



Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Tverrgående analyse av Nattergalen og praksistilskuddet

oslo**economics**

Tittel: Tverrgående analyse av Nattergalen og praksistilskuddet

Utarbeidet av: Oslo Economics

Oppdragsgiver: Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Publisert: Juni 2026

Rapportnummer: 2026-44

Kontaktperson: Marit Svensgaard / Partner

E-post: msv@osloeconomics.no

Tel: +47 982 63 985

Foto/illustrasjon forside: Istock / Andersboman

Innhold

Sammendrag	4
1. Bakgrunn og oppdrag	6
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Oppdrag fra Bufdir	7
2. «Praksissjokk» og barrierer i overgangen fra studier til arbeid i barnevernet	9
2.1 Fire barrierer preger overgangen fra studier til arbeid i barnevernet	9
2.2 Ulike samfunnsoppdrag og rammevilkår påvirker tverrsektorielt samarbeid	11
3. Økt læringsutbytte og måloppnåelse gjennom satsing på praksis i utdanningen	12
3.1 Ordningene treffer sentrale barrierer i profesjonsforberedelsen	12
3.2 Ordningene inngår i en større kompetansesatsing	15
3.3 Ordningene bidrar i varierende grad til å styrke profesjonsforberedelsen	16
3.4 Overrapportering av administrative merkostnader i praksistilskuddet?	19
3.5 Varige effekter krever organisatorisk forankring	19
4. Tydeliggjøring av krav til innhold og samarbeid forventes å øke læringsutbytte og måloppnåelse	20
4.1 Nattergalen bidrar til stor grad av måloppnåelse, innenfor begrensede rammer	20
4.2 Potensial for å øke måloppnåelsen i praksistilskuddet	20
4.3 Tydeliggjøring av krav til innhold og samarbeid er viktige suksesskriterier i begge ordninger	22
4.4 Innspill og anbefalinger	23
5. Referanser	27

Sammendrag

Barnevernet står overfor utfordringer knyttet til høy turnover og en krevende overgang fra utdanning til yrkesutøvelse. Manglende erfaring og rolleforståelse, begrenset kultursensitivitet, utilstrekkelig kapasitet og kompetanse i praksisfeltet og varierende samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og barnevernet bidrar til at mange nyutdannede opplever et «praksissjokk». Nattergalen og praksistilskuddet er to ordninger som begge har som formål å gjøre studenter bedre forberedt på arbeid i barnevernet.

Vi vurderer at både Nattergalen og praksistilskuddet er relevante ordninger som bidrar til økt læringsutbytte og bedre profesjonsforberedelse gjennom satsing på praksis i utdanningen. Samtidig viser evalueringen at måloppnåelsen varierer, særlig i praksistilskuddet, og at tydeligere krav og samarbeid kan styrke effekten av ordningene.

Om evalueringen og oppdraget

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har utlyst et todelt evalueringsoppdrag som omfatter tilskuddsordningene Nattergalen og praksistilskuddet. Formålet med evalueringen er å vurdere i hvilken grad ordningene bidrar til å styrke læringsutbyttet for studenter innen barnevern og sosialt arbeid, og om de gjør studentene bedre forberedt på arbeid i barnevernet. Oslo Economics har utarbeidet to separate delrapporter for evalueringen av Nattergalen (2026a) og praksistilskuddet (2026b). Disse rapportene gir fullstendige vurderinger av hver ordning isolert, inkludert metodisk tilnærming og informasjonsgrunnlag. Denne rapporten bygger på funnene i delrapportene og presenterer en samlet, tverrgående analyse av ordningene. Formålet er å belyse likheter og forskjeller i innretning og virkemåte, samt vurdere hvordan ordningene samlet kan bidra til å styrke læringsutbyttet for studenter og kvaliteten i barnevernets praksis.

Om Nattergalen og praksistilskuddet

Nattergalen er et mentorprogram der studenter i barnevern eller sosialt arbeid 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 studentenes 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. Årlig tildeles høyere utdanningsinstitusjoner som tilbyr Nattergalen totalt om lag 3 millioner kroner i tilskudd fra Bufdir.

Praksistilskuddet er en søknadsbasert tilskuddsordning som forvaltes av Bufdir. Ordningen sprang ut fra en ny barnevernslov, som fra 2022 pålegger kommunale barnevernstjenester og statlige barnevernsinstitusjoner å tilby praksisplasser for studentene. Formålet er å kompensere praksisfeltet for merarbeid som følge av den nye lovpålagte oppgaven, sikre praksis av høy kvalitet og fremme et tettere samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og barnevernfeltet. Årlig tildeles høyere utdanningsinstitusjoner med bachelorprogram i barnevern eller sosialt arbeid totalt om lag 17 millioner kroner gjennom ordningen.

Praksissjokk og barrierer i overgangen fra studier til arbeid i barnevernet

Evalueringen identifiserer fire sentrale barrierer som bidrar til praksissjokk i overgangen fra studier til arbeid i barnevernet.

Den første barrieren er manglende erfaring og rolleforståelse blant studenter. Nyutdannede må raskt håndtere komplekse vurderinger, samhandle med ulike aktører og ta ansvar i krevende situasjoner. En slik arbeidshverdag forutsetter praktisk erfaring, i tillegg til teoretisk kunnskap. Den andre barrieren er at mange studenter har begrenset kompetanse i kultursensitivitet. Dette gjør det vanskeligere å forstå og håndtere kulturelle forskjeller, og skaper risiko for misforståelser og svakere relasjoner til barn og familier. Den tredje barrieren er at praksisfeltet har begrenset kapasitet og varierende forutsetninger for å følge opp studenter på en god måte, i tillegg til å utføre ordinære arbeidsoppgaver. Dette påvirker kvaliteten i praksisopplæringen. Flere praksissteder må balansere hensynet til drift og kvalitet i veiledningen, noe som kan føre til at studenter får ulik oppfølging og læring. Den fjerde barrieren er at samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og praksisfeltet preges av ulik grad av kontakt og involvering. Mangelfull koordinering og begrenset samarbeid bidrar til en svakere kobling

mellom teori og praksis. Ulike forventninger og lite systematisk dialog kan gjøre det vanskelig å sikre en helhetlig profesjonsforberedelse.

Økt læringsutbytte og måloppnåelse gjennom satsing på praksis i utdanningen

Ordningene bidrar til å styrke studentenes læringsutbytte på ulike måter. Nattergalen gir tidlig erfaring med relasjonsbygging og kultursensitivitet, mens praksistilskuddet styrker den obligatoriske praksisopplæringen senere i studiet. Ordningene treffer dermed ulike faser i utdanningsløpet og bidrar til en mer helhetlig utvikling av studentenes kompetanse.

Ordningene oppleves som komplementære både av studenter og UH-representanter. Nattergalen gir en gradvis introduksjon til profesjonsrollen, mens praksistilskuddet bidrar til bedre kvalitet i praksisoppholdene. Dette gir studentene både bredde og dybde i sin praksiserfaring, og øker deres forståelse for arbeidsoppgaver, organisering og ansvar i barnevernet. Samtidig varierer effekten. Variasjon i organisering, lokal forankring og bruk av midler gjør at studentenes læringsutbytte ikke er likeverdig. Forskjeller mellom utdanningsinstitusjoner og praksissteder påvirker både innholdet i praksisopplæringen og kvaliteten på veiledningen. Samlet sett styrker ordningene profesjonsforberedelsen, men i ulik grad og med ulik treffsikkerhet.

Tydeliggjøring av krav til innhold og samarbeid forventes å øke læringsutbytte og måloppnåelse

Evalueringen viser at Nattergalen i hovedsak fremstår som et treffsikkert og relevant tiltak for å styrke studentenes kultursensitive kompetanse i møte med barn og familier med minoritetsbakgrunn. Ordningen når et begrenset antall studenter, og effekten avhenger av rekruttering, integrering i studieprogram og tilgang på mentorbarn.

For praksistilskuddet er måloppnåelsen svært varierende. Hovedutfordringen er den store variasjonen i bruk av midler og svak forankring i deler av praksisfeltet. For at praksisfeltet selv skal kunne bestemme hvordan praksistilskuddsmidlene skal benyttes, er de nødt til å kjenne til ordningen og ha dialog med UH-sektoren. Manglende kjennskap og dialog reduserer ordningens måloppnåelse og treffsikkerhet.

For begge ordninger vurderer vi at mer forpliktende samarbeid, tydeligere føringer og mer systematisk bruk av ressursene innenfor eksisterende budsjettammer kan bidra til å styrke læringsutbytte og måloppnåelse.

Anbefalinger

På bakgrunn av funnene har vi utarbeidet ti anbefalinger for videreutvikling av Nattergalen og praksistilskuddet. Anbefalingene tar opp sentrale utfordringer knyttet til mål og forventninger, samarbeid og administrativ belastning. Anbefalingene for hver av de to ordningene er samlet og presentert i Tabell 1-1.

Tabell 1-1: Anbefalinger for videreutvikling av ordningene

Nattergalen	Praksistilskuddet
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.	1 Tilpasse formulering av målbestemmelser, for å tydeliggjøre overfor UH-sektoren og praksisfeltet hvordan midlene kan benyttes, og samtidig unngå overlap mellom ulike mål.
2 Styrke institusjonell forankring og redusere personavhengighet til ildsjeler i UH-sektoren, blant annet gjennom tydelig plassering i studieprogram, og formalisering av koordinatorroller.	2 Oppdatere kriterier for måloppnåelse i tråd med tilpasning av formålsbestemmelser, for å sikre at disse best mulig bidrar til å svare ut målene.
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 potensielle mentorbarn.	3 Gi tydeligere føringer for bruk av tilskuddsmidler, både i UH-sektoren og praksisfeltet. Vi foreslår å undersøke muligheten for å innføre todelt tildelingspraksis, der en viss andel tildeles praksisfeltet direkte mens det resterende beløpet går til satsing på kompetanseheving og samarbeid i regi av UH-sektoren, i dialog med praksisfeltet. Videre foreslår vi økt standardisering av innhold i praksisopplæringen, anbefaling eller annet signal om forventet antall tilbudt praksisplasser avhengig av praksisstedenes størrelse.
4 Vurdere harmonisering av studiepoeng og læringsutbytte-beskrivelser for å sikre mer likeverdig uttelling og mer forutsigbare rammer på tvers av UH-institusjoner.	4 Tydeliggjøring av forventninger til praksisfeltets involvering i samarbeid og dialog med UH-sektoren. Vi tror det er hensiktsmessig at Bufdir bistår i å kommunisere krav til involvering.
5 Vurdere justering av tildelingspraksis så denne i større grad reflekterer deltakelse i programmet 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.	5 Redusere administrativ belastning i UH-sektoren gjennom forenkling i rapporteringsrutiner.

1. Bakgrunn og oppdrag

Nattergalen og praksistilskuddet er to ordninger som på ulike måter skal bidra til å gjøre studenter bedre forberedt på arbeid i barnevernet. På oppdrag fra Bufdir, har Oslo Economics i to delrapporter evaluert relevans, sammenheng, kostnadseffektivitet, formålseffektivitet og levedyktighet i hver av ordningene. I denne avsluttende rapporten drøfter vi sentrale funn og resultater fra de to foregående rapportene, og vurderer hvordan ordningene både samlet og hver for seg bidrar til å styrke studentenes læringsutbytte.

1.1 Bakgrunn

Barnevernet preges av høy turnover. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) (2022) peker på at en viktig årsak til at nyutdannede slutter, er at de opplever at de ikke er godt nok forberedt på hva jobben i barnevernet innebærer (Bufdir, 2022). Et slikt «praksissjokk» kan gi en krevende start i yrket, med risiko for frafall og svekket kontinuitet i tjenestene. Studentenes mulighet til å utvikle relevant kompetanse før de går ut i jobb, både gjennom teoretisk undervisning og praksisopplæring, fremstår som sentralt for rekruttering og stabilisering av arbeidsstyrken i barnevernet.

Barnevernet står overfor økte kompetansekrav i møte med et stadig mer mangfoldig samfunn, og tjenester og institusjoner møter barn og familier med et bredt spekter av språklige, kulturelle og sosiale erfaringer. Dette fordrer høyt utviklet profesjonelt skjønn, samt kultursensitiv og relasjonell kompetanse, hos de ansatte (Rambøll Management Consulting, 2026; Prop 133 L (2020-2021), 2020). Barnevernansatte rapporterer om usikkerhet i vurderingen av omsorgssituasjoner i familier med annen kulturell bakgrunn (Prop 133 L (2020-2021)). Usikkerheten understreker behovet for praksisnære læringsarenaer der studenter får innsikt i ulike livssituasjoner og kulturelle kontekster før de trer inn i yrket. Nattergalen er et mentorprogram som skal bidra til å styrke studentenes kultursensitivitet og gjøre dem bedre forberedt til arbeid i et mangfoldig barnevern (se Boks 1).

Boks 1: Nattergalen

Nattergalen er et internasjonalt mentorprogram der studenter fungerer som mentorer for barn med minoritetsbakgrunn. Programmet inngår i et internasjonalt fellesskap av mentorordninger. I Norge ble Nattergalen etablert som et treårig prøveprosjekt i 2008, før ordningen gikk over i varig drift i 2012.

Målgruppen for tiltaket er studenter som tar bachelor i barnevern eller sosialt arbeid, og barn i alderen 8-12 år* som kan ha utbytte av en mentor. Mentorene og barna møtes gjennom skoleåret og deltar i aktiviteter sammen, både hjemme, på studiestedet og i nærmiljøet.

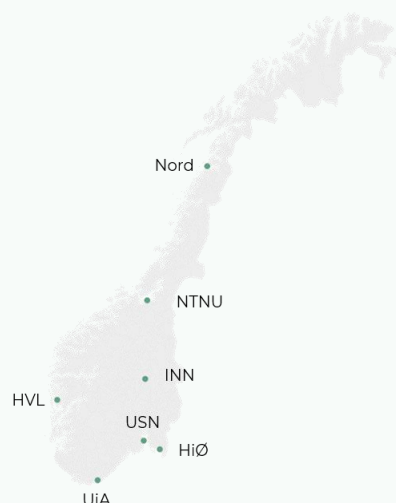
Formålet med Nattergalen er todelt:

1. Å styrke kultursensitivitet og flerkulturell kompetanse i barnevernet gjennom å gi studentene bedre kunnskap om og kompetanse på barn og unge med minoritetsbakgrunn og deres familie.
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, og får muligheten til å gjennomføre høyere utdanning.

Bufdir forvalter midler til Nattergalen på vegne av BFD. I 2024 ble totalt 3,3 millioner kroner tildelt gjennom ordningen, jevnt fordelt på åtte deltakende universiteter og høyskoler. Etter at OsloMet trakk seg ut av ordningen i 2025, deltar syv institusjoner i ordningen (se Figur 1-1).

Figur 1-1 Norske deltakere i Nattergalen



Kilde: (Bufdir, 2021; Bufdir, 2024) (Oslo Economics, 2026a)
* Aldersgruppen kan utvides oppover ved behov.

Ny barnevernslov fra 2022 stiller skjerpede krav til praksisopplæring for barnevernsstudenter (Prop 133 L (2020-2021)). Innfrielse av kravene forutsetter tilstrekkelig kapasitet og kvalitet i praksisopplæringen. Også i forkant av lovendringen i 2022 var det imidlertid utfordringer knyttet til å skaffe til veie tilstrekkelig praksiskapasitet for barnevern-studentene, noe både UH-sektoren og barnevern-tjenestene påpekte (BFD, 2021). Som følge av dette ble praksistilskuddet etablert samtidig med lovfestingen av praksis i barnevernsutdanningene (LOVDATA, 2026) (se Boks 2).

1.2 Oppdrag fra Bufdir

Bufdir har utlyst et todelt evalueringsoppdrag som omfatter tilskuddsordningene Nattergalen og praksistilskuddet. Formålet med evalueringen er å vurdere i hvilken grad ordningene bidrar til å styrke læringsutbyttet for studenter innen barnevern og sosialt arbeid, og om de gjør studentene bedre forberedt på arbeid i barnevernet.

Evalueringen skal belyse hvordan tilskuddsordningene er utformet, forvaltet og gjennomført, og i hvilken grad de bidrar til å nå fastsatte mål. Videre skal evalueringen gi et kunnskapsgrunnlag som kan benyttes av Bufdir og Barne- og familiedepartementet (BFD) i vurderinger av videre innretning av ordningene, samt i det overordnede arbeidet med utvikling av kompetansetiltak for barnevernet.

Evalueringen omfatter vurderinger av:

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 arbeidet 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 arbeidet i barnevernet

1.2.1 Evaluering av Nattergalen og Praksistilskuddet

Oslo Economics har utarbeidet to separate delrapporter for evalueringen av Nattergalen (2026a) og praksistilskuddet (2026b). Disse rapportene gir fullstendige vurderinger av hver ordning isolert, inkludert metodisk tilnærming og informasjonsgrunnlag.

Boks 2: Praksistilskuddet

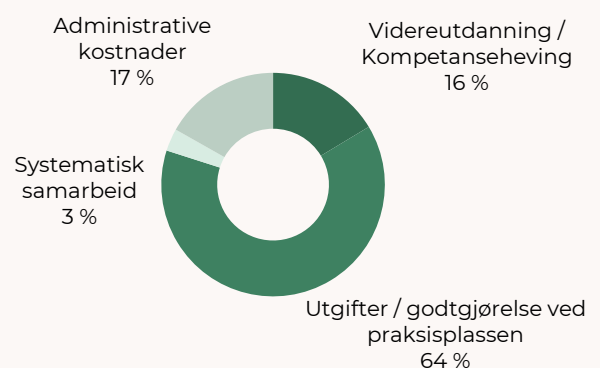
Praksistilskuddet ble etablert i forbindelse med innføringen av ny barnevernslov i 2022. Lovendringen pålegger kommunale barneverntjenester og statlige barnevernsinstitusjoner å ta imot praksisstudenter fra barnevern og sosialt arbeid, og tilskuddsordningen skal kompensere praksisfeltet for en ny lovpålagt oppgave.

Tilskuddet forvaltes av Bufdir og tildeles høyere utdanningsinstitusjoner som tilbyr relevante bachelorutdanninger. Årlig tildeles omtrent 17 millioner kroner gjennom ordningen. Midlene skal i hovedsak komme praksisfeltet til gode på fire måter: gjennom kompensasjon for veiledning, kompetanseheving, tiltak som styrker kvaliteten i praksisopplæringen og tiltak som styrker samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og praksissteder. Ordningen gir UH-sektoren stor fleksibilitet i bruk av midler, men stiller krav til at prioritering er i tråd med praksisfeltets behov.

De fleste UH-institusjoner deler tilskuddspotten mellom utbetalinger til praksisfeltet, utvikling av kompetansehevingstiltak eller andre faglige tiltak til praksisfeltet, systematisk arbeid med praksis og praksissamarbeid og egne administrative kostnader. I 2024 gikk i gjennomsnitt to tredeler av samlet tilskuddsbeløp direkte til praksisfeltet, mens de øvrige midlene ble nokså likt fordelt mellom kompetansehevingstiltak (16 prosent) og til dekning av egne administrative kostnader i forbindelse med tilskuddsordningen (17 prosent) (se Figur 1-2).

Det er stor variasjon i hvordan praksisfeltet benytter tilskuddsmidler som utbetales direkte. Noen gir lønnstillegg for å kompensere praksisveiledere, noen finansierer veileder-utdanning eller annen kompetanseheving mens andre bruker midler til å øke oppmerksomhet og kvalitet i praksisopplæring og veiledning blant samtlige ansatte. Noen få vi har vært i kontakt med forteller at tilskudds-midlene benyttes i ordinær drift. Det er imidlertid usikkerhet knyttet til omfanget av slik bruk.

Figur 1-2 Fordeling av praksistilskudd i 2024



Kilde: (Bufdir, 2021; Bufdir, 2024) Årsrapporter fra UH-institusjoner (2024-2025)

1.2.2 Tverrgående analyse

Denne rapporten bygger på funnene i delrapportene og presenterer en samlet, tverrgående analyse av ordningene. Formålet er å belyse likheter og forskjeller i innretning og virkemåte, samt vurdere hvordan ordningene samlet kan bidra til å styrke læringsutbyttet for studenter og kvaliteten i barnevernets praksis.

Mens ordningene er sammenlignbare på noen områder, er de svært ulike på andre. En viktig forskjell er at tilskudd til Nattergalen finansierer et valgfritt mentorprogram, mens praksistilskuddet er en støtteordning for obligatorisk praksisopplæring. Tilskudd til Nattergalen er dermed uløselig knyttet til selve gjennomføringen av programmet, slik at evalueringen langt på vei fungerer som en evaluering av selve programmet. Selv om praksistilskuddet henger tett sammen med praksisopplæringen, er det ikke denne vi har

evaluert – det er praksistilskuddets betydning for styrking av praksisopplæringen, gjennom å kompensere og støtte praksisfeltet i gjennomføring av sin lovpålagte oppgave som er evaluert.

For å løfte frem både fellestrekk og forskjeller i ordningene, uten å reprodusere for mye av innholdet i delrapportene, har vi i den tverrgående analysen tatt utgangspunkt i studentenes læringsutbytte. Vi starter med å presentere sentrale barrierer i overgangen fra studier til arbeid i barnevernet, som årsaker til «praksissjokket» som de to ordningene skal bidra til å redusere (kapittel 2). Deretter analyserer vi ordningenes relevans, sammenheng, måloppnåelse, kostnadseffektivitet og bærekraft i møte med de samme barrierene (kapittel 3). Til slutt gir vi samlet vurdering og våre innspill og anbefalinger til videreutvikling av ordningene (kapittel 4).

2. «Praksissjokk» og barrierer i overgangen fra studier til arbeid i barnevernet

For å kunne redusere praksissjokket som oppstår for mange barnevernsstudenter i møte med arbeidslivet, er det avgjørende å forstå hvor sjokket kommer fra. Vi har identifisert fire sentrale barrierer som bidrar til å skape en vanskelig overgang fra studier til arbeid i barnevernet. Studentene er i de fleste tilfeller unge, med begrenset arbeidserfaring, og manglende kultursensitivitet. Praksisfeltet har ikke tilstrekkelig kapasitet og kompetanse til å gi den praksisopplæringen som studentene behøver. I tillegg er varierende kontakt mellom UH-sektoren og praksisfeltet også en utfordring i det samarbeid som kreves for å sikre en praksisnær utdanning.

Den vanskelige overgangen fra studier til arbeid i barnevernet, kalles ofte «praksissjokket». Praksissjokket kan forstås som en situasjon der læringsutbyttet studentene opparbeider seg under studiene, i tilstrekkelig grad gjør dem i stand til å utføre arbeid i barnevernet. I en undersøkelse i regi av Bufdir i 2022, oppga seks av ti ansatte i kommunale barneverntjenester, og nesten halvparten av institusjonsansatte, at en sentral årsak til turnover er at nyutdannede ikke er godt nok forberedt på hva jobben innebærer (Bufdir, 2022).

For å finne effektive tiltak, er det avgjørende å forstå hva som forårsaker praksissjokket. Merk at en krevende overgang fra studier til arbeid ikke er unik for barnevernsstudenter, men er vanlig også i andre fagfelt. Vår forståelse er likevel at «sjokket» som det siktes til, er særlig stort i barnevernet. Gjennom arbeid med evalueringen har vi identifisert flere sentrale barrierer i overgangen fra studier til arbeid. Disse barrierene bidrar til å skape en kløft mellom hva studentene lærer under utdanningen, og hva som forventes av dem som fremtidig ansatte i barnevernet. Barrierene er dermed til hinder for studentenes profesjonsforberedelse.

2.1 Fire barrierer preger overgangen fra studier til arbeid i barnevernet

2.1.1 Krevende arbeidshverdag forutsetter ikke bare faglig kompetanse, men også erfaring og rolleforståelse

I intervjuer med barneverntjenester og institusjoner er det mange som løfter frem at studentene er veldig unge. Som følge av ung alder, er det få som har særlig erfaring med barn eller familier, og flere som strever med å ta på seg en profesjonell rolle. Vårt inntrykk er at ansatte i barnevernet har stor forståelse for at det krever tid, opplæring og veiledning før nyutdannede finner sin plass, men at manglende modenhet ser ut til å være en større utfordring nå enn tidligere. Manglende relasjonell og profesjonell kompetanse øker risikoen for svikt i tjenestetilbudet.

Et tema beslektet med manglende erfaring og rolleforståelse er manglende skikkethet. Barnevernsstudier er underlagt krav om skikkethetsvurdering, som skal sikre at studentene ikke utgjør en mulig fare for liv, helse, rettigheter eller sikkerhet til barn, familier eller andre de vil komme i kontakt med under praksis eller fremtidig yrkesutøvelse (Lovdata, 2024) (se Boks 3). Vår informasjonsinnhenting tyder ikke på at praksisfeltet opplever manglende skikkethet som en stor utfordring, men flere av representantene vi har snakket med forteller om noen få slike tilfeller.

2.1.2 Manglende kultursensitivitet blant studenter

Statistikk fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) viser at innvandrere mottar hjelpetiltak fra barnevernet i større grad enn både norskfødte barn med innvandrerforeldre og øvrige barn (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. Mange familier har begrenset kjennskap til gjeldende oppdragelsespraksis i Norge, og til hvordan barnevernets mandat og beslutningsprosesser fungerer. 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). Kultursensitivitet er en

Boks 3: Forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning

§ 4. Vurderingskriterier for logoped-, musikkterapeut-, helse- og sosialfagutdanningene og tolkeutdanning i tegnspråk

En student er uskikket i utdanningene som nevnt i § 1 nr. 3 til og med 22, 25 og 27 dersom ett eller flere av følgende kriterier er oppfylt:

- studenten viser manglende vilje eller evne til omsorg, forståelse og respekt for elever, pasienter, klienter eller brukere.
- studenten viser manglende vilje eller evne til å samarbeide og til å etablere tillitsforhold og kommunisere med elever, pasienter, klienter, brukere, pårørende og samarbeidspartnere.
- studenten viser truende eller krenkende atferd i studiesituasjonen.
- studenten misbruker rusmidler eller tilegner seg medikamenter på ulovlig vis.
- studenten har problemer av en slik art at han/hun fungerer svært dårlig i forhold til sine omgivelser.
- studenten viser for liten grad av selvinnsett i forbindelse med oppgaver i studiet og kommende yrkesrolle.
- studenten viser uaktsomhet og uansvarlighet som kan medføre risiko for skade av elever, pasienter, klienter eller brukere.
- studenten viser manglende vilje eller evne til å endre uakseptabel adferd i samsvar med veiledning.

Kilde: (Lovdata, 2024)

forutsetning for å gi treffsikker og tilpasset hjelp i møte med ulike familier og behov.

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 (BFD, 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 (BFD, 2021).

Intervjuer med studenter i evalueringen underbygger dette bildet. Flere gir uttrykk for at temaet kultursensitivitet i begrenset grad har vært dekket i løpet av studiet. Dette indikerer et behov for mer systematisk opplæring på området, sett i lys av det økende mangfold blant barn og familier som får hjelp av barnevernet. Barnevernet møter i økende grad barn og familier med et bredt spekter av språklige og kulturelle erfaringer.

2.1.3 Manglende kapasitet og kompetanse i praksisfeltet

Å ta imot, følge opp og veilede praksisstudenter i tillegg til ordinære arbeidsoppgaver, øker den totale arbeidsbelastningen i barnevernet. I høringsnotat til ny barnevernslov skrev BFD at de vurderte at manglende forpliktelse, kapasitet og kompetanse er hovedårsakene til at mange barnevernstjenester og barnevernsinstitusjoner vegrer seg for å tilby praksisplasser (BFD, 2021).

Vårt inntrykk, basert på intervjuer, er at praksisfeltet i stor grad kjenner seg forpliktet til å ta imot praksisstudenter og gjennom dette sørge for både opplæring og rekruttering. Et tilbakevendende innspill fra ledere og andre representanter vi har snakket med, er at de også i forkant av innføring av lovpålagt krav har opplevd praksisopplæring som en vesentlig del av sitt arbeid. Flere UH-institusjoner rapporterer likevel om utfordringer med å skaffe til veie tilstrekkelig antall praksisplasser.

Når det gjelder kompetansen i praksisfeltet, vurderes denne ulikt. De fleste representanter fra praksisfeltet vi har snakket med, vurderer at de har god veilederkompetanse i egen virksomhet, selv om kapasiteten kan være begrenset. Representanter fra UH-sektoren, derimot, forteller at kompetansen i praksisfeltet er varierende. Gjennom rapportering oppgir flere UH-institusjoner at det er vanskelig for dem å vurdere kvaliteten i praksisopplæringen. Studenter vi har intervjuet, viser til ulike erfaringer med oppfølging og kvalitet i praksisperioden. Enkelte beskriver god og tett oppfølging fra veileder, og trekker særlig frem tilgjengelighet og støtte som viktig.

Hadde verdens beste veileder.

Han hadde alltid tid og ville hjelpe.

Student i fokusgruppeintervju

Veldig fornøyd med praksisveileder, hun gjør meg

trygg på at man ikke skal være usikker på å snakke om ting.

Student i fokusgruppeintervju

Andre opplevde at tilbakemeldinger kom for sent, eller etterlyste tettere oppfølging.

Det var ikke alltid jeg fikk inntrykk av at de ville være veiledere.

Student i fokusgruppeintervju

Et viktig funn i evalueringen av praksistilskuddet er at hensynet til kapasitet og kvalitet i praksisopplæringen til en viss grad står i et motsetningsforhold. Noen praksissteder forteller at ønsket om å tilby høyest mulig kvalitet medfører at de tilbyr et fåtall plasser. Andre praksissteder ser på det som en plikt å ta imot så mange det er behov for, selv om de innser at dette går på bekostning av kvaliteten.

2.1.4 Varierende kontakt mellom UH-sektoren og praksisfeltet

En relevant og praksisnær utdanning for studenter i barnevernsgag forutsetter samarbeid og dialog mellom UH-sektoren og praksisfeltet. Vår informasjonsinnhenting viser varierende kontakt mellom UH-sektoren og praksisfeltet.

I intervjuer med representanter fra praksisfeltet, fremkommer det at de fleste opplever at UH-institusjonene de samarbeider med er tilgjengelig ved behov. Flere av representantene fra UH-institusjonene oppgir imidlertid at de gjerne skulle hatt tettere kontakt. Vår forståelse er at i alle fall deler av praksisfeltet forholder seg til UH-sektoren som en samarbeidspartner i planlegging av praksisopplæring, ved eventuelle konkrete samarbeidsprosjekter og ellers i spesielle tilfeller, mens UH-sektoren i mange tilfeller ønsker et mer strukturert samarbeid.

Vår vurdering er at praksisfeltets involvering i slikt samarbeid må vurderes i lys av store forskjeller i

praksissteders kapasitet til faglig utvikling. Uansett årsak vil omfanget av dialog og samarbeid mellom UH-sektoren og praksisfeltet påvirke studentenes forberedelse til arbeid i barnevernet, både i gjennomføring av teoretiske studier og praksisopplæring. Mangelfull kontakt vil derfor bidra til å forsterke praksissjokket mange nyutdannede opplever.

2.2 Ulike samfunnsoppdrag og rammevilkår påvirker tverrsektorielt samarbeid

Overgangen fra student til arbeidstaker innebærer et skifte fra UH-sektoren til barnevernssektoren. De to sektorene er underlagt ulike samfunnsoppdrag:

- Barnevernet skal sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp, omsorg og beskyttelse til rett tid (Lovdata, 2021).
- UH-sektorens formål er å
 - tilby høyere utdanning på høyt internasjonalt nivå
 - utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå
 - formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for prinsippet om akademisk frihet og bruk av vitenskapelige og kunstneriske metoder og resultater, både i undervisningen av studenter, i egen virksomhet for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv
 - bidra til en miljømessig, sosialt og økonomisk bærekraftig utvikling.

Samarbeid og samhandling mellom sektorene vil påvirkes av de ulike formålsbestemmelsene. Praksisopplæring i barnevernsgaglig utdanning representerer imidlertid en lovpålagt overlapp mellom UH-sektoren og barnevernssektoren (se kapittel 1.1). Praksisopplæringen danner dermed et svært godt utgangspunkt for å redusere «praksissjokket» i overgangen fra studier til arbeid i barnevernet.

3. Økt læringsutbytte og måloppnåelse gjennom satsing på praksis i utdanningen

Evalueringen viser at Nattergalen og praksistilskuddet bidrar til å øke studentenes læringsutbytte, både samlet og hver for seg. Nattergalens tidlige, frivillige mentorordning legger grunnlag for langsiktig relasjons- og kultursensitiv læring, mens praksistilskuddet bidrar til å styrke den obligatoriske praksisopplæringen senere i studiet. Samtidig varierer studentenes læringsutbytte, blant annet som følge av ulik integrering i studieløpene og forskjeller i gjennomføring og forutsetninger i praksisfeltet. Fleksibiliteten gir rom for lokale tilpasninger, men innebærer også at studentene møter ulike rammer for læring.

I delrapportene om Nattergalen (2026a) og praksistilskuddet (2026b), drøfter vi relevans, sammenheng, kostnadseffektivitet, formålseffektivitet, bærekraft og samfunnsnytte i hver av ordningene. I denne tverrgående analysen ser vi tiltakene under ett, og vurderer hvordan disse både samlet og hver for seg bidrar til å redusere de identifiserte barrierene presentert i kapittel 2 - og gjennom dette også bidrar til å redusere praksissjokket. Utgangspunktet for analysen er derfor ordningenes betydning for studentenes læringsutbytte.

Merk at mens Nattergalen er et mentorprogram, er praksistilskuddet en tilskuddsordning. Ordningene er i ulik grad knyttet til praksisopplæring. Kravene til praksisopplæring for barnevernssstudenter er nedfelt i lov, og det er ikke selve praksisopplæringen vi evaluerer. Vurdering av praksistilskuddets betydning for studentenes læringsutbytte, innebærer likevel indirekte en vurdering av praksisopplæringen i form av tilskuddets effekter på kapasitet, kvalitet og samarbeid i praksisstudiene. Dette i motsetning til evalueringen av Nattergalen, der tilskuddet er direkte knyttet til gjennomføring av mentorprogrammet. Tilskudd til Nattergalen kan forstås som et stimuleringsstilskudd. Ordningen fullfinansierer ikke programmet, men vurderes å være avgjørende for gjennomføring. Dette innebærer at effektene av Nattergalen i alle fall

delvis kan tilskrives tilskuddsordningen. Merk at UH-institusjonenes arbeid med innlemming av mentorprogrammet i det ordinære studieforløpet, og samarbeid med skoler og andre rekrutteringsarenaer, også har betydning for effekter av Nattergalen.

3.1 Ordningene treffer sentrale barrierer i profesjonsforberedelsen

Nattergalen og praksistilskuddet er utviklet for å støtte studentenes profesjonsforberedelse i barnevernsfaglige utdanninger, og må forstås i lys av utfordringene som preger overgangen fra studier til yrkesliv i barnevernet (se kapittel 2). I dette delkapittelet vurderes i hvilken grad ordningene er relevante virkemidler for å møte sentrale barrierer, sett i sammenheng med blant annet ordningenes innretning og plass i utdanningsløpet.

3.1.1 Studenten i sentrum

Selv om ordningene har ulik innretning og ulike læringsformål, har de til felles at begge rettes mot studenter. Gjennom Nattergalen får studentene tidlig i studieløpet erfaring med barn og familier med minoritetsbakgrunn, og anledning til å utvikle relasjonell kompetanse og kultursensitivitet over tid. Praksistilskuddet har på sin side som mål å kompensere praksisfeltet og heve kvaliteten på studentenes ordinære og obligatoriske praksisopplæring. På den måten har praksistilskuddet en mer indirekte innretning mot studenter.

Begge ordningene bidrar til å styrke den praksisrettede opplæringen som i særlig grad er relevant for å gi arbeidserfaring og utvide rolleforståelse. For mange studenter innebærer ordningene en strukturert introduksjon til profesjonsrollen, der de får trening i å møte krav til ansvar, profesjonalitet og samhandling i reelle situasjoner. Nattergalen adresserer i tillegg barrierer knyttet til manglende kultursensitivitet, ved å gi rom for langsiktig relasjonsbygging, refleksjon og innsikt i familiers hverdagsliv og kulturelle kontekster. Dette gir studentene erfaringer som i begrenset grad dekkes gjennom ordinær undervisning, og som kan være vanskelige å oppnå gjennom teoretisk undervisning. Praksistilskuddet bidrar på sin side til å styrke kvaliteten i

praksisoppholdene, blant annet ved å gi bedre rammer for veiledning og oppfølging i praksisfeltet. Dette kan bidra til mer relevante og innholdsrike praksiserfaringer for studentene. Ordningene bidrar til å styrke studentenes forutsetninger for å tre inn i yrkesrollen med større trygghet, modenhet og forståelse for arbeidshverdagen i barnevernet.

3.1.2 UH-sektoren kobler utdanning og praksis

Begge tiltakene er forankret i UH-sektoren, som har det overordnede ansvaret for utdanningene. UH-institusjonene fungerer som bindeledd og omsetter ordningene til konkrete læringsaktiviteter i studieløpet. UH-sektorens rolle er særlig relevant i lys av barrieren knyttet til varierende kontakt mellom UH-sektoren og praksisfeltet.

Ordningene involverer ulike samarbeidspartnere:

- Praksistilskuddet er utformet for å stimulere til økt dialog og samarbeid mellom UH-institusjonene og praksisfeltet, blant annet gjennom felles ansvar for planlegging, gjennomføring og kvalitetssikring av praksisopplæringen. Ordningen gir dermed UH-sektoren ansvar for å etablere mer strukturerte samarbeidsrelasjoner, ved å stille krav til involvering av praksisfeltet.
- I Nattergalen inngår UH-sektoren samarbeid med skoler eller andre aktører som kan bidra med rekruttering av mentorbarn, utenfor barnevernets ordinære tjenestestruktur.

Mens praksistilskuddet direkte bidrar til å styrke samarbeid mellom UH-sektoren og praksisfeltet, har Nattergalen en mer indirekte tilnærming. Som mentorer utvikler studentene relasjoner og erfaringer fra andre deler av oppvekstfeltet, noe som kan bidra til økt forståelse for ulike kontekster barn og familier inngår i. Denne bredden i erfaring kan styrke samspillet med relevante aktører dersom studentene senere arbeider i barnevernet.

3.1.3 Ordningene gir ulike, men komplementære læringsløp for studentene

Ordningene overlapper delvis ved at begge styrker praksisnære læringsarenaer utenfor tradisjonell undervisning. Både Nattergalen og praksistilskuddet legger til rette for læring gjennom erfaring i møte med reelle situasjoner, og bidrar dermed til å styrke sammenhengen mellom teori og praksis i utdanningene. Overlappen ligger primært på et overordnet nivå, knyttet til

læringsform, snarere enn til innhold og læringsutbytte.

I Nattergalen får studentene anledning til å bygge en langsiktig relasjon til ett barn og barnets familie over en lengre periode. Dette gir rom for kontinuitet, fordypning og refleksjon for den enkelte, og gir studentene spesifikke erfaringer med relasjonsbygging, kultursensitivitet og forståelse for familiers hverdagsliv.

Kompensasjonen til gjennomføring av ordinær praksisopplæring, i form av praksistilskuddet, er mer konsentrert i tid, men samtidig rettet mot et høyt antall studenter og praksissteder. Praksistilskuddet bidrar dermed til å støtte det strukturelle samarbeidet mellom UH-sektoren og praksisfeltet, for å gi studentene bedre innsikt i barnevernets organisering, arbeidsformer og systemforståelse.

Plasseringen av Nattergalen skiller seg fra den ordinære praksisopplæringen i barneverns-pedagogutdanningen¹. Nattergalen er som oftest integrert tidlig i studieløpet, typisk som et emne i første studieår. Til sammenligning er den ordinære hovedpraksisen lagt til slutten av bachelorgraden. Dette innebærer at en student som deltar i begge ordningene normalt gjennomfører Nattergalen i løpet av første studieår og deretter hovedpraksisperioden i en barneverntjeneste, institusjon eller andre relevante praksissteder mot slutten av studiet. Med andre ord er det vanligvis ingen overlapp i tid mellom de to praksisformene.

Representanter fra UH-sektoren påpeker at studenter med Nattergalen-erfaring ofte fremstår som mer modne og bedre rustet for den senere hovedpraksisen. Dette indikerer at Nattergalen gir et læringsutbytte som utfyller, heller enn overlapper, praksistilskuddet. Samtidig kan vi ikke se bort fra at denne observasjonen skyldes en seleksjonseffekt, der mer modne studenter i større grad velger å søke seg til Nattergalen. Når vi ser på studentenes egenrapportering, opplever mentorene selv at de har vokst gjennom deltakelse i mentorprogrammet. Nattergalen gir i tillegg erfaring med barn og familier i mer alminnelige livssituasjoner, som ofte er mindre fremtredende i praksis i barnevernsektoren. Dette kan gi et viktig referansegrunnlag for senere arbeid med barn og familier med mer sammensatte behov. Generelt oppfatter vi derfor at ordningene supplerer hverandre ved å gi studentene ulike, men komplementære former for praksiserfaring.

¹ Med barnevernsfaglige utdanninger sikter vi her særlig til barnevernspedagog- og sosionomutdanningene, som er målgruppen for praksistilskuddet. Samtidig er barnevernet tverrfaglig sammensatt. Om lag 75 prosent av de ansatte i

barnevernstjenesten er barnevernspedagoger eller sosionomer, mens øvrige ansatte har annen fagbakgrunn. Barnevernspedagoger utgjør alene nær halvparten av årsverkene i tjenestene (Bufdir, 2026).

Et viktig skille er også graden av forpliktelse for studentene. Praksistilskuddet skal kompensere praksisfeltet for å tilby nødvendige praksisplasser i den obligatoriske praksisopplæringen, som alle studenter må gjennomføre. Nattergalen er derimot ved de fleste UH-institusjoner organisert som et frivillig eller valgbart emne. Det innebærer at deltakelse i mentorprogrammet i stor grad er avhengig av den enkelte students motivasjon og interesse for denne typen praksiserfaring. Dersom studentene som velger Nattergalen i utgangspunktet er mer oppmerksomme på behovet for å styrke kultursensitivitet og relasjonell kompetanse i barnevernet, kan programmet bidra til å øke forskjellene i læringsutbytte mellom studenter.

Ordningene skiller seg også i hvor mange studenter de når. Mens praksistilskuddet er innrettet som et bredt virkemiddel som omfatter alle studenter gjennom den obligatoriske praksisopplæringen, har Nattergalen et mer avgrenset nedslag og omfatter en mindre andel av studentene (antallet mentorer utgjør omtrent én av åtte studenter ved UH-institusjonene som deltar i Nattergalen).

I samtaler med studenter som både har deltatt i Nattergalen og gjennomført ordinær praksis, fremkommer det at de ikke opplever at læringsutbyttet er det samme eller gjensidig erstattbart. Tvert imot beskriver studentene erfaringene som ulike og utfyllende, og gir uttrykk for at begge bidrar med særskilte former for kompetanseutvikling som samlet styrker deres profesjonsforberedelse. Videre peker studentene på at erfaringene fra mentorordningen oppleves som

særlig nyttig i forkant av praksisperioden. Det gjelder spesielt for studenter med begrenset erfaring med barn, og bidrar samtidig til å avklare om arbeid med denne målgruppen er noe de ønsker å videreføre profesjonelt.

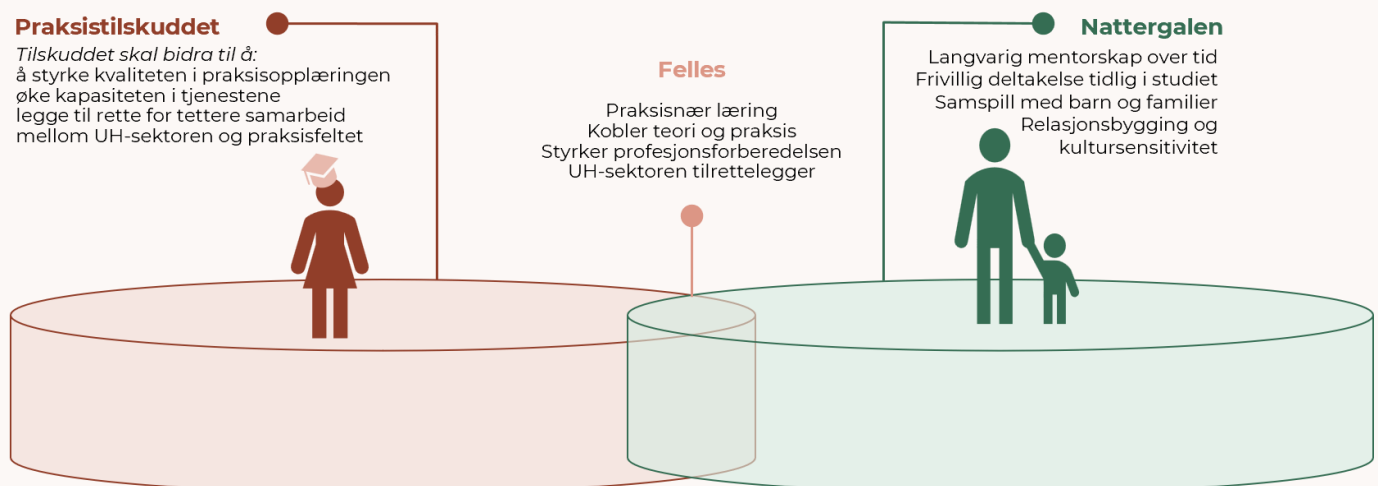
Ordningene bidrar til å utvikle ulike sider av studentenes kompetanse, noe Figur 3-1 illustrerer gjennom likheter og forskjeller i innretning og bidrag.

3.1.4 To relevante virkemidler

Både Nattergalen og praksistilskuddet vurderes som relevante virkemidler for å styrke studentenes profesjonsforberedelse i barnevernsfaglige utdanninger. De er utformet for å imøtekomme konkrete utfordringer i overgangen fra studier til yrkesliv og adresserer flere av barrierene som er identifisert i kapittel 2, ved å opparbeide praktisk erfaring, styrke kultursensitivitet og styrke samarbeid mellom UH-institusjoner og praksisfelt.

Ordningene utmerker seg ved at de, i motsetning til mange andre kompetansetiltak for barnevernet, retter seg mot fremtidige barnevernsansatte allerede mens de er under utdanning. Dette samsvarer med Bufdirs overordnede kompetansestrategi og samfunnsoppdrag, herunder vektleggingen av tiltak som styrker overgangen fra utdanning til arbeid (Bufdir, 2022; Bufdir, u.d.). Ordningene fremstår dermed som målrettede virkemidler for å redusere avstanden mellom utdanning og yrkesutøvelse, ved å gi studentene bedre forutsetninger for å møte kravene i yrkesrollen og på den måten dempe «praksissjokket».

Figur 3-1: Ordningene utfyller hverandres i studentenes kompetanseutvikling



Illustrasjon: Oslo Economics

3.2 Ordningene inngår i en større kompetansesatsing

Nattergalen og praksistilskuddet er to av flere virkemidler rettet mot å styrke barnevernets kompetanse og kvalitet, med det særtrekk at de adresserer studenters læringsutbytte allerede i utdanningsløpet. Innrettingen mot studenter innebærer at ordningenes mål og virkninger må forstås i lys av mål og mandater i to sektorer: barnevernsfeltet og UH-sektoren (se kapittel 2.2). Nattergalen og praksistilskuddet må ses i sammenheng med en helhetlig kompetansesatsing der flere aktører og virkemidler virker sammen.

Sammenhengen mellom Nattergalen og praksistilskuddet vurderes å være begrenset, både på institusjonsnivå og i forvaltningen, til tross for at begge ordningene retter seg mot samme studentgrupper og har i alle fall delvis overlappende mål. Vår forståelse er at dette henger sammen med den grunnleggende forskjellen mellom Nattergalen som et eget og frivillig program, og praksistilskuddet som en støtteordning for gjennomføring av lovpålagt praksisopplæring. Dette bekreftes av UH-institusjonene, som beskriver praksistilskuddet primært som et virkemiddel for å finansiere og forbedre obligatorisk praksis i barnevernet. Nattergalen, derimot, forstås som en supplerende og kvalitativt annerledes praksisarena, med særlig vekt på kultursensitivitet, relasjonskompetanse og refleksjon over profesjonsrollen (Oslo Economics, 2026a).

Gitt disse forskjellene fremstår det ikke som at det er behov for mer samarbeid på tvers av koordinatorene for henholdsvis praksistilskuddet og Nattergalen.

3.2.1 Nattergalen er et avgrenset virkemiddel, mens praksistilskuddet fyller flere funksjoner

Nattergalen og praksistilskuddet inngår begge i et bredere virkemiddelapparat rettet mot å styrke læringsutbytte og profesjonsforberedelse i barnevernsfaglige utdanninger. Selv om ordningene er ulike i innretning og virkemåte, har de berøringspunkter både med hverandre og med andre nasjonale ordninger, og finansieringsmekanismer innen barneverns- og UH-sektoren.

Praksistilskuddet er tett koblet til innføringen av lovpålagt krav til praksis i barnevernspedagogutdanningen. Ordningen er etablert som en kompensasjonsordning overfor

kommunalt og statlig barnevern, for å legge til rette for tilstrekkelig kapasitet og kvalitet i praksisopplæringen. I den forstand fungerer praksistilskuddet i direkte sammenheng med barnevernsloven og forskrift om nasjonal retningslinje for barnevernspedagogutdanningen, samt øvrige kompetanse- og utviklingstiltak i barnevernssektoren. Funnene i vår evaluering indikerer at ordningen fyller flere funksjoner samtidig. Den kan fungere både som et økonomisk virkemiddel, et kompetansevirkemiddel og et virkemiddel for tverrsektorielt samarbeid. Fleksibiliteten i ordningen innebærer samtidig at praksistilskuddet har overlappende grenseflater mot andre kompetansevirkemidler for ansatte i barnevernet, herunder tilskudd til videreutdanning, veilederutdanning og kommunale læringsnettverk (Oslo Economics, 2026b).

Nattergalen har på sin side en mer avgrenset og særpreget posisjon. Ordningen er ikke direkte knyttet til lovpålagte krav til praksis, men fungerer som en frivillig, praksisnær læringsarena der studenter får erfaring gjennom langvarige relasjoner med barn med minoritetsbakgrunn. Nattergalen er i liten grad formelt koblet til andre nasjonale virkemidler i barnevernssektoren, og opererer i hovedsak som et frittstående tiltak ved de UH-institusjonene som tilbyr ordningen (Oslo Economics, 2026a). Samtidig har Nattergalen sitt utspring i et internasjonalt program som er implementert i flere land, og er dermed forankret i en større sammenheng utenfor Norges grenser, uten at det i dag foreligger en løpende formell tilknytning til et internasjonalt nettverk (The Nightingale Mentoring Network, u.d.; Bufdir, 2021).

3.2.2 Ulike finansieringsmekanismer skaper skille mellom ordningene

En viktig forskjell mellom ordningene er sammenhengen med øvrige finansieringsordninger. Et særtrekk ved Nattergalen er ordningens indirekte sammenheng med UH-sektorens ordinære finansieringssystem. Når mentorordningen inngår som et studiepoenggivende emne, kan det utløse uttelling i det resultatorienterte finansieringssystemet for høyere utdanning (Kunnskapsdepartementet, 2025), i tillegg til Bufdirs tilskudd. Dette innebærer at tilskudd til Nattergalen i praksis er én av flere finansieringskilder. Dersom deler av praksistilskuddet benyttes til å utvikle videreutdanninger og andre poenggivende kurs i regi av UH-sektoren, vil også ordningen måtte ses i sammenheng med sektorens ordinære finansieringssystem. I sin vanligste form, som utbetalinger til praksisfeltet, fungerer imidlertid

praksistilskuddet som en støtteordning til praksisfeltet.

I Nattergalen tildeles UH-institusjonene et flatt tilskudd til de institusjonene som velger å tilby programmet. Praksistilskuddet fordeles derimot etter en fordelingsnøkkel som tar utgangspunkt i antall studenter, og gjenspeiler dermed institusjonenes behov for praksisplasser og tilhørende oppfølging. Vår forståelse er at den flate fordelingen av tilskudd til Nattergalen er et resultat av et ønske om å holde administrative kostnader nede, gitt at den samlede tilskuddspotten er nokså begrenset. En slik tildelingspraksis kan imidlertid gi UH-institusjonene insentiver til å begrense antall studenter som deltar, for å motta mest mulig tilskudd per student. Rapporteringsdata viser at de fleste UH-institusjonene rekrutterer mellom 15 og 20 mentorer. Dersom noen av UH-institusjonene egentlig ønsker å utvide ordningen, men velger å ikke gjøre det fordi de dette ikke innebærer økt finansiering, er det uheldig. Fordi tilskuddet ifølge Bufdir ikke er ment å fullfinansiere programmet, vurderer vi likevel at flat fordeling av Nattergalens midler er kostnadseffektiv.

3.2.3 Ordningene fungerer i praksis som separate virkemidler

Gjennomgangen viser at til tross for et felles overordnet formål om å styrke studentenes læringsutbytte og forberedelse til arbeid i barnevernet, fungerer Nattergalen og praksistilskuddet som to separate virkemidler med ulike funksjoner i det samlede virkemiddelapparatet. Vår vurdering er at dette følger av noen sentrale forskjeller i ordningenes innretning. Nattergalen er et særskilt og avgrenset tiltak, som både UH-institusjonene og deretter studentene selv velger om de ønsker å tilby (UH) eller delta i (studenter). Praksistilskuddet er en støtteordning som skal kompensere praksisfeltet for den lovpålagte oppgaven de har i å ta imot praksisstudenter og tilby dem praksisplasser av tilstrekkelig kapasitet og kvalitet.

At ordningene fungerer som separate virkemidler fremstår i stor grad som en naturlig følge av deres ulike formål og funksjoner, og ikke nødvendigvis som en svakhet i seg selv. Samtidig kan det være et visst forbedringspotensial i å tydeliggjøre samspillet mellom dem, særlig med tanke på hvordan de samlet sett bidrar til et helhetlig læringsløp for studentene.

3.3 Ordningene bidrar i varierende grad til å styrke profesjonsforberedelsen

Både Nattergalen og praksistilskuddet deler det langsiktige målet om å gjøre studentene i barnevernsfaglige utdanninger bedre forberedt på yrkesrollen i barnevernet. Vi vurderer at virkemidlene er hensiktsmessig innrettet for å dempe «praksissjokket» mange nyutdannede opplever når de kommer ut i arbeidslivet. Evalueringene viser imidlertid store forskjeller i hvorvidt ordningene når sine målsettinger. Ordningene bidrar til måloppnåelse på flere områder, men studentenes læringsutbytte varierer, blant annet som følge av stor fleksibilitet og variasjon i hvordan praksisopplæringen er organisert og gjennomført, både i ordinær praksis

Boks 4: Vurdering av måloppnåelse i Nattergalen

Vår vurdering er 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 også 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 treffes noe ulikt mellom institusjoner

Kilde: (Oslo Economics, 2026a)

og i Nattergalen. Denne variasjonen innebærer at studentene møter ulike rammer for veiledning, ansvar og progresjon, noe som påvirker graden av profesjonsforberedelse de oppnår. Bidraget til å redusere praksissjokket avhenger dermed i stor grad av hvordan ordningene faktisk brukes og forankres lokalt, snarere enn av ordningenes formelle utforming alene.

Nattergalen er en tydelig avgrenset ordning som et begrenset utvalg av studentene deltar i. Evalueringen finner at ordningen bidrar til å øke kultursensitivitet, relasjonskompetanse og erfaring med barn. Denne typen kompetanse utvikles ikke nødvendigvis gjennom ordinær praksis alene, ettersom praksisstedets oppgaver og bruk av tid ofte begrenser muligheten for relasjonsbasert og refleksiv læring over tid. Nattergalen kan i så måte bidra med et supplement til praksisstudiene ved å tilby en læringsarena der nettopp disse aspektene står sentralt. Samtidig utfordres Nattergalens mål om kultursensitivitet av at ikke alle mentorbarn har minoritetsbakgrunn. Praksistilskuddet er et bredt virkemiddel som i utgangspunktet omfatter alle studenter, men formålseffektiviteten er avhengig av at praksisfeltet er kjent med ordningen og aktivt involvert i bruken av midlene.

3.3.1 Samlet styrker ordningene profesjonsforberedelsen

Ordningene utfyller hverandre mer enn de overlapper, ved at hver gir studentene komplementære erfaringer. Praksistilskuddet bidrar gjennom ordinær praksisopplæring som alle må gjennomføre, mens Nattergalen gir en frivillig mentor erfaring over lengre tid. Begge ordninger oppleves som relevante og verdifulle i utdanningen, selv om det er noe som skiller dem. I samlet kompetansesatsing anses begge ordningene som gode tiltak for å styrke studentenes profesjonsforberedelse. Det er bred enighet om positiv effekt på læringsutbytte fra begge ordningene sett fra både studentenes og UH-sektorens perspektiv.

Evalueringene viser også at ordningene bidrar til å styrke studentenes profesjonelle trygghet og rolleforståelse. Nattergalen gir en mulighet til å utvikle ferdigheter i relasjonsbygging med barn gjennom en mentorrolle, der studentene over tid får praktisk erfaring. Denne erfaringen skiller seg fra barnevernsarbeiderrollen, men gir likevel relevant kompetanse innen grensesetting, refleksjon og håndtering av uforutsette situasjoner. Flere av disse ferdighetene er overførbare til arbeid i barnevernet. Dette anses som en positiv bieffekt ut over ordningens hovedmål, og gir deltakerne en «myk start» i profesjonsrollen som kan bidra til å redusere

Boks 5: Vurdering av måloppnåelse i praksistilskuddet

Vår vurdering er at praksistilskuddet i stor grad bidrar til å understøtte godt samarbeid mellom UH-sektoren og praksisfeltet. Aktører på begge sider oppgir at samarbeidet fungerte godt tidligere også, men at praksistilskuddsordningen har bidratt til å strukturere og systematisere samarbeidet blant annet gjennom dialog rundt bruk av midler, etablering av samarbeidsavtaler, prioritering av tilskudd og utvikling av faglige tiltak.

I forlengelsen av godt samarbeid, og økt oppmerksomhet rundt betydningen av veiledning, har praksistilskuddet bidratt til økt kvalitet i praksisopplæringen mange steder. Dette kan skje gjennom økt motivasjon og forståelse for betydningen av veilederrollen, kompetanseheving gjennom veilederutdanning og andre faglige tiltak, eller økt struktur og systematikk i opplæringen. Et viktig suksesskriterium for kvalitetsløft er tydeliggjøring av gjensidige forventninger mellom UH-sektoren og praksisfeltet.

Vi vurderer at praksistilskuddet i begrenset grad bidrar til å kompensere praksisfeltet økonomisk for merkostnadene som følge av plikt til å ta imot praksisstudenter. Våre beregninger tilsier at summen av tilskuddsmidlene kan bidra til kostnadsdekning av anslagsvis 10 – 20 prosent av ressursbruken som følger med å ta imot en praksisstudent. Opplevelse av kompensasjon avhenger også av hvordan tilskuddet anvendes i praksisfeltet. Vi vurderer at satsing på systematisering, struktur og kompetanseheving ikke bare blant veiledere, men i virksomheten generelt har stor betydning for praksisopplæringen, men at slikt arbeid forutsetter at praksisstedet er av en viss størrelse. For mindre tjenester med færre praksisplasser og begrenset kapasitet, kan lønnstillegg øke veilederes motivasjon og ansvar for opplæring. Bruk av tilskuddsmidler i ordinær drift vurderes å ha lav måloppnåelse.

Kilde: (Oslo Economics, 2026b)

opplevd praksissjokk ved overgangen til arbeid. Praksistilskuddet legger på sin side til rette for at studentenes ordinære praksisperioder får høyere kvalitet og bedre veiledning gjennom styrket samarbeid mellom UH-sektoren og praksisfeltet.

Nattergalen bidrar særlig til å møte individuelle barrierer hos studentene gjennom tidlig modning,

rolleavklaring og utvikling av kultursensitiv kompetanse, men ordningen når et begrenset antall studenter. Praksistilskuddet har potensial til å redusere strukturelle barrierer i praksisfeltet, men effekten er ujevn og avhenger i stor grad av lokal forankring, kjennskap til ordningen og aktiv involvering fra praksisfeltet i prioritering og bruk av midlene. Samlet sett er vår vurdering at det er potensial for at ordningene i større grad bidrar til å redusere praksissjokket. Dette kommer vi nærmere tilbake til i kapittel 4.

3.3.2 Stor fleksibilitet i praksistilskuddet bidrar til ulikt læringsutbytte, og varierende måloppnåelse

Ordningen åpner for at UH-sektoren, med forankring i praksisfeltet kan bruke tilskudd til direkte utbetaling til praksissteder, eller til utvikling og gjennomføring av kompetansehevingstiltak eller samarbeidstiltak i egen regi. De fleste utdanningsinstitusjoner kombinerer utbetalinger til praksisfeltet med aktiviteter i egen regi. Dette gir UH-sektoren og praksisfeltet stor autonomi, og åpner opp for å ivareta regionale og andre forskjeller. Vi vurderer at bredden i muligheter gjør ordningen relevant i møte med ulike behov og barrierer i praksisopplæringen. Samtidig bidrar stor variasjon i prioritering og bruk av midler, både fra UH-institusjonene og i praksisfeltet, til varierende treffsikkerhet.

Innføring av nasjonale retningslinjer for praksisopplæringen er ment å bidra til mer likeverdig kvalitet og innhold. Dette forutsetter imidlertid at praksisfeltet har nødvendig kunnskap om hva god praksisopplæring innebærer. Funn fra evalueringen tyder på at både veilederkompetanse og forståelse av nasjonale føringer varierer mellom praksissteder. Nattergalen skiller seg fra dette ved en høy grad av standardisering, der en detaljert manual beskriver mål, roller og aktiviteter i mentorordningen. Dette bidrar til et mer ensartet opplegg på tvers av institusjoner enn det som er tilfelle for den ordinære praksisopplæringen.

Fleksibiliteten innebærer en avveining ved at den gir rom for tilpasning til ulike behov, samtidig som den bidrar til variasjon i studentenes læringsutbytte. Ulike rammer i praksisfeltet og blant studenter gjør tilpasning nødvendig, men stiller samtidig krav til felles standarder som kan sikre mer likeverdig kvalitet.

3.3.3 Standardisert innhold, men ulik organisering av Nattergalen i UH-sektoren

Konkretisering av innhold i Nattergalen vurderes å være et suksesskriterium, fordi dette gir både UH-

institusjoner, studenter, mentorbarn og deres familier god informasjon om hva gjennomføringen av selve programmet består i.

Til tross for tydelige beskrivelser av hva som inngår i mentorrelasjonen, er det stor variasjon i hvordan Nattergalen er integrert i studieprogrammene. Noen steder er mentorordningen studiepoenggivende og delvis obligatorisk, mens det andre steder tilbys som et frivillig tilbud. Dette påvirker både hvem som deltar og hvilken fordypning studentene oppnår. I tillegg kan tilgang på mentorbarn påvirke omfanget av gjennomføringen.

3.3.4 Varierende kjennskap en barriere

Varierende kjennskap er en barriere for måloppnåelse i begge ordningene. For at ordningene skal virke etter intensjonen, må involverte aktører kjenne til ordningene og forankre dem internt. Begrenset informasjon og intern forankring kan hemme samarbeid og redusere mulighetene for kompetanseheving.

I praksistilskuddet avhenger måloppnåelsen av praksisfeltets kjennskap til ordningen og forståelse av eget handlingsrom. Praksisstedene søker ikke om midler – det er UH-institusjonene som forvalter tilskuddsmidlene på vegne av praksisstedene som de samarbeider med. Utbetalinger går derfor via UH-sektoren. Intensjonen er at praksisstedene selv skal bestemme hvordan tilskuddsmidlene brukes, men i praksis varierer dette. Noen steder oppfatter ikke praksisfeltet fullt ut at midlene er deres å disponere. Sviktende kjennskap og involvering fra praksisfeltets side begrenser ordningens presisjon. Ordningen treffer ikke like godt dersom ressursene ikke brukes i tråd med lokale prioriteringer og behov i praksisfeltet.

For Nattergalen er kjennskap blant studenter og familier en forutsetning for rekruttering både av barn og mentorer. Programmet er i utgangspunktet et frivillig tilbud for høyskoler og universiteter, og studenter ved flere læresteder har derfor ikke tilgang til Nattergalen i det hele tatt. Selv der programmet eksisterer, er deltakelse som regel frivillig for studentene, som selv må oppfatte ordningen som relevant for å søke. Begrenset kjennskap blant studenter eller i institusjoner uten Nattergalen betyr at bare et mindretall av studentene faktisk tar del i mentorordningen, og at ordningen i praksis tiltrekker de spesielt interesserte.

Varierende kjennskap til ordningene, og særlig mangelfull involvering fra praksisfeltet i praksistilskuddet, kan utgjøre en barriere for tiltakene. Både samarbeidspotensialet og

presisjonen i virkemidlene svekkes når aktørene i målgruppen ikke fullt ut forstår eller benytter seg av ordningene. Dette kan bidra til at ordningene i enkelte tilfeller ikke får optimal treffsikkerhet, fordi

3.4 Overrapportering av administrative merkostnader i praksistilskuddet?

UH-sektoren er en sentral aktør i barnevernsutdanningen, inkludert praksisopplæringen. Tydeliggjøring av krav og retningslinjer for innhold i utdanningen, samt krav om samarbeid, innebærer økt ressursbruk for UH-sektoren. Evalueringen av praksistilskuddet viser at UH-sektoren rapporterer om til dels store administrative kostnader forbundet med ordningen.

Det er å forvente at krav til UH-sektoren innebærer merkostnader i form av økt administrasjon og mer systematisk samarbeid med praksisfelt. Samtidig er vår oppfatning at UH-sektoren overvurderer kostnadene forbundet med oppfølging av ordningen. Vårt inntrykk er at dette til dels skyldes en misforståelse eller sammenblanding av hva merkostnadene er. Merkostnadene oppstår som følge av etterlevelse av kravene i tilskuddsordningene, eksempelvis forbundet med rapportering, fakturering eller utbetaling. Kostnader som følger av utvikling av nye faglige tiltak, og etablering eller vedlikehold av allerede lovpålagt samarbeid, er ikke merkostnader ved tilskuddsordningen. Vi vurderer at det er behov for å tydeliggjøre hva som skal regnes som administrative kostnader.

Vi har forståelse for at det er ekstra utfordrende å identifisere kostnader ved tilskuddsordninger som går på tvers av sektorer, særlig når disse skal finansiere områder som allerede inngår i øvrige finansieringssystem. Fordi ordinær praksisopplæring tilbys som poenggivende emne, er også dette omfattet av det ordinære finansieringssystemet for UH-sektoren (Prop. 1 S (2015-2016); Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2026). Det er viktig å minne om at praksistilskuddet ikke er ment å fullfinansiere praksisopplæringen ved UH-institusjonene. Samtidig er det viktig å være klar over at

ikke alle relevante aktører er informert eller engasjert i gjennomføringen slik ordningen forutsetter.

tilskuddsmidler ikke skal benyttes til å finansiere UH-sektorens kostnader i forbindelse med gjennomføring av praksisopplæring. En slik krysssubsidiering vil bryte med formålet for ordningen, og gå på bekostning av praksisfeltets kompensasjon.

3.5 Varige effekter krever organisatorisk forankring

Den langsiktige bærekraften i Nattergalen og praksistilskuddet avhenger i stor grad av hvordan ordningene er organisatorisk forankret både i UH-sektoren, i praksisfeltet og hos andre samarbeidspartnere. Særlig Nattergalen kjennetegnes av høy personavhengighet knyttet til koordinatorroller og andre nøkkelpersoner i UH-sektoren. Når sentrale funksjoner i hovedsak er bundet til enkeltpersoner, øker sårbarheten ved utskiftning av personell og endrede prioriteringer. Dette svekker robustheten og gjør ordningen mindre motstandsdyktig overfor strukturelle og kapasitetsmessige endringer. Vår vurdering er at praksistilskuddet er tydeligere forankret og innlemmet i UH-sektoren, men at forankringen er mer varierende i praksisfeltet (se kapittel 3.3.4).

Et sentralt funn i evalueringen er at investeringer i faste strukturer som formaliserte samarbeidsformer fremstår som mer bærekraftige enn investeringer i enkeltindividers innsats. For Nattergalen innebærer dette betydningen av klare organisatoriske rammer for gjennomføring, tydelige rolleavklaringer og institusjonalisert samarbeid både internt i UH-sektoren og i samhandlingen med skoler og øvrige samarbeidspartnere. Der ordningen er svakt forankret, blir videreføring i større grad avhengig av kontinuerlig personlig engasjement, noe som reduserer forutsigbarheten over tid. For praksistilskuddet innebærer dette at ordningen gir størst langsiktig effekt der tilskuddsmidlene brukes til å etablere stabilt og forutsigbart samarbeid der praksisfeltet blir hørt og møtt på sine behov for kompensasjon og støtte i gjennomføring av praksisopplæringen.

4. Tydeliggjøring av krav til innhold og samarbeid forventes å øke læringsutbytte og måloppnåelse

I denne analysen argumenterer vi for at både Nattergalen og praksistilskuddet er relevante fordi de treffer sentrale barrierer i overgangen fra studier til arbeid, og bidrar til økt læringsutbytte og måloppnåelse gjennom satsing på praksis i utdanningen. Samtidig finner vi at det er stor variasjon i hvilken grad ordningene bidrar til å styrke profesjonsforberedelsene. Dette gjelder særlig praksistilskuddet. Tilskuddsfinansiering gjennom UH-sektoren innebærer samtidig administrative merkostnader, sammenlignet med rammefinansiering. Disse merkostnadene må vurderes opp mot mernytten av ordningene.

Fordi ordningene er såpass forskjellige, og fordi særlig praksistilskuddet benyttes så ulikt fra UH-institusjon til UH-institusjon, har vi valgt å først oppsummere styrker og svakheter ved hver ordning, før vi presenterer det vi mener er de viktigste suksesskriteriene i gjennomføring. Til slutt kommer vi med våre anbefalinger til videreutvikling av ordningene.

4.1 Nattergalen bidrar til stor grad av måloppnåelse, innenfor begrensede rammer

Evalueringen viser at Nattergalen i hovedsak fremstår som et treffsikkert og relevant tiltak for å styrke studentenes kultursensitive kompetanse i møte med barn og familier med minoritetsbakgrunn. 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 også 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.

Vi vurderer at Nattergalen 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. Tildeling av flate tilskuddsbeløp til samtlige UH-institusjoner, uavhengig av antall studenter, fremstår som fornuftig med tanke på ordningens størrelse. I praksis innebærer dette at ordningen kan forstås som et stimuleringsstilskudd til å drifte programmet i et visst omfang, mens utvidelser utover dette må bekostes av UH-institusjonen selv. Forvaltningskostnadene fremstår som relativt lave og rapporteringskravene fremstår som tilpasset tilskuddets størrelse.

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. Erfaringen kan bidra til å redusere nyansattes behov for opplæring i grunnleggende barnevernsfaglig arbeid, og dermed være kostnadsbesparende. Økt kultursensitivitet gir derfor gevinster både for den enkelte student, og deres fremtidige arbeidsgivere i barnevernet. Gjennom tilskuddsordningen finansierer Bufdir styrking av kultursensitivitet for et begrenset antall studenter. Hvorvidt programmet styrkes og utvides utover, avhenger av UH-institusjonenes prioriteringer. Institusjonenes ulike valg om studiepoeng, plassering i forløpet og krav til fullføring i dag er i seg selv en indikasjon på at nytten og relevansen i programmet vurderes ulikt innenfor UH-sektoren. Det er ikke alle UH-institusjoner som tilbyr programmet. Evalueringen viser at institusjonelle tilpasninger, for eksempel ulik plassering i studieløp, studiepoenguttelling og vurderingsformer, kan påvirke både rekruttering og hvordan læringsutbyttet realiseres. Dette reiser et prinsipielt spørsmål om det er riktig at UH-sektoren bestemmer hvorvidt, og eventuelt hvor mange studenter som skal få tilbud om Nattergalen.

4.2 Potensial for å øke måloppnåelsen i praksistilskuddet

To sentrale kjennetegn ved praksistilskuddet er vide formålsbestemmelser, og krav til UH-sektoren om å involvere praksisfeltet i prioritering av bruk av midler. Tilskuddsmidlene tildeles først UH-institusjonen, som benytter midlene til å kompensere praksisfeltet på den måten praksisfeltet selv ønsker. Overordnet finnes det tre former for kompensasjon; (1) direkte overføring til

praksisfeltet og bruk av tilskuddsmidler til utvikling og gjennomføring av (2) kompetansehevingstiltak eller (3) samarbeidstiltak i UH-sektorens regi. Vår evaluering viser at det vanligste er en kombinasjon av direkte utbetalinger til praksisfeltet med noen aktiviteter i egen regi. Dette gir både UH-sektoren og praksisfeltet stor autonomi, og åpner opp for å ivareta regionale og andre forskjeller. Vi vurderer at bredden i muligheter gjør ordningen relevant i møte med ulike behov og barrierer i praksisopplæringen. Samtidig bidrar stor variasjon i prioritering og bruk av midler, både fra UH-institusjonene og i praksisfeltet, til varierende treffsikkerhet. Autonomi i bruk av midler, kombinert med lite krav til rapportering fra praksisfeltet, bidrar også til å begrense styringsrelevant informasjon.

Praksistilskuddet innebærer høyere ressursbruk i UH-sektoren, sammenlignet med en tenkt situasjon der praksisopplæringen ble finansiert gjennom rammefinansiering. Dette skyldes i hovedsak bruk av tilskuddsmidler til faglige tiltak og samarbeidstiltak mellom UH-sektoren og praksisstedene, som vi forventer ikke ville blitt prioritert i samme grad ved rammefinansiering. Brukt til kompensasjon av praksisfeltet, gjennom utbetalinger til praksisstedene basert på påløpte kostnader, er merkostnadene små. Ressursbruken ved faglige tiltak eller samarbeidstiltak i regi av UH-sektoren må måles opp mot merverdien de gir både praksisfeltet og UH-sektoren. Gitt at det er ønskelig at praksisfeltet tilbys kompetanseheving og andre aktiviteter, forventer vi at det er kostnadseffektivt at utvikling av disse foregår i regi av UH-sektoren, som uansett har en koordinerende rolle i samarbeidet med praksisfeltet.

Vi vurderer at de tre formålene med praksistilskuddet henger tett sammen. Vår vurdering er at understøttning av godt samarbeid mellom UH-sektoren og praksisfeltet (formål 3), er et viktig steg på veien til måloppnåelse på de to andre områdene; kompensasjon av praksisfeltet (formål 1) og økt kvalitet og kapasitet i praksisopplæringen (formål 2). Tilsvarende kan kompensasjon til praksisfeltet (formål 1) ses på som et ledd i å sikre tilstrekkelig antall praksisplasser av høy kvalitet (formål 2).

Vi vurderer at praksistilskuddet i varierende grad bidrar til å kompensere praksisfeltet. Det er flere årsaker til dette. Varierende kjennskap til ordningen i praksisfeltet er en barriere for at ordningen brukes på den måten praksisstedene ønsker. UH-sektoren og praksisfeltet har ulike forventninger og forutsetninger for samarbeid. Manglende dialog bidrar til lav oppslutning og deltakelse i flere faglige

arrangementer og andre tiltak i regi av UH-sektoren.

Manglende kjennskap til ordningens formål er en hovedutfordring for måloppnåelse. Noen praksissteder oppgir at tilskuddsmidler ikke brukes til tiltak direkte knyttet til praksisopplæring eller veiledning av studenter, men inngår i tjenestens generelle budsjett og disponeres på lik linje med øvrige driftsmidler. I én barnevernstjeneste opplyses det at «midlene går inn i tjenesten» og i praksis ikke oppleves å støtte praksisopplæringen. En annen informant peker eksplisitt på at stram kommuneøkonomi gjør det vanskelig å skjerme midlene, og at de derfor inngår i øvrig drift. Tilsvarende beskriver en informant fra en annen tjeneste at tilskuddet i praksis inngår i det samlede budsjettet, uten å være øremerket konkrete tiltak for studentoppfølging.

Andre informanter peker på at midlene brukes til mer generelle formål, som felles aktiviteter eller kompetansetiltak for hele tjenesten, heller enn til direkte oppfølging av studenter. Felles kompetanseheving i veiledning eller annen oppfølging kan bidra til å støtte tjenesten i god praksisopplæring, og vil være i tråd med formålet for ordningen. Kompetanseheving på andre områder vil derimot i mindre grad bidra til måloppnåelse. Noen av praksisstedene vi har snakket med synes det er vanskelig å skille praksistilskuddet fra øvrige kompetansemidler.

Der praksistilskuddet fungerer godt, har det bidratt til å styrke og systematisere samarbeidet mellom UH-sektoren og praksisfeltet, blant annet gjennom dialog rundt bruk av midler, etablering av samarbeidsavtaler og utvikling av faglige tiltak. I forlengelsen av godt samarbeid, og økt oppmerksomhet rundt betydningen av veiledning, har praksistilskuddet bidratt til økt kvalitet i praksisopplæringen mange steder. Dette kan skje gjennom økt motivasjon og forståelse for betydningen av veilederrollen, kompetanseheving gjennom veilederutdanning og andre faglige tiltak, eller økt struktur og systematikk i opplæringen. Utbetaling av midler vurderes av praksisfeltet å være viktig for å skape oppmerksomhet rundt betydningen av praksisopplæring, og gi legitimitet til veilederrollen.

Der praksistilskuddet fungerer mindre godt, har ikke UH-sektoren klart å få til en god dialog med praksisfeltet. UH-sektorens prioritering av bruk av midler har derfor ikke samme utgangspunkt i praksisfeltets behov, og kjennskapet til ordningen er mindre i praksisfeltet. Utbetaling av tilskuddsmidler benyttes i liten grad til satsing på å øke kvalitet eller kapasitet i praksisopplæringen, og

bidrar heller ikke til økt oppmerksomhet rundt betydningen av veiledning i den samlede ansattgruppen. Dette gjelder særlig i de tilfeller hvor tilskuddsmidler benyttes til ordinær drift.

Våre beregninger tilsier at praksistilskuddet kan bidra til kostnadsdekning av anslagsvis 10 – 20 prosent av ressursbruken som følger med å ta imot en praksisstudent. Vi vurderer at satsing på systematisering, struktur og kompetanseheving ikke bare blant veiledere, men i virksomheten generelt har stor betydning for praksisopplæringen, men at slikt arbeid forutsetter at praksisstedet er av en viss størrelse. For mindre tjenester med færre praksisplasser og begrenset kapasitet, kan lønnstillegg øke veilederes motivasjon og ansvar for opplæring.

Vi vurderer at det er potensial for å øke måloppnåelsen i ordningen. Selv om praksistilskuddet har bidratt til å styrke samarbeid om, og kvalitet i praksisopplæringen, vurderer vi at det er mulig å øke kompensasjonen av praksisfeltet innenfor dagens budsjettammer. Varierende kjennskap til formål og innhold i ordningen, og manglende forventningsavklaring av hva praksisopplæringen skal inneholde, er viktige barrierer for måloppnåelse. I tillegg påvirker forskjeller i størrelse og kapasitet praksisstedenes muligheter til å nyttiggjøre seg av mulighetene innenfor ordningen.

4.3 Tydeliggjøring av krav til innhold og samarbeid er viktige suksesskriterier i begge ordninger

4.3.1 Tydelig kommunikasjon av gjensidige krav og forventninger

I tverrsektorielle samarbeid er det avgjørende med tydelig kommunikasjon av gjensidige krav og forventninger. Dette gjelder både UH-sektoren, praksisfeltet og Bufdir.

UH-sektoren har en viktig rolle i å informere om innholdet i ordningene til sine samarbeidspartnere i praksisfeltet, på skoler og øvrige steder. For å kunne rekruttere mentorbarn til Nattergalen, og involvere praksisfeltet i valg om bruk av midler, er det avgjørende at personer i målgruppene får tilstrekkelig og relevant informasjon. Dette inkluderer tydeliggjøring av hva som forventes av egeninnsats og ressursbruk både fra instanser som hjelper til med rekruttering av mentorbarn, fra mentorbarna selv og deres familier, og fra praksissteder.

Praksisfeltet er nødt til å delta i dialog rundt bruk av tilskuddsmidler, og svare på henvendelser fra UH-sektoren om dette. Det er umulig for UH-sektoren å etterleve kravet om å benytte praksistilskudd i tråd med praksisfeltets ønsker, dersom ønskene ikke blir kommunisert.

Bufdir har en viktig rolle i å tydeliggjøre nasjonale krav og føringer for bruk av tilskuddsmidler. Et suksesskriterium for Nattergalen er at manualen for gjennomføring er svært konkret, mens en utfordring i praksistilskuddet er at det legges få føringer for bruk av midler. Ett konkret eksempel er bruk av tilskuddsmidler til intern administrasjon, som det virker å herske usikkerhet om.

4.3.2 Kompensere den som kompenseres bør

Et viktig funn i evalueringen av praksistilskuddet er at variasjonen i bruk ser ut til å være større enn variasjonen i behov. Manglende kjennskap til ordningen i praksisfeltet innebærer at UH-sektoren har stor innflytelse over valg om bruk av midler, til tross for at de selv forteller at de forsøker å involvere sine praksissteder etter beste evne. Manglende kjennskap til ordningen er ikke bare til hinder for hensiktsmessig prioritering fra UH-sektorens side, men også i bruk av tildelte midler i praksisfeltet. Vår forståelse er at praksissteder som benytter tilskuddsmidler over det ordinære driftsbudsjettet bryter med formålet med ordningen.

Med unntak av Høgskolen i Østfold, utbetaler samtlige UH-institusjoner i alle fall deler av praksistilskuddet direkte til praksisfeltet. HiØ er et interessant eksempel, fordi de har tett dialog med praksisfeltet og deres valg er tatt i fellesskap. Representanter vi har snakket med fra andre steder, både i UH-sektoren og praksisfeltet, stiller seg undrende til om en slik prioritering kan regnes som kompensasjon. Så lenge feltet har vært involvert og er enig i avgjørelsen, er vår forståelse at et slikt valg er i tråd med formålsbestemmelsene i praksistilskuddet. I situasjoner der UH-sektoren er usikker på hva praksisfeltet ønsker, på grunn av manglende involvering eller dialog, er derimot vår oppfatning at midlene som hovedsak bør utbetales direkte, på bakgrunn av fakturering av påløpte utgifter som følge av praksisopplæringen. Vi antar at de forhold ved praksissteder som gjør det vanskelig å delta i dialog, også vil kunne være til hinder for deltakelse i faglige tiltak og arrangementer, eller andre initiativ i regi av UH-sektoren.

4.3.3 Gjensidige og bærekraftige samarbeid

Gode samarbeid mellom UH-sektoren og andre relevante aktører er ikke bare en suksessfaktor i overgangen fra studier til arbeid, men også i felles innsats for blant annet kompetanseheving og praksisnær forskning. Et viktig funn i evalueringen er at aktørene kan ha ulike forventninger til omfang av samarbeid, og at dette bidrar til misforståelser og skuffelse. Det er derfor avgjørende at aktørene er ærlige om hva som er realistiske forventninger til samarbeid.

I Nattergalen er det viktig å få til forutsigbare samarbeid mellom UH-sektoren og skoler eller andre som hjelper til med rekruttering av mentorbarn. I praksistilskuddet er det viktig å få til forutsigbare samarbeid mellom UH-sektoren og praksisstedene. Gjennom intervjuer og rapportering har vi hørt flere representanter fra praksisfeltet trekke frem begrensede muligheter til å delta på faglige arrangementer i regi av UH-sektoren. Tilsvarende har vi hørt representanter fra UH-sektoren sukke over lavt engasjement og oppslutning. Dette peker på behov for tydeligere kartlegging ikke bare av hva praksisfeltet opplever som interessant og spennende, men også hva som er praktisk gjennomførbart.

Inngåelse av gjensidige og bærekraftige samarbeid må ivareta grunnleggende forskjeller i praksisfeltet. Faktorer som størrelse, geografisk beliggenhet, arbeidstidsbestemmelser, økonomi og kompetanse vil påvirke muligheter for deltakelse i samarbeid. Digital deltakelse både i dialog og arrangementer er én måte å senke terskelen for samarbeid på.

4.4 Innspill og anbefalinger

På bakgrunn av funn i evalueringen har vi utarbeidet anbefalinger og innspill til Nattergalen og praksistilskuddet. Anbefalingene per ordning oppsummeres i Boks 6 og Boks 7. Overordnet handler innspillene om tydeliggjøring av krav og forventninger, styrking av samarbeid og reduksjon i administrativ belastning.

4.4.1 Tydeliggjøre målformuleringer

I begge ordninger vurderer vi at det er behov for å tydeliggjøre målformuleringer, for å avklare om eksisterende praksis er i tråd med målbestemmelsene.

For Nattergalen anbefaler vi at det tydeliggjøres hvorvidt barn uten minoritetsbakgrunn også kan rekrutteres som mentorbarn, dersom de vurderes å ha behov for det, og eventuelt hvilke kriterier som skal ligge til grunn for vurdering av behov (anbefaling 1).

Boks 6: 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 potensielle 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 programmet 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.

Kilde: (Oslo Economics, 2026a)

For praksistilskuddet anbefaler vi å tilpasse formulering av målbestemmelser, for å tydeliggjøre overfor både UH-sektoren og praksisfeltet hvordan midlene kan benyttes, og samtidig unngå overlapp mellom ulike mål (anbefaling 6). Vi foreslår følgende omformulering av formål 1 og 2:

«Støtte kommuner og statlige barnevernsinstitusjoner i oppfyllelse av lovpålagt oppgave, gjennom å tildele tilskudd som kan benyttes til økonomisk kompensasjon, kompetanseheving eller andre relevante tiltak.»

«Legge til rette for at flere studenter på relevante studier får praksisstudier av høy kvalitet i barnevernet, gjennom tilbud om veilederutdanning eller annen relevant kompetanseheving i regi av utdanningsinstitusjonene.»

I forlengelse av tilpasning av målbestemmelser, anbefaler vi også å oppdatere kriterier for måloppnåelse i praksistilskuddet (anbefaling 7).

4.4.2 Vurdere tydeligere krav til forankring, implementering, integrering og rekruttering i Nattergalen

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. Vi anbefaler å styrke den institusjonelle forankringen og redusere personavhengighet gjennom tydeligere rolle- og ansvarsdeling og tettere kobling til skolene (anbefaling 3). 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.

Videre viser evalueringen betydelig variasjon i hvordan Nattergalen er innlemmet 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 mentorskapet (anbefaling 4). Dette kan bidra til økt forutsigbarhet for studentene, styrket faglig legitimitet og bedre integrering i utdanningsløpet.

I dag fordeles tilskudd til Nattergalen likt mellom deltakende UH-institusjoner. Vi vurderer at dette er kostnadseffektivt, gitt ordningens begrensede ramme. Samtidig innebærer den flate fordelingen

Boks 7: Innspill til videreutvikling av Praksistilskuddet

Evalueringen viser at praksistilskuddets formålsbestemmelser gir stor fleksibilitet for både UH-sektoren og praksisfeltet. Vi vurderer at ordningen overordnet har bidratt til å styrke samarbeid om, og kvalitet i praksisopplæringen, og i noen grad har bidratt til å kompensere praksisfeltet for ny lovpålagt oppgave.

Samtidig identifiserer evalueringen tre viktige barrierer i ordningen. For det første finner vi at manglende kjennskap til ordningen er til hinder for måloppnåelse. For det andre finner vi at aktører både i UH-sektoren og praksisfeltet ønsker økt forventningsavklaring rundt innhold i praksisopplæringen. For det tredje finner vi at mindre praksissteder har begrensede forutsetninger til å nyttiggjøre seg av mulighetene praksisordningen gir, sammenlignet med større praksissteder.

På bakgrunn av dette gir vi følgende anbefalinger til videreutvikling av praksistilskuddsordningen:

1. Tilpasse formulering av målbestemmelser, for å tydeliggjøre overfor UH-sektoren og praksisfeltet hvordan midlene kan benyttes, og samtidig unngå overlapp mellom ulike mål.
2. Oppdatere kriterier for måloppnåelse i tråd med tilpasning av formålsbestemmelser, for å sikre at disse best mulig bidrar til å svare ut målene
3. Gi tydeligere føringer for bruk av tilskuddsmidler, både i UH-sektoren og praksisfeltet. Vi foreslår å undersøke muligheten for å innføre todelt tildelingspraksis, der en viss andel tildeles praksisfeltet direkte mens det resterende beløpet går til satsing på kompetanseheving og samarbeid i regi av UH-sektoren, i dialog med praksisfeltet. Videre foreslår vi økt standardisering av innhold i praksisopplæringen, anbefaling eller annet signal om forventet antall tilbudt praksisplasser avhengig av praksisstedenes størrelse.
4. Tydeliggjøring av forventninger til praksisfeltets involvering i samarbeid og dialog med UH-sektoren. Vi vurderer at det er hensiktsmessig at Bufdir bistår i å kommunisere krav til involvering.
5. Redusere administrativ belastning i UH-sektoren gjennom forenkling i rapporteringsrutiner.

Kilde: (Oslo Economics, 2026b)

at noen UH-institusjoner får et langt høyere tilskudd per mentor, enn andre. En mulighet kan være å innføre minimumskrav til antall mentorer og mentorbarn, for å sikre en viss oppslutning og deltakelse ved alle deltakende UH-institusjoner.

4.4.3 Gi tydeligere føringer for bruk og rapportering av praksistilskuddet

Vi anbefaler at Bufdir gir tydeligere føringer for bruk av praksistilskudd, både til UH-sektoren og til praksisfeltet (anbefaling 8). Vi foreslår å undersøke muligheten for å innføre todelt tildelingspraksis, der en viss andel tildeles praksisfeltet direkte mens det resterende beløpet går til satsing på kompetanseheving og samarbeid i regi av UH-sektoren, i dialog med praksisfeltet. Dette vil redusere risikoen for at manglende kjennskap og dialog om bruk av midlene medfører at deler av praksisfeltet ikke får formidlet sine behov og ønsker for bruk av midler.

Mens noen praksissteder får tydelige føringer for hva praksisopplæringen skal inneholde, sier andre at det er opp til dem selv. For å oppfylle formålet om økt kvalitet i praksisopplæringen, anbefaler vi at det utarbeides tydeligere retningslinjer for hva praksisopplæringen skal inneholde, uavhengig av utdanningsinstitusjon. Utarbeidelse av nasjonale retningslinjer vil både bidra til mer enhetlig praksis, og øke forutsigbarheten for det enkelte arbeidssted og den enkelte veileder. Dette vil videre åpne for at tjenester med mindre kapasitet til fagutvikling og systematisk satsing på praksisopplæring kan ta del i den samlede innsatsen for å heve kvalitet i praksisopplæringen.

Det er i dag opp til hvert enkelt praksissted å velge hvor mange praksisplasser de tilbyr. I evalueringen har vi vært i kontakt med større tjenester som tilbyr et fåtall antall plasser for å sikre høy kvalitet, og mindre tjenester som tilbyr flere praksisplasser fordi de opplever det som en plikt. En slik skjevfordeling kan bidra til store forskjeller i innhold og oppfølging under praksisperioden. Vi foreslår også at UH-sektoren utarbeider noen overordnede anbefalinger om forventet antall tilbudte praksisplasser ved ulike praksissteder, avhengig av størrelse, arbeidstidsbestemmelser (f.eks. turnus) og andre relevante faktorer.

Vi anbefaler også at Bufdir tydeliggjør hva som inngår i UH-sektorens administrative kostnader i forbindelse med forvaltning av praksistilskuddet.

4.4.4 Etablere og styrke forpliktende, forutsigbare og realistiske samarbeid

Begge ordningene innebærer tverrsektorielt samarbeid, og forpliktende og forutsigbare samarbeid er avgjørende for å lykkes. Fordi

involverte aktører kan ha ulike forutsetninger og ambisjoner for dette samarbeidet, er det viktig at samarbeidspartnerne avklarer hva som er realistisk å få til.

For Nattergalen anbefaler vi at UH-institusjonene inngår formaliserte samarbeid med skoler og andre samarbeidspartnere om rekruttering av mentorbarn, for å sikre god informasjon og realistiske forventninger blant både mentorbarn, deres familier og studenter (anbefaling 3).

I praksistilskuddet anbefaler vi at Bufdir bistår UH-sektoren i å tydeliggjøre forventninger til praksisfeltets involvering i samarbeid og dialog (anbefaling 9). Dette er særlig viktig i forbindelse med valg om bruk av midler, men også for å kartlegge interesse for og forventet deltakelse i eventuelle kompetansehevingstiltak eller andre arrangementer i regi av UH-sektoren.

4.4.5 Redusere administrativ belastning i praksistilskuddet

Vi forventer at tydeligere nasjonale retningslinjer for praksistilskuddet, som foreslått i våre anbefalinger, vil bidra til å redusere den administrative belastningen både i UH-sektoren og i praksisfeltet. Økt grad av standardisering, gjennom todeling av tilskudd og krav til innhold i praksisopplæring, vil øke forutsigbarhet fra år til år og redusere usikkerhet knyttet til hva som er mulig å bruke tilskuddsmidler til. Vi forventer at tydeliggjøring av formålsbestemmelser bidra til å gjøre rapporteringen enklere og mer kortfattet. Dette gjelder særlig forskjellen mellom kompetansehevingstiltak eller samarbeidstiltak, og tydeligere beskrivelse av hva som regnes som administrative kostnader.

Vi vurderer at det er potensial for ytterligere reduksjon i administrativ belastning i praksistilskudd. Flere UH-institusjoner har ønsket seg forenkling i utbetaling av tilskudd. Vi har ikke konkret informasjon om hvilke deler av utbetalingsprosessen som oppleves ressurskrevende, men anbefaler en gjennomgang av krav til utbetaling i tillegg til gjennomgang av de samlede rapporteringsrutinene (anbefaling 10).

4.4.6 Undersøke eventuelle motstridende finansielle insentiver

Det tverrsektorielle aspektet i ordningene innebærer noen ekstra utfordringer. Sektorenes ulike mandat og roller tilsier at ulike hensyn spiller inn i deres prioriteringer.

Praksisfeltet er underlagt BFD, og følger bestemmelser i barnevernsloven. UH-sektoren, derimot, er underlagt Kunnskapsdepartementet og

bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven. Hver av sektorene er underlagt ulike finansieringssystemer, og mekanismer som er etablert for å bygge oppunder relevante formålsbestemmelser.

Fordi både Nattergalen og praksistilskuddet knyttes opp mot tilbudte studieemner, er det viktig å være klar over at det resultatorienterte finansieringssystemet i UH-sektoren kan gi incentiver til en annen innretning av ordningene enn hva som vurderes å være mest hensiktsmessig

av Bufdir og BFD. Dersom tilskudd til enten Nattergalen eller praksistilskuddet benyttes til å finansiere andre deler av UH-sektorens oppgaver, vil det være i strid med formålet for ordningene.

Vi anbefaler derfor at det gjøres en nærmere gjennomgang av hvilke finansielle eller andre incentiver i UH-sektoren som kan stå i motsetningsforhold til de barnevernsfaglige vurderingene, og konsekvensen av eventuelle motsetninger.

5. Referanser

Alle 12 UH-institusjoner m/Praksistilskudd, 2024-2025. *Rapportering på praksistilskudd*, s.l.: s.n.

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

BFD, 2021. *Prop. 133 K (2020-2021). Lov om barnevern (barnevernsloven) og lov om endringer i barnevernloven*. [Internett]

Available at:

https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop-133-l-20202021/id2842271/?q=praksisstudenter&ch=21#match_2
[Funnet 23 4 2026].

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

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

Buudir, 2024. *Kunngjøring av øremerket tilskudd til praksis i barnevernet for studenter på bachelor i barnevern og sosialt arbeid 2024*, s.l.: s.n.

Buudir, 2026. *Statistikk om barnevernstjenestene*. [Internett]

Available at: <https://www.buudir.no/statistikk-og-analyse/barnevern/om-barnevernstjenestene/#section-3660>

Buudir, u.d. *Kompetanseutvikling i kommunalt barnevern*. [Internett]

Available at:

<https://www.buudir.no/prosjekter/kompetansesatsing/>

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

Kunnskapsdepartementet, 2025. *Orientering om forslag til statsbudsjettet 2026 for universiteter og høyskular*, s.l.: s.n.

Lovdata, 2021. *Lov om barnevern (barnevernsloven). Kapittel 1. Formål, virkeområde og grunnleggende bestemmelser*, s.l.: s.n.

Lovdata, 2024. *Forskrift til universitets- og høyskoleloven (universitets- og høyskoleforskriften)*, s.l.: Kunnskapsdepartementet.

LOVDATA, 2026. *Forskrift om nasjonal retningslinje for barnevernsutdanning*. [Internett]
[Funnet 23 4 2026].

Oslo Economics, 2026a. *Evaluering av Nattergalen*, s.l.: s.n.

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

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

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

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

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

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

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