styrket sin rolleforståelse. De må balansere mellom å være en trygg voksenperson, en venn og en representant for barnevernsfeltet. Dette krever at de reflekterer over egne grenser, ansvar og hvordan de fremstår i møte med barnet og familien. Flere studenter beskriver at de ble mer bevisste på hva det innebærer å innta en profesjonell rolle i relasjoner preget av ulikhet i alder, erfaring og kulturell bakgrunn.

Refleksjonene i egenrapportering og fokusgruppeintervju tyder på at mentorrollen fungerer som en treningsarena der studentene gradvis blir mer bevisste på hvordan egne antakelser, kommunikasjonsformer og profesjonelle vurderinger påvirker samspillet med barn og familier med minoritetsbakgrunn. Gjennom veiledning og det direkte møtet med barnet opplever studentene at de i større grad klarer å identifisere egne reaksjoner, og at dette gjør dem tryggere i rollen når de arbeider i flerkulturelle kontekster.

5. Evaluering av Nattergalen

I dette kapittelet evaluerer vi Nattergalen etter OECD kriteriene. Vi analyserer hvor relevant ordningen er for studentenes og barnevernstjenestens behov, hvordan den henger sammen med andre tiltak, om ressursbruken er kostnadseffektiv, og i hvilken grad Nattergalen faktisk styrker studentenes kultursensitive kompetanse. I tillegg vurderes hvilken nytte ordningen har for samfunnet og hvor bærekraftig den er over tid.

5.1 Vurdering av relevans

Evalueringskriteriet relevans handler om i hvilken grad tiltaket svarer på identifiserte behov i sektoren og er hensiktsmessig innrettet for å nå sine mål. Det vurderes om ordningen er godt tilpasset målgruppenes utfordringer og om den bidrar til å løse de problemer den er ment å adressere. I denne sammenheng ser vi særlig på om Nattergalen er relevant for å styrke studentenes kultursensitivitet og flerkulturelle kompetanse.

5.1.1 Det er et behov for kompetanse om kultursensitivitet i barnevernet

Nattergalen, med sin målsetting om å styrke barnevernsstudenters kultursensitive kompetanse, fremstår som et høyst relevant tiltak for sektoren gitt behovet for økt kunnskap om kultursensitivitet. Ordningen ble opprinnelig lansert som et integreringstiltak med hovedvekt på mentorbarnas inkludering, men har over tid blitt tydeligere innrettet mot studentenes læring og profesjonsforberedelse, uten at formålet om å støtte mentorbarne er fjernet. Denne dreiningen speiler at Nattergalen er utformet nettopp for å møte det påviste kompetansebehovet i barnevernssektoren.

5.1.2 Studentene ser nytten og relevansen av å være mentor

En vesentlig indikator på relevans er hvordan studentene selv vurderer nytten av å delta som mentorer. Studentene utgjør en viktig målgruppe for tilskuddsordningen, og deres erfaringer viser om Nattergalen dekker et reelt kompetansebehov og fremstår som faglig meningsfull i utdanningen. Samtidig vurderer studentene ordningen innenfor de organisatoriske rammene som gjelder ved deres lærested, noe som betyr at deres opplevelser også

reflekterer hvordan mentorordningen er integrert i studieprogrammet.

At studentene aktivt velger Nattergalen der det er et reelt alternativ til vanlig praksis, slik som ved HiØ, indikerer at mentorordningen oppfattes som faglig verdifull og relevant. Valgfriheten gjør at studentens preferanser kommer tydelig til uttrykk, og antall søkere reflekterer hvor attraktiv de oppfatter Nattergalen sammenlignet med tradisjonell praksis. Funn fra fokusgrupper viser at studentene gjennomgående har en positiv opplevelse av Nattergalen. De beskriver ordningen som både faglig relevant og personlig utviklende, og fremhever at mentorrollen gir dem læringsmuligheter de ikke får gjennom ordinær praksis. Flere studenter velger Nattergalen som et tilleggsfag til de tretti studiepoengene de normalt skal fullføre i løpet av studieåret. Dette understøtter inntrykket av at ordningen oppleves som særlig verdifull og motiverende.

Relevansen oppleves også som høy, ikke bare fordi ordningen styrker studentenes kompetanse i kultursensitivitet, men fordi mentorordningen gir trening i sentrale ferdigheter for arbeid i barnevernet, som grensesetting, rolleforståelse, pedagogiske vurderinger og samspill med barn.

5.1.3 Midlene brukes i henhold til intensjonen for ordningen

En gjennomgang av årsrapporter og intervjuer viser at tilskuddsmidlene i hovedsak benyttes i tråd med ordningens formål. Dokumentasjonen peker på en tydelig sammenheng mellom bruk av tilskudd og de aktivitetene ordningen er ment å støtte. Som beskrevet i kapittel 3.2.3 anvendes midlene på sentrale komponenter i drift og oppfølging av mentorordningen. Bruken av midlene fremstår dermed som formålstjenlig, med særlig vekt på oppfølging av studenter, administrasjon av ordningen og aktiviteter som muliggjør gode møter mellom mentor og barn.

Studentrapportene underbygger dette gjennom beskrivelser av oppfølging fra koordinator, jevnlig veiledning og tydelige rammer for samvær med barn og foreldre. Intervjuer med koordinatorene bekrefter at midlene prioriteres til ordningens mest ressurskrevende elementer, særlig matching, veiledning og samarbeid med skolene og familiene. Ved enkelte læresteder benyttes tilskuddet også til mindre lokale tilpasninger innenfor intensjonens rammer, slik som tiltak for å styrke rekruttering og samarbeid med skolene. Slike grep ligger innenfor

intensjonen om å sikre god rekruttering og oppfølging, og kan forstås som forsøk på å styrke ordningen der lokale behov tilsier det.

Samtidig viser gjennomgangen noen strukturelle begrensninger ved tilskuddsmodellen. Som tidligere beskrevet tildeles et flatt beløp per institusjon, uavhengig av antall mentorer. Det betyr at midlene ikke nødvendigvis står i forhold til arbeidsomfanget ved læresteder med mange mentorer, og at dagens modell heller ikke gir økonomiske insentiver til å øke antall deltakere. Gitt at tilskuddet ikke er ment å fullfinansiere Nattergalen, men snarere fungere som et stimuleringsstilskudd, er det samtidig forventet at institusjonene bidrar med egne ressurser. Dagens tildelingsmodell gir institusjoner økonomiske insentiver til å maksimere antall mentorer innenfor en gitt gruppestørrelse, som institusjonene uansett har opprettet. En utvidelse utover dette må skje gjennom egenfinansiering.

Ved enkelte institusjoner er det høy interesse for å delta i Nattergalen, men kapasiteten setter en praktisk grense for hvor mange studenter som kan tas opp. USN rapporterer for eksempel at 27 studenter søkte om å bli mentorer i 2024/2025, men at kun 15 fikk tilbud om å bli mentor. Dette kan tenkes å ha sammenheng med begrensede personellressurser. Koordinatorer har ofte ansvar for både rekruttering, opplæring, veiledning og administrasjon, og det kommer frem at det kan være krevende å følge opp et større antall mentorer på en forsvarlig måte innenfor dagens ressursrammer.

Evalueringen finner dermed at midlene brukes i henhold til intensjonen for ordningen. Tilskuddsmodellen gir derimot begrensede muligheter for å øke deltakelsen på en bærekraftig måte. Det kan derfor være behov for å vurdere justeringer i tildelingsmodellen dersom målet er at ordningen skal nå flere studenter over tid (dette diskuteres nærmere i kapittel 6).

5.1.4 Nattergalen gir målrettet kompetanse i en sektor i endring

Barnevernstjenesten etterspør i økende grad ansatte med kultursensitiv kompetanse, gode relasjonelle ferdigheter og trygghet i møte med familier som har ulike språklige og kulturelle referanserammer. Funn fra studentintervjuene og UH-sektoren tyder på at Nattergalen gir studentene kompetanse på dette området. Gjennom mentorordningen får studentene praktisk arbeid med barn som nylig har flyttet til Norge, familier med begrensede norskkunnskaper og situasjoner som krever fleksibilitet og trygg relasjonsbygging.

Dette gir innsikt som er vanskelig å oppnå kun gjennom klasseromsundervisning.

Flere studenter forteller at erfaringene fra Nattergalen gjorde dem tryggere i senere praksisperioder. Mentorordningen gir tid og rom til å bygge relasjoner og utvikle kultursensitiv kompetanse i et tempo som er vanskelig å oppnå gjennom kortere praksisløp. Samtidig når ordningen kun et begrenset antall studenter per lærested. I 2025 var totalt 118 mentorer knyttet til de syv deltakende institusjonene, noe som tilsvarer en mindre andel av studentkullene. Hadde målet vært å gi flest mulig studenter kultursensitiv kompetanse, ville bredere undervisnings- eller praksisformer nådd langt flere. Det finnes alternative måter å utvikle kultursensitivitet på, men den dybdelæringen som skjer gjennom ett år med mentorrelasjon lar seg vanskelig erstatte av kortere tiltak.

5.1.5 Samlet vurdering av relevans

Samlet vurderes Nattergalen som et treffsikkert og relevant tiltak som svarer på både kortsiktige og langsiktige kompetansebehov i barnevernet. Ordningen når riktignok bare et mindretall av studentene, men gir dem som deltar en dyptgående, praksisnær og kultursensitiv kompetanse som sektoren etterspør. Samtidig tyder funnene på at ordningen oppleves som relevant også fordi mentorordningen gir studentene trening i mer generelle profesjonsferdigheter som er sentrale i barnevernsarbeid, blant annet relasjonsbygging, grensesetting, rolleforståelse og kommunikasjon med barn og foresatte. Dette innebærer at ordningen kan dekke flere kompetansebehov i utdanningen enn det som følger direkte av hovedmålet om kultursensitivitet, selv om dette fortsatt er den primære innretningen.

5.2 Vurdering av sammenheng

Evalueringskriteriet sammenheng omhandler hvordan tilskuddsordningen forholder seg til andre eventuelle ordninger rettet helt eller delvis mot samme mål og/eller målgruppe.

5.2.1 Nattergalen er svakt koblet til praksistilskuddet

Nattergalen er i begrenset grad knyttet til andre nasjonale virkemidler eller tilskuddsordninger. Instituttledere bekrefter i intervjuer at Nattergalen oppfattes som adskilt fra praksistilskuddet, selv om begge ordningene skal støtte opp under studentenes profesjonsutvikling.

På et overordnet nivå kan Nattergalen og praksistilskuddet betraktes som beslektede virkemidler som begge bidrar til praksisnær læring utenfor UH-institusjonens forelesningssaler. Begge ordningene bygger på antakelsen om at profesjonskompetanse utvikles best gjennom erfaring i feltet. Samtidig er forskjellene tydelige. Nattergalen er en én-til-én-ordning over åtte måneder med jevnlig møter og kontinuitet i mentor-barn-relasjonen, mens ordinær praksis typisk er mer komprimert i tid og foregår i en institusjonell setting. Nattergalen kan dermed forstås som en type langsiktig, relasjonell praksisarena som gir andre erfaringer enn de praksistilskuddet legger til rette for. Flere representanter fra UH-sektoren påpeker at praksistilskuddet finansierer veiledning og praksisopplæring i barneverntjenestene, mens Nattergalen dekker et annet kompetanseområde knyttet til kultursensitivitet, relasjonsbygging og møte med barn utenfor en institusjonell kontekst.

For enkelte institusjoner finnes det likevel visse koblinger. Ved HiØ fungerer Nattergalen som et alternativ til observerende praksis i skole/SFO for førsteårsstudentene. Institusjonen vurderer disse praksisformene som likeverdige med hensyn til læringsutbytte, hvilket illustrerer at Nattergalen lokalt kan inngå i institusjonens samlede praksisportefølje.

5.2.2 Studiepoengproduksjon knytter ordningen til UH-sektorens finansiering

Nattergalen kan også sies å ha en indirekte sammenheng med UH-sektorens ordinære finansieringssystem når ordningen er innlemmet som et studiepoenggivende emne. Universiteter og høyskoler finansieres i hovedsak gjennom en rammebevilgning, men deler av bevilgningen er resultatorientert, blant annet gjennom uttelling av avlagte studiepoeng (Prop. 1 S (2015-2016)). Uttellingen beregnes på grunnlag av endringer i studiepoengreduksjon (omregnet til 60-studiepoengenheter), og satsen avhenger av hvilken finansieringskategori utdanningene er plassert i. Videre skiller ikke studiepoengindikatoren mellom ulike læringsformer (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2026), så studiepoeng avlagt gjennom praksis inngår på samme måte som andre studiepoeng innenfor samme utdanningskategori. Det betyr at når Nattergalen gir studiepoeng, hentes en del av finansieringen også via institusjonens vanlige finansieringsstrøm, i tillegg til Bufdirs tilskudd. Dette er ikke formelt dobbeltfinansiering, men viser at ordningen i noen grad knytter seg til to parallelle finansieringskilder. En slik mulig dobbel kobling trenger ikke være

problematiske, men bør inngå i vurderingen av ordningens plass i institusjonens totale ressursbilde.

Faglig har Nattergalen en internasjonal sammenheng gjennom The Nightingale Mentoring Network, et europeisk nettverk etablert for å styrke samarbeid, erfaringsutveksling og kvalitetssikring mellom institusjonene som tilbyr mentorprogrammet (The Nightingale Mentoring Network, u.d.). Nettverket setter felles kvalitetsstandards og fungerer som en arena for kompetanseutvikling (se Boks 1). Nettverket organiserer også årlige internasjonale konferanser. Den siste konferansen ble arrangert i Bergen i april 2025.

5.2.3 Samlet vurdering av sammenhengen

Nattergalen har en viss finansiell sammenheng med øvrige virkemidler i UH-sektoren, ettersom innretningen av ordningen, særlig hvorvidt den produserer studiepoeng, påvirker institusjonenes øvrige finansiering. Når Nattergalen inngår som et studiepoenggivende emne, utløser det uttelling i det ordinære finansieringssystemet for høyere utdanning, i tillegg til Bufdirs tilskudd.

Faglig henger Nattergalen i liten grad sammen med øvrig virkemidler i barnevernssektoren. Ordningen opererer hovedsakelig som et frittstående tiltak ved hver institusjon. Samtidig har Nattergalen enkelte likhetsstrekk med Praksistilskuddet, ved at begge ordningene er støtteordninger som skal fremme praksisnær læring og styrke studentens profesjonsutvikling.

Gjennom Nattergalens tilknytning til The Nightingale Mentoring Network kan ordningen forstås i en internasjonal sammenheng, ved at ordningen inngår i et strukturert fellesskap for erfaringsutveksling på tvers av land. Koblingen til øvrige nasjonale virkemidler i barnevernssektoren, fremstår derimot mer begrenset.

Sammenhengen mellom de to ordningene er nærmere vurdert i den tverrgående rapport som analyserer begge tilskuddsordningene samlet. Basert på dokumentasjonen i denne delrapporten fremstår imidlertid koblingen som svak, med kun enkelte tematiske overlapper knyttet til felles mål om profesjonsutvikling, relasjonskompetanse og praksisnær læring.

5.3 Vurdering av kostnadseffektivitet

Evalueringskriteriet kostnadseffektivitet handler om hvorvidt ressursene som brukes på ordningen står i et rimelig forhold til resultatene som oppnås.

Det vurderes om midlene tildeles på en hensiktsmessig måte, og om tilskuddsmottakerne anvender dem i tråd med ordningens formål og intensjoner.

5.3.1 Midlene gir nødvendig driftsbidrag, men Nattergalen forutsetter også bruk av egenfinansiering

Tilskuddsmidlene tildeles på en måte som muliggjør gjennomføringen av Nattergalen, men tilskuddets størrelse står ikke i forhold til ordningens faktiske kostnader. Gjennomgang av årsrapporter og institusjonenes beskrivelser av ressursbruken viser at midlene dekker de sentrale elementene som muliggjør driften. Tilskuddet er imidlertid utformet som en fast sum per institusjon, og tar i liten grad hensyn til omfanget ved det enkelte lærested, for eksempel hvor mange mentorer som deltar. Institusjoner med mange mentorer må dermed løse økt arbeidsmengde innenfor samme økonomiske ramme.

I praksis fungerer tilskuddet ofte som et nødvendig driftsbidrag snarere enn full kostnadsdekning. Flere institusjoner rapporterer at kostnadene ved drift overstiger tilskuddet, og at interne midler må benyttes for å dekke differensen. Dette samsvarer med intervjumaterialet, der flere koordinatore og instituttledere beskriver at tilskuddet i praksis dekker omtrent en halv stilling, mens total ressursbruk er høyere dersom ordningen skal gjennomføres. Dette underbygges ytterligere blant annet av NTNUs rapportering for mentoråret 2024–2025, der institusjonen fører en egeninnsats på 143 240 kroner i tillegg til Bufdirs tilskudd på 428 929 kroner. Eksempelet illustrerer at lærestedet er avhengige av intern finansiering for å opprettholde ønsket omfang og kvalitet i gjennomføringen. Det påpekes også at tilskuddsbeløpet i liten grad er justert for lønns- og prisvekst over tid, noe som kan øke behovet for egenfinansiering for hvert år som går.

5.3.2 Ressursbruken er formålstjenlig og drevet av bemanning

Tilskuddsmottakerne anvender i all hovedsak midlene i tråd med ordningens intensjoner. Som redegjort for i kapittel 3.2.3 brukes midlene særlig til tre hovedformål: koordinering og administrasjon, faglig oppfølging av studenter og aktivitetsmidler i mentor–barn–relasjonen. Informasjonsgrunnlaget viser at lønn til koordinator og faglig personale utgjør den klart største kostnadsposten, og at denne ressursinnsatsen er avgjørende for matching, oppfølging og drift av ordningen. Det vurderes som nødvendig og i tråd med formålet. Midlene som går til faglig oppfølging, fremstår også

som en målrettet og hensiktsmessig disponering av midlene i tråd med intensjonen.

Når det gjelder aktivitetsmidlene, tyder informasjonsgrunnlaget på at disse forvaltes i tråd med intensjonen. Studentene bruker midlene på rimelige aktiviteter som fremmer mestring og inkludering for barna. Lokal tilpasning av tilskuddets størrelse, som variasjon mellom studiestedene, vurderes som både rimelig og nødvendig for å sikre like muligheter der kostnadsfrie alternativer er ulikt tilgjengelig.

Enkelte institusjoner bruker i tillegg deler av midlene til fellesarrangementer og undervisningsrelaterte samarbeidsaktiviteter, noe som også er innenfor ordningens formål og vurderes som kvalitetsfremmende. Disse lokale prioriteringene fremstår som pragmatiske og legitime tilpasninger, så lenge midlene går til aktiviteter som styrker relasjonen mellom student og barn, eller til kvalitetshevende tiltak i drift og rekruttering.

Bruken av midlene vurderes som formålstjenlig og konsistent på tvers av lærestedene.

Kostnadsdriverne er i stor grad strukturelle (lønn, veiledning og aktivitetstilskudd), og det er lite som tyder på ineffektiv ressursbruk eller avvik fra intensjonen.

5.3.3 Ordningen forvaltes med lave kostnader og begrenset byråkrati

Kostnadseffektivitet må også vurderes i lys av administrative transaksjonskostnader hos både forvalter og tilskuddsmottaker. Som beskrevet i kapittel 3.2.4 er Bufdirs ressursbruk knyttet til Nattergalen begrenset i omfang. Informasjonsgrunnlaget indikerer at dette arbeidet utgjør en relativt liten administrativ belastning for direktoratet, og at rapporteringskravene er bevisst tilpasset tilskuddets beskjedne størrelse. Dette bidrar til å holde transaksjonskostnadene nede og anses som en kostnadseffektiv forvaltningspraksis. Fra institusjonenes perspektiv oppleves ordningen heller ikke som unødvendig byråkratisk.

Samlet sett fremstår forvaltningskostnadene som lave. De administrative oppgavene for institusjonene er håndterbare, men avhengige av stabil egenfinansiering. Dette vurderes som et akseptabelt nivå av transaksjonskostnader gitt ordningens mål, men med et vedvarende behov for lokal prioritering for å sikre robust drift.

5.3.4 Samlet vurdering av kostnadseffektivitet

Ut ifra tilgjengelig dokumentasjon vurderes Nattergalen som rimelig kostnadseffektiv i den

forstand at tilskuddet i hovedsak går til direkte drifts- og aktivitetskostnader som er nødvendige for implementeringen. Ordningen kunne neppe vært realisert på samme måte uten tilskuddet fra Bufdir, noe som viser at hver krone er avgjørende for ordningens eksistens. Samtidig kommer det tydelig frem at tilskuddet i dagens form ikke dekker alle faktiske kostnader, og at flere institusjoner må bidra med egne midler for å opprettholde tilbudet på ønsket nivå. Dette innebærer først og fremst at kostnadsbyrden ved gjennomføringen deles mellom Bufdir og utdanningsinstitusjonene. Så langt dokumentasjonen tilsier at ressursbruken samlet sett er formålstjenlig og nødvendig for å oppnå ordningens innhold og kvalitet, peker egenfinansieringen primært på at tilskuddet ikke gir full kostnadsdekning. Dersom studiepoeng knyttes til ordningen, kan institusjonene riktignok hente noe igjen gjennom resultatbasert finansiering. Det prinsipielle skillet mellom tilskuddsfinansiert og ordinært finansiert aktivitet kan da bli uklart.

Alt i alt anses midlene som tildeles Nattergalen å være effektivt utnyttet til sine formål. Likevel understreker evalueringen at tilskuddet er utilstrekkelig til full kostnadsdekning, slik at ordningen delvis må baseres på institusjonenes egenfinansiering. Dette skaper utfordringer for å ekspandere eller opprettholde ordningen over tid uten å svekke kvaliteten på oppfølging og veiledning.

5.4 Vurdering av formålseffektivitet

Formålseffektivitet handler om hvorvidt Nattergalen faktisk bidrar til å oppnå det målet ordningen er ment å oppfylle. I denne sammenhengen vurderes det i hvilken grad mentorordningen styrker studentenes kultursensitivitet og flerkulturelle kompetanse, slik det er formulert i ordningens første hovedmål.

Ordningen har to mål, rettet mot både studenter og barn. De konkrete målene er:

1. Å styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernsfeltet gjennom å gi studentene bedre forståelse av og innsikt i barn og unge med minoritetsbakgrunn og deres familier.
2. Å bidra til at barn og unge med minoritetsbakgrunn opplever styrket norskkompetanse, økt skolemotivasjon og bedre selvfølelse, samt flere situasjoner der de opplever mestring.

Ordningen har i tillegg et langsiktig ambisjonsnivå knyttet til gjennomføring i videregående opplæring og tilgang til høyere utdanning for barn og unge med minoritetsbakgrunn.

I denne evalueringen vurderes kun målsettingen knyttet til studentene. Mandatet presiserer at effekter for barna ikke inngår. Evalueringen undersøker derfor ikke barnas erfaringer direkte, men vurderer om Nattergalen fungerer som en kompetansefremmende læringsarena som styrker studentenes kultursensitivitet og flerkulturelle forståelse.

5.4.1 Nattergalen styrker studentenes kultursensitive kompetanse

Både kvalitative og kvantitative data indikerer at Nattergalen i stor grad innfrir formålet om å øke studentenes kultursensitive kompetanse. Funnene i kapittel 4.2 viser et bredt spekter som enten direkte eller indirekte er knyttet til økt kompetanse om kultursensitivitet.

For å tydeliggjøre koblingen mellom læringsutbyttet i kapittel 3.2 og ordningens formål, kan funnene forstås som delkomponenter i kultursensitiv praksis. Studentenes beskrivelser av språk- og kommunikasjonsforståelse, relasjonskompetanse, perspektivtaking og refleksjon over egne antakelser peker samlet mot en situasjonsnær og handlingsorientert kultursensitivitet, som utfyller det som typisk utvikles gjennom teori alene.

Kommunikasjon og språk som komponent i kultursensitivitet

Særlig viser materialet at studentene får trening i å kommunisere når språklige forutsetninger er ulike, blant annet ved å tilpasse språk, tempo og uttryksformer og ved å bruke alternative kommunikasjonsformer. Slike erfaringer er relevant for kultursensitivitet fordi de styrker studentenes evne til å etablere forståelse og trygghet i møter der språklige barrierer ellers kan skape misforståelser eller avstand.

Innsikt i minoritetsfamiliers hverdagsliv

Videre indikerer funnene at mentorordningen gir studentene konkret innsikt i minoritetsfamiliers hverdagsliv, inkludert møte med andre kulturelle praksiser, religiøse tradisjoner og levekår. Denne innsikten fremstår som viktig for kultursensitivitet fordi den bidrar til at studentene i større grad kan tolke barns og foreldres handlinger i lys av deres livssituasjon og referanserammer, og ikke primært ut fra egne majoritetskulturelle forventninger.

Normer og kultursensitivt skjønn

Læringsutbyttet dokumentert i rapporter og intervjuer indikerer at studentene utvikler et mer nyansert blikk på normer og barneoppdragelse, grenser og sosial deltakelse. I en kultursensitiv tilnærming inngår evnen til å vurdere situasjoner fra både barnets og foreldrenes ståsted, samt å reflektere over hvordan kulturelle normer og erfaringer kan påvirke barns muligheter for tilhørighet.

Relasjon og tillit over tid

Funnene peker også på at den langvarige relasjonen mellom mentor og mentorbarn gir studentene anledning til å arbeide systematisk med tillitsbygging over tid. Dette er relevant for kultursensitivitet fordi tillit ofte er en forutsetning for å kunne forstå barns og familiers situasjon på en måte som oppleves respektfull og treffsikker.

Læringsprosesser som fremmer kultursensitivitet

I fokusgruppeintervjuer fremhever studentene at Nattergalen fyller et tomrom i utdanningen. Flere opplever at flerkulturell forståelse og kultursensitivitet ellers vies relativt begrenset oppmerksomhet i undervisningen. En student uttrykker det slik:

Vi har ikke hatt noen andre fag som utelukkende handler om kultursensitivitet. Det er litt mangelfullt i resten av utdanningen. Jeg er veldig glad for at jeg tok dette faget.

Student i fokusgruppeintervju

Koordinator ved samme institusjon påpeker at særlig religion i liten grad blir tematisert i øvrig pensum, til tross for at mange familier mentorene møter har en sterk religiøs tilhørighet. Gjennom mentorordningen får studentene erfaring med religiøse praksiser som for mange er fremmede, og de utvikler forståelse for hvordan minoritetsfamilier kan streve med integrering, bosituasjon og økonomiske utfordringer i et nytt land.

Studentenes logger og sluttrapporter viser tydelig at mentorene betrakter Nattergalen som en unik arena for å anvende teori i møte med familier som lever med andre kulturelle, språklige og sosiale referanserammer enn deres egne i praksis. Flere beskriver at erfaringene har gitt dem nye og varige perspektiver. En student formulerer dette slik:

Jeg merker fortsatt at jeg tar med meg Nattergalen i vurderingene mine.

Student i fokusgruppeintervju

5.4.2 Formelle krav åpner for institusjonelle tilpasninger

For å forstå betydningen av dette læringsutbytte, er det relevant å se det i lys av utdanningens formelle krav. Alle institusjoner som tilbyr bachelor i barnevernspedagogikk, må forholde seg til nasjonale retningslinjer. *Forskrift om nasjonal retningslinje for barnevernspedagogutdanning* (Lovdata, 2026) skal sikre et nasjonalt likeverdig faglig nivå, slik at kandidatene uteksamineres med en felles sluttkompetanse uavhengig av utdanningssted. I § 11 h. heter det at kandidaten skal kunne «anvende faglig kunnskap om kulturelt mangfold og vise flerkulturell forståelse og kultursensitivitet i tjenesteutøvelsen».

Dette forskriftsfestede kravet fastsetter at utdanningsinstitusjonene har et formelt ansvar for å sikre at studentene tilegner seg kultursensitiv kompetanse, men forskriften spesifiserer ikke hvordan læringsutbytte skal oppnås. Dette innebærer at Nattergalen fremstår som ett av flere mulige virkemidler for å realisere forskriftskravet, men skiller seg ut ved å tilby en erfaringsbasert og relasjonell læringsarena som går utover mer tradisjonelle undervisningsformer.

Det er først etter at dette overordnede rammeverket er etablert, at det blir relevant å vurdere institusjonelle tilpasninger. OsloMet påpeker i sin sluttrapport at kultursensitivitet allerede er integrert som tema i hele bachelorløpet, blant annet gjennom egne emner om minoritetsperspektiver (*Minoritetsperspektiver i barnevernet* og *Superdiversity*). Dette illustrerer at institusjonene kan organisere læringsløpene på ulike måter og likevel oppfylle de samme forskriftsfestede kravene.

5.4.3 Læringsutbytte strekker seg utover kultursensitiv kompetanse

I tillegg til studentens økt kultursensitivitet og flerkulturelle kompetanse utviklet også studentene andre egenskaper som ikke treffer innenfor målsetningen, men som likevel er nyttig for individet og samfunnet. Dette drøftes nærmere i delkapittel 4.5.

Det foreligger variasjon i hvordan utdanningsinstitusjonene praktiserer målgruppetilpasning som også påvirker studentenes læringsutbytte. I

fokusgruppeintervjuene med studenter fremgår det at enkelte mentorbarn ikke har minoritetsbakgrunn. Studentene understreker samtidig at disse barna nylig hadde flyttet til byen fra en annen landsdel, og at de opplevde ulike former for sosial marginalisering i møte med et nytt miljø. Selv om disse barna ikke faller inn under den primære målgruppen, beskriver studentene situasjonen som faglig relevant. De får innsikt i hvordan flytting, brudd i nettverk og manglende tilhørighet kan påvirke barns trivsel og sosiale deltakelse. Studentene forteller også at de, gjennom mentorgrupper der andre mentorer hadde barn med minoritetsbakgrunn, fikk løpende innblikk i erfaringer knyttet til språkbarrierer og kulturelle misforståelser. Denne erfaringsutvekslingen kompenserte i stor grad for variasjoner i egen tildeling.

I tillegg viser dokumentasjonen fra HiØ at institusjonen har valgt en målgruppetilpasning som inkluderer alle barn som kan ha nytte av ordningen. Denne rekrutteringsprofilen omtales også i evalueringen fra 2018, der det beskrives at HiØ i noen tilfeller rekrutterer etnisk norske barn for å sikre tilstrekkelig antall mentorbarn til studentmentorene. Dette innebærer at barn uten minoritetsbakgrunn også kan få mentor, så lenge de vurderes å ha behov for støtte, for eksempel på grunn av flytting, svak tilknytning til nærmiljøet eller andre forhold som gjør at de kan ha særlig nytte av mentorordningen. Samtidig vektlegger HiØ at barn med minoritetsetnisk bakgrunn skal prioriteres dersom det melder seg flere barn enn det finnes mentorer. Det fremgår også at alle barn som søkte høsten 2024, og som ble vurdert å være i målgruppen, fikk tilbud om og tildelt mentor.

Denne praksisen skiller seg noe fra andre institusjoner som opererer med en strengere avgrensing av målgruppen, og kan påvirke hvor direkte mentorordningen støtter opp under ordningens første hovedmål. På den ene siden kan mentorordningen gi relevant læring om sosial inkludering og barns behov for trygghet, tilhørighet og støtte. På den andre siden kan koblingen til læringsutbytte knyttet til minoritetserfaringer, språkbarrierer og flerkulturelle perspektiver bli mindre direkte dersom studentene ikke møter barn og familier med minoritetsbakgrunn i mentorordningen, slik målgruppen er definert i manualen.

OsloMet reiser i sin sluttrapport spørsmål knyttet til målgruppedefinisjonen og ordningens faglige plassering. De uttrykker en bekymring for at Nattergalen kan bidra til en utilsiktet fremmedgjøring av barn og unge med minoritetsbakgrunn, ved at målgruppen defineres

på måter som kan forsterke forestillinger om «andrehet». Videre peker OsloMet på at ordningens sosialpolitiske målsettinger kan oppfattes å ligge utenfor UH-sektorens kjerneoppgaver (forskning, utdanning og formidling), og fremhever at utøvende sosialfaglig oppfølging av barn primært er et ansvar for relevante kommunale og statlige tjenester. Samtidig presiserer OsloMet at årsaken til at ordningen ble avvirket, var personalmangel.

Manualen er tydelig på at målgruppen for tiltaket er barn med minoritetsbakgrunn i alderen 8 – 12 år, og at rekruttering skjer gjennom samarbeid mellom skole og koordinator. Samtidig beskriver manualen at prioritering skal baseres på vurdering av utbytte (f.eks. lite nettverk, kort botid i Norge, svake norskkunnskaper, sjenerte barn). Dette gir et handlingsrom for lokale vurderinger, men kan også skape en målspenning dersom utbyttehensyn i praksis tolkes slik at målgruppen utvides utover barn med minoritetsbakgrunn. En slik utvidelse kan gi læringseffekter for studentene, men kan samtidig svekke hvor direkte ordningen bidrar til det spesifikke formålet om økt flerkulturell forståelse og kultursensitivitet.

5.4.4 Samlet vurdering av formålseffektivitet

Oppsummert viser dokumentanalysen, studentrapportene og intervjumaterialet at Nattergalen i stor grad oppfyller sitt sentrale formål om å styrke studentenes kultursensitivitet og flerkulturelle kompetanse. Studentene beskriver gjennomgående erfaringer som gir dem innsikt i minoritetsfamiliers hverdagsliv, språkbarrierer, oppdragelsespraksiser, integreringsutfordringer og barns behov for trygghet og stødig relasjoner. Mentorene får praktisk erfaring med kommunikasjon i situasjoner preget av språklig og kulturell usikkerhet. De utvikler faglig trygghet, refleksjonsevne og økt forståelse for hvordan profesjonsrollen utøves i møte med barn og foreldre som lever med sårbare eller krevende rammebetingelser. Videre viser dokumentasjonen at lokale tilpasninger i målgruppepraksis og organisering kan påvirke hvor direkte mentorordningen støtter opp under formålet ved enkelte læresteder, slik det også kommer frem av dokumentasjonen fra HiØ og OsloMet samt føringene i manualen.

Nattergalen fremstår som en læringsarena som gir studentene erfaringer de ellers ikke ville fått i studiet. Mentorordningen gjør det mulig å utvikle kultursensitivt skjønn, profesjonelle kommunikasjonsferdigheter og en dypere forståelse for barn og familiers situasjoner i flerkulturelle samfunn. Ordningens kjernefunksjon,

å styrke studentenes kompetanse i møte med barn og unge med minoritetsbakgrunn, ser dermed ut til å være godt oppfylt.

5.5 Vurdering av samfunnsnytte

Nattergalens samfunnsnytte knytter seg primært til økt kompetanse hos fremtidige barneverns-pedagoger, noe som på sikt kan komme utsatte barn og familier til gode. Ordningen styrker studentenes læringsutbytte på sentrale områder og gjør dem bedre forberedt til praksis og senere yrkesutøvelse i barnevernet.

5.5.1 Bidrar til profesjonsforberedelse og kvalitet i barnevernet

Gjennom Nattergalen utvikler studentene praktiske ferdigheter som er direkte relevante for arbeid i barnevernet. De får øvelse i relasjons-bygging både med barn og foreldre, i å bevare ro og struktur i samvær med barn, i å kommunisere med personer som har annet morsmål, og i å reflektere over etiske problemstillinger underveis. Mange studenter peker på at de har fått trening i å skape trygghet og tillit over tid, noe som kommer dem til gode når de senere skal møte sårbare barn i ordinær praksis. En koordinator understreker at studentene som har deltatt i Nattergalen møter praksisfeltet mer forberedt og med større trygghet. En UH-leder beskriver at disse studentene fremstår som «mer modne» og «bedre rustet» for praksis. Samtidig påpeker vedkommende at det er vanskelig å vite om dette skyldes en kausal effekt av Nattergalen eller om det til en viss grad reflekterer at motiverte, ressurssterke studenter oftere søker seg til ordningen. I begge tilfeller drar imidlertid praksisfeltet nytte av studenter som er tryggere og mer erfarne.

En koordinator trekker frem Nattergalens varighet over to semestre som en stor fordel. Studentene får en jevn og kontinuerlig læringsprosess hvor de regelmessig må omsette teori til praksis. I motsetning til korte, avgrensede praksisperioder, får mentorene tid til å modnes i rollen. Dette gir en jevnere overgang fra teori til praksis og kan bidra til å dempe «praksissjokket» som studenter ofte opplever når de begynner i praksis.

Flere studenter skriver i egenrapporter at erfaringene fra mentorordningen gjorde dem tryggere og mer selvsikre da de senere hadde praksis i studiet. De kjente igjen situasjoner fra Nattergalen, for eksempel kommunikasjon med foresatte eller håndtering av barns atferd, og opplevde at de allerede hadde noen verktøy i verktøykassen som de kunne bruke.

Veldig lærerikt på veldig mange viktige måter [...]

*Relasjonsbygging med flere ledd-
å få kjennskap til kultur forskjeller
på en så nærgående måte. Lære
seg å tilpasse kommunikasjons-
problemer ift. språk, og
utgangspunkter for hverdagslig
samhandling.*

Student i egenrapportering, under spørsmålet «I hvilken grad har du erfaringene dine og det du har lært gjennom Nattergalen er nyttig i en fremtidig jobb?»

Funn fra fokusgruppeintervjuene med studenter underbygger dette ytterligere. Studentene beskriver at mentorordningen gir dem tidlig trening i relasjonsbygging, grensesetting, rolleforståelse og kommunikasjon med barn og foreldre. Flere fremhever at det får erfaring med situasjoner som ligner på praksisfeltet, som å skape trygghet, håndtere motstand og uventede situasjoner, møte barn som strever og forstå ulike familiers behov. En student uttrykker dette slik i et fokusgruppeintervju:

*(... Nattergalen) en fin innføring i
det å stå tryggere i rollen som
barnevernspedagog. Man står
nok litt stødigere før praksis i
tredje klasse.*

Student i fokusgruppeintervju

Dette indikerer at ordningen fungerer som en «myk start» på profesjonsutøvelsen, noe som ikke bare gagnar studentene selv, men også de praksis-stedene og senere arbeidsplassene som tar dem imot.

Hvert år deltar et begrenset antall studenter i Nattergalen. Selv om dette utgjør en liten andel av kullet, rapporterer nesten alle mentorene, enten i egenrapporteringer eller fokusgruppeintervju, at erfaringene er svært verdifulle både faglig og personlig. Dette indikerer høy treffsikkerhet for de studentene som faktisk søker seg til ordningen.

Fra et samfunnsnytteperspektiv innebærer dette at ordningen lykkes i å styrke kompetansen til en gruppe studenter der deler vil jobbe med utsatte barn og familier i fremtiden. Dersom målsettingen var å gi alle barnevernstudenter trening i kultursensitivt arbeid, måtte tiltaksbredden utvides

gjennom pensum, simuleringer eller praksismodeller som involverer flere studenter. Samtidig tyder funnene på at den langvarige relasjonen i mentorordningen gir en type læreprosess som vanskelig lar seg skalere uten å miste effekt. Nettopp dybdelæringen i et en-til-en-forhold over tid synes å være en nøkkelfaktor. Det er derfor usikkert om en kortere praksis eller et pensumkurs alene ville gitt tilsvarende utbytte.

Mentorordningen skaper også positive utilsiktede virkninger som, selv om de ikke var hovedmål, representerer samfunnsmessige gevinster. Studentene utvikler generell selvstendighet, ansvarsfølelse, rolleforståelse og evne til å håndtere komplekse og uventede situasjoner, ferdigheter som er verdifulle i barnevernsarbeid generelt. Dette kan på sikt bidra til bedre rekruttering og stabilitet i barnevernet, som sliter med høy turnover blant nyutdannede.

5.5.2 Samlet vurdering av samfunnsnytte

Samlet sett er samfunnsnyttene av Nattergalen knyttet til at ordningen produserer mer erfarne, kultursensitive og relasjonskompetente barnevernspedagoger. Dette er av stor verdi for et barnevern i stadig endring, som trenger ansatte med mer praktisk trening i møte med mangfoldet av familier. Selv om ordningen i dag når et mindretall av studentene, viser evalueringen at den har høy treffsikkerhet blant dem som deltar. Studentene melder om stort utbytte både faglig og personlig, og praksisfeltet drar nytte av at deltakerne blir mer forberedt på yrkesrollens utfordringer. For samfunnet innebærer dette at de investeringene som legges ned i Nattergalen, kommer tilbake i form av bedre kvalitet i barnevernet når disse studentene blir yrkesaktive.

5.6 Vurdering av bærekraft

Bærekraft handler om hvorvidt de positive effektene av Nattergalen vedvarer over tid, og om ordningen har strukturer som sikrer stabil drift og videreføring.

5.6.1 Høy personavhengighet svekker robustheten

Nattergalen er i stor grad avhengig av enkeltpersoners engasjement. Ansvar og nøkkeloppgaver er ofte konsentrert hos én koordinator eller fagperson per institusjon. Det er i liten grad etablert støttefunksjoner eller overlappende ansvarsfordeling som kan avlaste og sikre kontinuitet ved fravær eller utskiftninger. Når nøkkelpersoner slutter, bytter stilling eller får endrede ansvarsområder, blir ordningen dermed sårbar, både organisatorisk, praktisk og faglig.

En viktig forklaring er at organiseringen rundt Nattergalen mange steder er liten. Koordinatorrollen omfatter typisk alt fra rekruttering av studenter og barn, opplæring og veiledning, til samarbeid med skoler og foreldre samt administrativ rapportering. Når det meste hviler på én eller få personer, er ordningen sårbar dersom disse personene får mindre tilgjengelig tid eller slutter. Flere beskriver at tilskuddet i praksis dekker om lag en halv koordinatorstilling, noe som ikke er tilstrekkelig for å ivareta alle oppgavene. Ordningen bærer flere steder preg av ildsjelenes innsats fremfor formell forankring, dette gjør den mindre robust overfor endringer.

For eksempel illustrerer OsloMet denne personellavhengige sårbarheten. I sluttrapporteringen pekes det på at ordningen ble avvirket som følge av manglende personalressurser. Dette underbygger at bærekraften ikke bare handler om faglig kvalitet og etterspørsel, men også om kapasitet og organisatorisk evne til å drifte ordningen over tid. Når nøkkelpersoner forsvinner uten at ansvar og oppgaver er forankret bedre i administrasjonen kan ordningen raskt blir nedprioritert eller avvirket.

5.6.2 Små økonomiske rammer gjør ordningen sårbar

Bærekraften påvirkes også av de økonomiske rammebetingelsene. Dersom tilskuddet reduseres eller faller bort, er det usikkert om eller hvordan institusjonene vil fortsette ordningen. Det er få alternative finansieringskilder, og ordningens kjerneaktiviteter som koordinering, veiledning og aktiviteter har visse faste kostnader som er delvis uavhengig av omfanget av ordningen. Med andre ord må en viss bemanning og basisfinansiering være på plass for at mentorordningen skal kunne drives forsvarlig, selv om antall mentorpar eventuelt reduseres.

Flere institusjonsledere og koordinatorene peker på at et bortfall av tilskuddet vil gjøre det krevende å opprettholde ordningen, fordi oppgavene i begrenset grad kan løses innenfor ordinære rammer uten at det går på bekostning av andre prioriterte oppgaver. I praksis kan konsekvensen bli at ordningen enten avvikles eller reduseres til et nivå der oppfølgingen blir for svak til å sikre kvalitet og stabilitet. På spørsmålet om man ville videreført Nattergalen som emne, dersom tilskuddet falt bort, svarer en UH-leder:

Jeg tror kanskje svaret ville vært nei. Hvis vi måtte bruke egne midler, ville vi ikke hatt råd til å drive en praksis som koster

såpass mye mer. Det er ingen tvil om det, slik situasjonen er nå.

Leder fra UH-sektoren

Dette indikerer at dagens tilskudd, til tross for begrensninger, er en nødvendig forutsetning for ordningen. Manglende sikkerhet rundt fremtidig finansiering svekker bærekraften, da det kan skape usikkerhet for institusjonene om hvorvidt det lønner seg å investere tid og ressurser i ordningen over tid.

5.6.3 Delvis lite institusjonalisert organisering og forankring forsterker sårbarheten

Graden av formell institusjonalisering ser ut til å påvirke hvor robust ordningen er fra sted til sted. Noen utdanninger har innlemmet Nattergalen tett i studieprogrammet, for eksempel ved å gi studiepoeng og gjøre det til en del av valgfag eller praksis. Der ordningen er godt forankret i utdanningsplanen og i ledelsens prioriteringer, er sjansen større for at den overlever personellskifter og endringer.

Hvis Nattergalen er integrert som en del av obligatorisk praksis så er det nok ganske beskyttet, og

dermed mindre sårbart. Hos oss er det god institusjonalisert.

Koordinator fra UH-sektoren

Dette illustrerer at formell forankring i studieplanen og i institusjonens strategier kan gi økt stabilitet og eierskap. I kontrast vil en mer løsrevet, frivillig ordning være enklere å kutte ned på dersom pressede budsjetter eller kapasitetsproblemer tilsier det. Spesielt dersom suksessen i stor grad avhenger av én eller to ildsjeler.

5.6.4 Samlet vurdering av bærekraft

Oppsummert fremstår Nattergalen som et tiltak med et betydelig potensial for varige kompetansegevinster i barnevernet. Den langsiktige bærekraften i effektene knytter seg først og fremst til at studentene utvikler kompetanse og profesjonell trygghet som kan tas med videre inn i praksis og senere yrkesutøvelse, også etter at mentorperioden er avsluttet.

Bærekraften i selve ordningen fra år til år vurderes imidlertid som mer sårbar. Ordningen er sårbar for bortfall av nøkkelpersoner og finansiering, og dens fremtidige eksistens hviler i stor grad på kontinuerlig prioritering hos både Bufdir og deltakerinstitusjonene.

6. Samlet vurdering og anbefalinger

Funnene fra evalueringen viser at Nattergalen i hovedsak fungerer etter intensjonen. Ordningen gir studentene en læringsarena for å utvikle kultursensitivitet og flerkulturell forståelse i møte med barn og familier med minoritetsbakgrunn. Gjennom mentorordningen får studentene anledning til å omsette teori til handling i et forløp som varer over flere måneder, noe som bidrar til dybdelæring og profesjonell modning.

6.1 Samlet vurdering

Samlet fremstår ordningen som et treffsikkert virkemiddel for å styrke studentenes kompetanse i møte med barn og familier med minoritetsbakgrunn, i tråd med ordningens hovedmål. Evalueringen peker likevel på flere strukturelle forhold som kan begrense effektivitet og måloppnåelse i ordningen.

6.1.1 Ulik rekrutteringspraksis

Nattergalen retter seg mot et veldokumentert kompetansebehov i barnevernsfeltet. Manualen slår fast at målgruppen er barn med minoritetsbakgrunn, og at hovedmålet er å styrke studentenes kultursensitivitet og flerkulturelle kompetanse gjennom kontakt og samspill med barn og familier med andre språklige og kulturelle referanserammer. Dette innebærer at ordningen fremstår som svært relevant for barnevernssektoren.

Funnene viser samtidig at studentene gjennom Nattergalen opplever stort læringsutbytte knyttet til grensesetting, rolleforståelse og trygghet i samvær med barn og foresatte. Dette er kompetanse som vurderes å være relevant og nyttig både for den enkelte mentor, og for barneverntjenester og institusjoner som senere vil ansatte mange av dem. Den praktiske erfaringen mentorene får gjennom Nattergalen vurderes derfor å ha verdi også utover styrking av kultursensitivitet.

I utgangspunktet er det ikke problematisk at ordningen har positivt læringsutbytte utover hovedformålet med ordningen. I kapittel 2.1.1 beskriver vi at det er blitt vektlagt at mentorene gjennom Nattergalen skulle få erfaring og trening i

kommunikasjon med barn. Vi ønsker likevel å problematisere at så lenge *kultursensitivitet* er den bærende begrunnelsen for ordningen, så er det viktig at vurdering av måloppnåelse tar utgangspunkt i dette og ikke i andre nyttevirkninger av ordningen.

UH-sektoren har en litt ulik forståelse, eller i alle fall praksis, for rekruttering av barn til ordningen. Noen argumenterer for at målgruppen bør innsnevres, mens andre argumenterer for at det bør gjøres videre. Spørsmålet om målgruppepraksis bør derfor håndteres tydeligere i ordningen. Vår forståelse er at målet om økt kultursensitivitet i barnevernet henger sammen med et behov for å bedre forstå forskjeller i oppdragerstil, tradisjoner, familieroller og annet som henger sammen med kulturell identitet. Denne forståelsen tilsier at rekruttering av mentorbarn tar utgangspunkt i familier med en annen kulturell identitet og bakgrunn. Dersom enkelte UH-institusjoner inkluderer barn uten minoritetsbakgrunn, bør det stilles klare forventninger til hvordan studentene likevel får tilgang til erfaringer og refleksjon knyttet til minoritetserfaringer, for eksempel gjennom veiledning, gruppesamlinger og erfaringsdeling på tvers av mentorer. Alternativt bør formålet for studentene utvides til å inkludere erfaring med en bredere målgruppe av barn.

6.1.2 Økonomiske insentiver og rammevilkår i UH-sektoren

Evalueringen viser at UH-institusjonene i hovedsak er positive til Nattergalen og studentens læringsutbytte gjennom ordningen. Samtidig tyder informasjonsinnhenting på at innretning og gjennomføring av programmet ved institusjonene påvirkes av økonomiske insentiver, i tillegg til vurdering av faglig relevans.

Tilbud om Nattergalen innebærer en del faste kostnader, forbundet med etablering og drift, for UH-sektoren. Tilskuddsordningen er ment å stimulere UH-sektoren til å tilby Nattergalen gjennom økonomiske insentiver. Den er altså ikke ment å fullfinansiere programmet. Tilskuddet fra Bufdir bidrar til kostnadsdekning av sentrale elementer som lønnsutgifter til koordinering og administrasjon, samt utgifter til fellesaktiviteter og aktivitetsmidler knyttet til møter og aktiviteter mellom mentor og mentorbarn.

Når først Nattergalen er etablert ved en UH-institusjon, vil det være stordriftsfordeler å hente gjennom å utvide antall mentorer og mentorbarn

innenfor kapasiteten av en viss gruppestørrelse. Deretter forstår vi det som at kostnadene vil øke terskelvis, ettersom det oppstår behov for å etablere flere grupper med mentorer og mentorbarn, eller å rekruttere mentorbarn fra flere ulike skoler eller områder. For å utnytte kostnadsdekningen som ordningen gir, vil UH-sektoren ha insentiver til å tilby mentorplass til flest mulig mentor og mentorbarn innenfor en bestemt gruppestørrelse. Satsing på ordningen, gjennom økt rekruttering eller eventuelt styrket oppfølging per mentor vil måtte finansieres gjennom økning i UH-institusjonenes egenfinansiering.

6.1.3 Insentiver for studenter og betydning av organisering

Det at studenter aktivt søker seg til Nattergalen som et valgfritt emne, viser at mange studenter oppfatter Nattergalen som en relevant og attraktiv del av utdanningen. Etter tidligere anbefaling (Jessen, et al., 2018) har Nattergalen blitt tydeligere forankret i studieprogrammet, og innlemmet i studieprogrammer som et valgfritt emne med studiepoeng. Samtidig er det store variasjoner både i antall studiepoeng og andre valg om innretning og integrering i de ulike UH-institusjonenes studieprogrammer. Evalueringen viser at riggen rundt selve kontakten mellom mentor og mentorbarn varierer betydelig, både i form av studiepoeng og formelle krav (eksamen, mv). Dersom mentorordningen må gjennomføres i tillegg til ordinær studiebelastning (60 studiepoeng i året), kan terskelen for å delta øke. Kriterier og aktiviteter i ordningen, som beskrevet i manualen, bidrar til at gjennomføringen av selve mentorprogrammet og kontakten mellom mentor og mentorbarn foregår nokså likt på tvers av UH-institusjonene. Vår forståelse er derfor at variasjonene i innretning av programmet internt i UH-sektoren er et resultat av til dels motstridende insentiver.

Vår vurdering er at det fremstår urimelig at studenter som legger ned en sammenlignbar innsats, formelt sitter igjen med ulik uttelling. For UH-institusjonenes del vil det kunne være en fordel å innføre et mer standardisert faglig rammeverk på tvers av institusjoner. Etter vår vurdering virker felles minimumskomponenter for læringsmål, refleksjonskrav og omfang være fornuftig.

6.1.4 Liten ordning øker sårbarhet for personavhengighet

Evalueringen beskriver en ordning som i mange tilfeller bæres av én eller noen få nøkkelpersoner. Manualen legger stor vekt på koordinatorenes rolle i rekruttering, prioritering, oppfølging og veiledning. Når ansvaret er konsentrert, øker

risikoen for at ordningen blir sårbar ved utskiftninger, fravær eller kapasitetsproblemer.

Vår forståelse er at risikoen for personavhengighet henger sammen med ordningens særegenhet som følge av at finansiering, oppfølging og faglig utvikling ligger hos Bufdir og ikke hos utdanningsmyndighetene. Tilhørigheten til et internasjonalt konsept og nettverk, forsterker annerledesheten til ordningen. I sin sluttrapport fremhever OsloMet personellmangel som årsaken til avvikling. Et viktig læringspunkt er derfor at størrelsen og særegenheten til ordningen bidrar til en viss personavhengighet i ordningen, noe som kan svekke robustheten over tid.

6.1.5 Måloppnåelse i lys av formelle krav til utdanningene

Nattergalens måloppnåelse bør også vurderes i lys av nasjonale retningslinjer. UH-sektoren har et formelt ansvar for å sikre at studentene oppnår kompetanse om kulturelt mangfold og kultursensitivitet. Gjennom oppfyllelse av programmets egne mål svarer UH-institusjonene samtidig på lovpålagte krav. To av Kunnskapsdepartementets overordnede mål for universitetene og høyskolene i tildelingsbrevet for 2026 lyder som følger:

- Samfunnet og arbeidslivet har tilgang på relevant kompetanse
- Kunnskapssektoren utjevner sosiale og geografiske forskjeller

Oppslutningen om Nattergalen innebærer likevel at programmet bare bidrar til at et mindretall av studentene styrker sin kompetanse om kulturelt mangfold og kultursensitivitet. Evalueringen viser at Nattergalen oppleves å fylle et tomrom ved å tilby en erfaringsbasert læringsarena som gir studentene som deltar tid og rom til å bygge relasjon, reflektere og prøve ut kultursensitiv praksis i møte med familier. Det store flertallet av studenter tar imidlertid ikke del i denne læringen. Det er derfor opp til UH-sektoren å sikre at øvrige studenter opparbeider kompetanse om kulturelt mangfold og kultursensitivitet på andre måter. OsloMet, som har trukket seg ut av ordningen, forteller at deres studenter blir kjent med tematikken gjennom egne emner og gjennomgående tematisering i bachelorløpene.

Et overordnet spørsmål er derfor hvilken rolle Nattergalen kan og bør spille i oppfyllelse av nasjonale retningslinjer i utdanningsprogrammene. Per i dag fremstår ordningen som et godt og relevant tilbud til et mindretall studenter, med stort læringsutbytte. I sin eksisterende form og med dagens oppslutning, har ordningen begrenset

betydning for den samlede studentmassen. Vår vurdering er at langt flere studenter vil ha nytte av å delta i ordningen. Dersom ambisjonen er å øke rekruttering av både mentorer og mentorbarn, vil dette kreve økt ressursbruk fra UH-sektoren og eventuelt skoler eller andre som bidrar i rekruttering.

6.1.6 Barrierer for deltagelse og rekruttering av mentorbarn

Gjennomgangen har vist at rekruttering av mentorbarn og mentorer varierer. Manualen definerer målgruppen som barn med minoritetsbakgrunn, men beskriver også at prioriteringen skal baseres på vurdering av hvem som har størst utbytte. HiØ beskriver en praksis som inkluderer alle barn, ikke bare minoritetsbarn, samtidig som minoritetsbakgrunn prioriteres ved kapasitetspress. Dette gir fleksibilitet og gjennomføring ved lav oppslutning eller rekruttering av mentorbarn, men kan også gjøre koblingen til formålet mindre direkte dersom enkelte studenter ikke møter minoritetsfamilier i løpet av mentorperioden.

For å redusere risikoen for at variasjon i målgruppepraksis svekker formålsoppnåelsen, kan det være nyttig å presisere forventninger til faglig innhold og erfaringsdeling der målgruppen utvides i praksis. Det kan for eksempel innebære at lærestedene beskriver hvordan veiledning, gruppesamlinger og refleksjonsopplegg brukes til å sikre læring om minoritetserfaringer også for studenter som ikke møter denne målgruppen direkte som mentor selv.

6.1.7 Sammenheng med praksistilskuddet og helhet i virkemiddelbruken

Selv om Nattergalen og praksistilskuddet har ulike innretninger, peker resultatene på at begge tilskuddsordningene bidrar til praksisnær læring og profesjonsforberedelse. Nattergalen gir en langvarig relasjonell læringsarena, mens praksistilskuddet støtter ordinær praksisopplæring og veiledning i barneverntjenestene.

Faglig sett fremstår koblingen mellom ordningene som relativt svak i dagens innretning, men ordningene kan forstås som komplementære ved at de gir ulike typer praksiserfaring. Finansielt kan Nattergalen også ha en indirekte sammenheng med universitets og høyskolesektorens resultatbaserte system når mentorordningen gir studiepoeng, selv om dette ikke er en del av selve tilskuddsmodellen. En kortfattet drøfting av samspillet mellom ordningene inngår her, mens en mer helhetlig analyse av sammenheng og

virkemiddelbruk vil bli behandlet nærmere i den tverrgående rapporten som vurderer Nattergalen og praksistilskuddet samlet

6.2 Anbefalinger

Med utgangspunkt i evalueringens funn og vurderinger anbefales følgende tiltak for å styrke og videreutvikle Nattergalen som tilskuddsordning og læringsarena:

Anbefaling 1: Avklar målgruppepraksis og håndtering av målspenninger

Det er betydelig variasjon i hvordan institusjonene definerer og praktiserer målgruppekriteriene for mentorbarn. Enkelte institusjoner inkluderer barn uten minoritetsbakgrunn, for eksempel barn som har flyttet til nye miljøer eller som opplever sosial marginalisering. Selv om slike tilpasninger kan være faglig begrunnet, skaper de usikkerhet om ordningens kjerneformål. Det anbefales derfor å utvikle eller tydeliggjøre felles retningslinjer for målgruppeavgrensning og prioriteringskriterier, samtidig som det gis rom for lokale tilpasninger der dette er hensiktsmessig. En slik avklaring vil bidra til å redusere målspenninger og sikre at ordningen i hovedsak retter seg mot barn med minoritetsbakgrunn, i tråd med intensjonen.

Anbefaling 2: Styrk institusjonell forankring og reduser personavhengighet

Evalueringen viser at Nattergalen i stor grad er avhengig av enkeltpersoners engasjement og innsats ved de deltakende institusjonene. Dette gjør ordningen sårbar ved fravær eller utskiftning av nøkkelpersonell. Samtidig viser rapporteringen at det er mulig å redusere personavhengighet gjennom tydeligere rolle- og ansvarsdeling og tettere kobling til skolene. Ved USN er ordningen forankret i instituttledelsen, og gjennomføringen støttes av flere funksjoner. Blant annet har USN etablert kombinasjonsstillinger der to miljøterapeuter ved samarbeidsskolen (Lunde barneskole) er tilknyttet universitetet og bidrar i rekruttering av mentorbarn, veiledning, mentoropplæring og fellesaktiviteter. Dette gir kontinuitet i skole–UH-samarbeidet og styrker oppfølgingen av både mentorbarn og studenter gjennom året. En slik forankring vil bidra til å sikre langsiktig drift og redusere risikoen for bortfall ved personellendringer.

Anbefaling 3: Inngå formalisert og forpliktende samarbeid med skoler

Tilsvarende som for UH-institusjonene, er det viktig å styrke forankring og redusere personavhengighet ved skoler og eventuelle andre samarbeidspartnere

som rekrutterer mentorbarn. Årshjulet for Nattergalen bidrar til viktig rolle- og forventningsavklaring innenfor hver enkelt periode, men kjennskapen til innholdet er avgjørende for å sikre rekruttering og gjennomføring også på lengre sikt. Vi anbefaler derfor at UH-institusjonene inngår formalisert og forpliktende samarbeid med skoler og andre samarbeidspartnere om rekruttering av mentorbarn, for å sikre informasjon og realistiske forventninger blant både mentorbarn og deres foreldre, og studentene.

Forpliktende og langvarig samarbeid vil også gjøre det lettere å kartlegge omfang av antall mulige mentorbarn fra år til år. Det er ikke gitt at økt interesse for Nattergalen blant studenter, matches av en tilsvarende økning blant mentorbarn og deres familier. En viss forutsigbarhet i antall mentorbarn er viktig for UH-institusjonenes innsats for å markedsføre ordningen og rekruttere mentorer blant sine studenter.

Anbefaling 4: Vurder harmonisering av studiepoeng og læringsutbyttebeskrivelser

Evalueringen viser betydelig variasjon i hvordan Nattergalen er innplassert i studieprogrammene, både når det gjelder antall studiepoeng, vurderingsformer og faglig forankring. For å sikre mer likeverdig anerkjennelse av studentenes innsats og læringsutbytte, anbefales det å vurdere en nasjonal harmonisering av studiepoengomfang og læringsutbyttebeskrivelser knyttet til mentorordningen. Dette kan bidra til økt forutsigbarhet for studentene, styrket faglig legitimitet og bedre integrering i utdanningsløpet.

Anbefaling 5: Vurder justering av tildelingspraksis for å bedre reflektere oppslutning om Nattergalen

Dagens tilskuddsmodell innebærer at alle institusjoner mottar et likt beløp, uavhengig av antall mentorer og mentorbarn. En fordel med en slik praksis er at den er lite ressurskrevende i administrasjon, både for Bufdir og UH-sektoren. En differensiering vil nødvendigvis innebære økt ressursbruk, blant annet til beregning og rapportering for å sikre at fordelingen er i tråd med gjeldende kriterier. En ulempe er at tildelingspraksisen er imidlertid at den ikke reflekterer variasjoner i aktivitetsnivå og ressursbehov på tvers av UH-sektoren.

Vår forståelse er at tilskuddsordningen er ment som en stimuleringsordning, der UH-sektoren gis økonomiske insentiver til å tilby programmet til sine studenter. Det er altså ikke ment å fullfinansiere programmet. Gjennomføring av

Boks 2: Innspill til videreutvikling av Nattergalen

Samlet vurderes Nattergalen som en hensiktsmessig og relevant tilskuddsordning som i stor grad fungerer etter intensjonen, ved å gi studenter en praksisnær arena for å utvikle kultursensitivitet og flerkulturell forståelse. Samtidig peker evalueringen på strukturelle forhold som kan begrense videre måloppnåelse og langsiktig bærekraft, særlig knyttet til målgruppepraksis, organisatorisk forankring og tilskuddsmodell. På denne bakgrunn anbefales følgende:

1. Avklare målgruppepraksis for å sikre at ordningen i hovedsak retter seg mot barn med minoritetsbakgrunn og at læringsinnholdet forblir tett koblet til formålet, eller eventuelt utvide ordningen til også å inkludere barn med annen bakgrunn.
2. Styrke institusjonell forankring og redusere personavhengighet til ildsjeler i UH-sektoren, blant annet gjennom tydelig plassering i studieprogram, og formalisering av koordinatorroller.
3. Inngå formalisert og forpliktende samarbeid med skoler og andre samarbeidspartnere om rekruttering av mentorbarn, for å sikre god informasjon og realistiske forventninger blant både mentorbarn og deres foreldre, og studentene. Dette vil også gjøre det lettere å kartlegge omfang av antall mentorbarn.
4. Vurdere harmonisering av studiepoeng og læringsutbyttebeskrivelser for å sikre mer likeverdig uttelling og mer forutsigbare rammer på tvers av UH-institusjoner.
5. Vurdere justering av tildelingspraksis så denne i større grad reflekterer deltakelse i Nattergalen. For å holde forvaltningskostnadene nede, tror vi ikke det er hensiktsmessig å innføre en stykkprisfinansiering. En mulighet kan være å innføre minimumskrav til antall mentorer og mentorbarn, for å unngå at noen UH-institusjoner mottar langt større beløp per mentor enn andre.

Kilde: Oslo Economics

Nattergalen innebærer noen faste kostnader, blant annet i form av avlønning av koordinator, gjennomføring av informasjonsmøter, rekruttering, intervjuer og veiledning. Når først koordinator, møtepunkter og rutiner er etablert, vil det være stordriftsfordeler å hente gjennom å utvide antall mentorer og mentorbarn noe, for å utnytte kapasiteten innenfor en mindre gruppe. Deretter forstår vi det som at kostnadene vil øke terskelvis, ettersom det oppstår behov for å etablere flere

grupper med mentorer og mentorbarn, eller å rekruttere mentorbarn fra flere ulike skoler eller områder.

For å holde forvaltningskostnadene nede, tror vi ikke det er hensiktsmessig å innføre en stykkprisfinansiering der UH-institusjonene mottar

et visst beløp per mentor de rekrutterer. For å likevel utnytte kapasiteten som ordningen gir, tror vi det kan være mer hensiktsmessig å innføre minimumskrav til antall mentorer og mentorbarn, for å unngå at noen UH-institusjoner får langt mer tildelt per mentor enn andre.

7. Referanser

Bakketeig, E. et al., 2011. *Gjensidig trivsel, glede og læring - Evaluering av mentorordningen "Nattergalen"*, Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Buadir, 2021. *Manual for mentorordningen Nattergalen*, s.l.: s.n.

Buadir, 2021. *Manual for mentorordningen Nattergalen*, s.l.: s.n.

Buadir, 2022. *Turnover blant ansatte i barnevernet - hvorfor slutter så mange?*. s.l.:s.n.

DFØ, 2026. *Evaluering*. [Internett]
Available at:
<https://www.dfo.no/fagomrader/styring-i-staten/evaluering>

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2026. *Database for statistikk om høyere utdanning*. [Internett]
Available at: https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/finansiering-meny/finansieringskategorier-finansiering?undermeny=finans_kategorier&sektorKode=0&valgtArstall=2026

Helsingfors universitet, u.d. *Mentorsprogrammet Nattergalen*. [Internett]
Available at:
<https://www.helsinki.fi/sv/vetenskapsfostran/barn-unga-och-familjer/mentorsprogrammet-naktergalen>
[Funnet 29 Januar 2026].

Jessen, J. T., Gundersen, T. & Hynek, K. A., 2018. *Evaluering av Nattergalen - en oppfølgingsstudie*, Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring .

Johansson, P., 2025. *Karlstads universitet*. [Internett]
Available at:
<https://www.kau.se/samverkan/samhallsengagemang/samarbeten/projekt-naktergalen>
[Funnet 29 Januar 2026].

Lovdata , 2026. *Forskrift om nasjonal retningslinje for barnevernspedagogutdanning*, s.l.: s.n.

Oslo Economics, 2024. *Følgeevaluering av kompetansesatsingen for det kommunale barnevernet 2018-2024 – Tredje statusmåling og sluttrapport*. s.l.:OE-rapport 2024-1.

Oslo Economics, 2026b. *Evaluering av Praksistilskuddet*, s.l.: s.n.

Oslo Economics, 2026c. *Tverrgående analyse av Nattergalen og praksistilskuddet*, s.l.: s.n.

OsloMet, 2023. *Rekrutteringsmønstre til bachelor- og masterprogrammene ved Fakultet for samfunnsvitenskap, OsloMet - storbyuniversitet*, s.l.: s.n.

Prop 133 L (2020-2021), 2020. *Lov om barnevern (barnevernsloven) og lov om endringer i barnevernsloven*, s.l.: Barne- og familiedepartementet.

Prop. 1 S (2015-2016), 2015. *Prop. 1 S (2015-2016)*, s.l.: Kunnskapsdepartementet.

Prop. 83 L, 2024-2025. *Endringer i barnevernsloven mv. (kvalitetsløftet i barnevernet)*, s.l.: s.n.

Rambøll Management Consulting, 2026. *Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i barnevernet*, s.l.: s.n.

Regjeringen, 2017. *Mer kunnskap - bedre barnevern. Kompetansestrategi for det kommunale barnevernet 2018-2024*, s.l.: Barne- og likestillingsdepartementet.

Ringereide, R. A., 2021. *Kulturkompetanse*, s.l.: NDLA.

Samordna opptak, 2025. *Søkertall april 2025*, s.l.: s.n.

Senter for statlig økonomistyring, 2007. *Evaluering av statlige tilskuddsordninger*. [Internett]
Available at:
<https://www.dfo.no/sites/default/files/fagomr%C3%A5der/Tilskudd/Evaluering-av-statlige-tilskuddsordninger.pdf>

SSB, 2024. *Mer vanlig med barnevernstiltak blant barn og unge med innvanderbakgrunn*. [Internett]
Available at: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/barne-og-familievern/artikler/mer-vanlig-med-barnevernstiltak-blant-barn-og-unge-med-innvanderbakgrunn>

The Nightingale Mentoring Network, u.d. *The Nightingale Mentoring Network*. [Internett]
Available at: <https://nightingalementoring.mau.se/>
[Funnet 29 Januar 2026].



oslo**economics**

www.osloeconomics.no

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

Besøksadresse:
Klingenberggata 7A
0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562 Vika
0118 Oslo