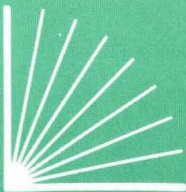


Rapport 14/93

Sosionomer og barnevernpedagoger: arbeidsoppgaver og kompetansebehov

Terje Næss

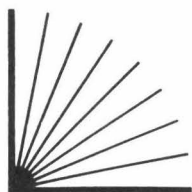


Utredningsinstituttet
for forskning og høyere utdanning

Rapport 14/93

Sosionomer og barnevernpedagoger: arbeidsoppgaver og kompetansebehov

Terje Næss



Utredningsinstituttet
for forskning og høyere utdanning

Oversikt over publikasjoner innen feltet yrkes- og profesjonsstudier som kan være av interesse

Arnesen, Clara Åse (1992): *Tapte årsverk*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 1/92.

Arnesen, Clara Åse & Jane Bækken (1993): *Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernpedagoger*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 10/93

Arnesen, Clara Åse & Marit Egge (red.) (1992): *Utdanning og arbeidsmarked 1992*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt.

Brandt, Ellen (red.) (1991): *Utdanning og arbeidsmarked 1991*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 13/91.

Enoksen, Jens-Are & Liv Anne Støren (1990): *Arbeid, omsorg eller videreutdanning?* Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 2/90.

Støren, Liv Anne (1991): *Fagpersonell til sentrale strøk: Jobben trekker, men familien holder igjen eller omvendt?* Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 10/91.

ISBN 82-7218-305-6

ISSN 0802-9342

GCS AS - Oslo

Forord

I forbindelse med det pågående arbeidet med å styrke kompetansen i barnevern-tjenesten har Barne- og familiedepartementet gitt Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning i oppgave å kartlegge ulike sider ved barnevernpedagogers og sosionomers yrkeskarriere, her representert ved 1985- og 1989-kullet av disse utdanningene. Spesielt var man interessert i å få kartlagt arbeid i det kommunale og det fylkeskommunale barnevernet, hvordan man var fornøyd med organiseringen av dette arbeidet, hvordan grunnutdanningen passet til arbeid i barnevernet, og behov for videre-/etterutdanning.

I denne rapporten har hovedformålet vært å undersøke hvordan sosionomer og barnevernpedagoger opplever arbeidsvilkår og kompetansebehov på ulike yrkesfelt i sosialsektoren, for å kunne gi noen kvantitative indikatorer på behovet for å styrke kompetansen gjennom utdanningspolitiske, organisatoriske eller personalpolitiske tiltak. Vi har lagt hovedvekt på arbeid med barn og unge. Det vil også bli publisert en rapport som tar for seg sosialarbeidernes yrkeskarriere, og et tabellnotat.

Rapporten er skrevet av Terje Næss. Clara Åse Arnesen har vært prosjektleder.

Vi vil gjerne takke Steinar Stjernø og alle andre som har bidratt med nyttige kommentarer til denne rapporten.

Oslo, desember 1993

Johan-Kristian Tønder

Per Olaf Aamodt

Innhold

HOVEDKONKLUSJONER	7
1 INNLEDNING	11
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	11
1.2 Data og metode	14
2 SOSIALARBEIDERUTDANNINGENE	15
2.1 Barnevernpedagogutdanningen	15
2.2 Sosionomutdanningen	15
2.3 Fagutvikling	16
3 YRKESKARRIEREN	20
3.1 Sosionomene	20
3.2 Barnevernpedagogene	21
3.3 Arbeidsdelingen mellom sosionomer og barnevernpedagoger	22
3.4 Forskjeller mellom kullene	23
3.5 Oppsummering	23
4 BLE FORVENTNINGENE TIL YRKESROLLEN INNFRIDD?	25
4.1 Rekrutteringen til sosialarbeideryrket	25
4.2 Et bedre sosialkontor?	27
4.3 Grad av tilfredshet med utdanningsvalget	31
5 GRUNNUTDANNINGENS INNHOLD OG RELEVANS I YRKESUTØVELSEN	34
5.1 Ga grunnutdanningen et godt grunnlag for en faglig yrkesutøvelse? .	35
5.2 Spesialist- eller generalistkompetanse?	37
5.3 Teori-kunnskaper og praktiske yrkesferdigheter	41
5.4 Sosialfag og jus	44
5.5 Kompetansebehovet på ulike yrkesfelt	45
6 BARNEVERNARBEID	51
6.1 Stilling og sektor	52
6.2 Arbeidsoppgaver og organisering	53
6.3 Dekket grunnutdanningen kompetansebehovet i vanskelige barnevernsaker	67
6.4 Forholdet til andre profesjoner	68
6.5 Samarbeid med andre etater	71
6.6 Veilednings-/konsultasjonsforholdet i barnevernet	74
6.7 Oppsummering	75

7	BEHOVET FOR ETTER- OG VIDEREUTDANNING	77
7.1	Innledning	77
7.2	Etter- og videreutdanningstilbudet	78
7.3	Behovet for etter- og videreutdanning	79
7.4	Etter- og videreutdanning og omsorgsforpliktelser	83
7.5	Avslutning	84
	LITTERATUR	85
	TABELLOVERSIKT	89
	FIGUROVERSIKT	90
	Vedlegg 1	91
	Vedlegg 2	92
	Vedlegg 3	94
	Vedlegg 4	97
	Vedlegg 5	99

Hovedkonklusjoner

Hovedformålet med denne rapporten har vært å foreta en analyse av arbeidsvilkår og kompetansebehov hos sosionomer og barnevernpedagoger ved sosialkontor og ved institusjoner, med sikte på å gi noen indikasjoner på behovet for å styrke kompetansen gjennom utdanningspolitiske, organisatoriske eller personalpolitiske tiltak. Spesielt har vi sett på kompetansebehovet i barnevernet.

Flere undersøkelser tidlig på 80-tallet konkluderte med at kompetansen ved sosialkontorene var for dårlig (Stjernø 1982, Hauglin 1982). Spesielt gjaldt dette for de vanskelige barnevernsakene. På 80-tallet har det skjedd betydelige utdanningspolitiske og organisatoriske endringer med sikte på å styrke kompetansen ved sosialkontorene. Sosionomutdanningen har i større grad blitt orientert mot de praktiske arbeidsoppgavene ved sosialkontorene. Barnevernpedagogutdanningen gir i dag større juridisk kompetanse enn tidligere, med sikte på å styrke spesielt barnevernsarbeidet ved sosialkontorene. Videreutdanningstilbudet for sosialarbeidere har blitt betydelig bedre. Det har også blitt utviklet nye organisasjonsmodeller med mer spesialiserte yrkesroller som alternativ til den tradisjonelle generalistrollen ved sosialkontorene. I disse modellene har ansvar for en bestemt funksjon ved sosialkontoret, f.eks. mottak, eller en bestemt klientgruppe, f.eks. barn og ungdom, blitt tillagt en enkelt stilling eller en egen gruppe.

I vår undersøkelse har vi bl.a. forsøkt å kartlegge i hvilken grad disse endringene har styrket kompetansen ved sosialkontorene. Resultatene viser at mange sosialkontor har innført mer spesialiserte organisasjonsmodeller og at sosialarbeidere ved sosialkontor tar etter- og videreutdanning i langt større grad enn tidligere. Avgangen fra sosialkontorene ser ut til å være mindre enn i tidligere undersøkelser. Sosialarbeidere ved sosialkontor ser ut til å uttrykke større tilfredshet med sitt yrkes- og utdanningsvalg enn denne yrkesgruppen har gjort ved tidligere undersøkelser. De fleste sosionomene og barnevernpedagogene som hadde valgt en karrierevei ved sosialkontorene var godt fornøyd med sitt utdannings- og yrkesvalg. Den vanligste årsak til utilfredshet med utdanningsvalget var ikke store psykiske belastninger, men lav lønn. Disse resultatene må imidlertid ses på bakgrunn av at de som har deltatt i undersøkelsen har hatt relativt kort yrkeserfaring.

Vi fant allikevel at arbeidssituasjonen ved sosialkontorene fortsatt var mer belastende enn ved institusjonene, og særlig gjaldt dette arbeid med barn og unge. De som hadde valgt en karrierevei ved sosialkontor var overveiende mindre tilfreds med sin utdanningsbakgrunn enn de som hadde valgt en karrierevei ved institusjoner, og de som hadde arbeidet med barn og unge var overveiende mindre tilfreds enn de som hadde arbeidet med andre klientgrupper. De som hadde valgt en karrierevei ved sosialkontorene oppga oftere store psykiske belastninger som grunn

til at de var utilfredse med sin utdanningsbakgrunn, enn de som hadde valgt en karrierevei ved institusjoner.

Utilstrekkelig kompetanse synes også å være en relativt vanlig årsak til tilfredshet med arbeidssituasjonen. Av sosionomene var det omlag 1 av 6 som på bakgrunn av sine yrkeserfaringer oppga at de var tilfreds med relevansen og innholdet av grunnutdanningen som helhet. Særlig var de dårlig forberedt på de rent praktiske arbeidsoppgavene ved sosialkontorene; saksbehandling, praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet og samarbeid med andre etater og andre profesjonsgrupper. Over halvparten av sosionomene mente at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning på disse områdene. Mange opplevde også at de ikke hadde tilstrekkelig sosialfaglig kompetanse. Derimot var det overraskende få som var tilfreds med den undervisning som var gitt i juridiske fag, sammenlignet med resultatene i tidligere undersøkelser.

Når vi så på behovet for etter- og videreutdanning fant vi et noe annet mønster. Sosionomene la klart størst vekt på å styrke sin sosialfaglige kompetanse når de tok etter- og videreutdanning. Over halvparten av etter- og videreutdanningskursene som sosionomene hadde tatt eller var i ferd med å ta hadde en sosialfaglig orientering. Færre hadde behov for å styrke sin kompetanse i saksbehandling og praktiske arbeidsoppgaver - det lot til at de fleste opparbeidet seg slik kompetanse gjennom praktisk yrkeserfaring. Behovet for å ta etter- og videreutdanning i administrative og juridiske fag syntes også å være begrenset. Bare om lag 25 prosent av de avlagte eller pågående etter- og videreutdanningene var på disse fagområdene, på tross av at det er på det økonomisk/administrative området det i dag er flest kurstilbud.

Barnevernpedagogene, hvorav de fleste arbeidet ved institusjoner, var klart mer tilfredse med sin utdanningsbakgrunn, og hadde mindre behov for å styrke sin kompetanse, enn sosionomene. Flere ulike indikatorer viste dette: hvordan de vurderte utdanningens lengde, hvordan de vurderte kompetansen grunnutdanningen hadde gitt i yrkesutøvelsen og behovet for videreutdanning. Barnevernpedagogene manglet juridisk kompetanse i barnevernarbeid ved sosialkontorene, men syntes generelt å være mer opptatt av å styrke den spesifikt barnevernfaglige kompetansen.

Barnevernarbeid

De faglige og organisatoriske problemene ved sosialkontorene synes å gjøre seg spesielt sterkt gjeldende i arbeid med barn og unge. Søkelystet har vært rettet mot det kommunale barnevernet, og det har blitt reist tvil om det makter å utføre sine oppgaver på en tilfredsstillende måte. Evnen til å registrere vanskelige saker, foreta et faglig tilfredsstillende undersøkelsesarbeid og iverksette adekvate tiltak har blitt vurdert som for dårlig (Asplan Analyse 1992). Effektiviteten og rettssikkerheten synes heller ikke alltid å være god nok. I denne rapporten har vi forsøkt å kartlegge

barnevernarbeideres kompetansebehov, og i hvilken grad organiseringen av barnevernet gir en best mulig utnyttelse av barnevernarbeidernes kompetanse ut fra de oppgaver barnevernet er pålagt.

Det kommunale barnevernet har blitt kritisert for manglende styring og for uklare ansvarsforhold overfor 2.linjetjenesten. Dette har ført til at arbeidet med registrering og tiltak har tatt for mye av arbeidsinnsatsen på bekostning av undersøkelsesarbeidet, som mange mener skal være barnevernets primære arbeidsoppgave (Tveiten 1991). I denne undersøkelsen viste indikatorer på hvor arbeidskrevende ulike oppgaver var at mest tid gikk med til tiltaksarbeid, noe mindre tid gikk med til undersøkelsesarbeid og minst tid gikk med til registrering. Disse indikatorene bygget imidlertid på flere usikre forutsetninger..

Det har blitt hevdet at sosionomer ikke har god nok kompetanse til å foreta undersøkelser og planlegge tiltak i barnevernsaker, og at deres rolle i barnevernet burde begrenses til registreringsarbeid (Asplan Analyse 1992). Barnevernpedagoger som har mer atferdsfaglig kompetanse kan foreta undersøkelses- og tiltaksarbeid med bistand fra jurister og psykologer. I denne undersøkelsen fant vi at sosionomer var dominerende i registrering, undersøkelse og tiltaksplanlegging. Barnevernpedagoger var dominerende i oppfølging og tiltaksarbeid, og hadde også mer administrative oppgaver enn sosionomer. Dette gir grunn til å spørre om sosionomene med sosialkontorene som sitt tradisjonelle arbeidsområde ikke har latt barnevernpedagogene få den rolle i barnevernarbeidet som deres kompetanse skulle tilsi. Det kan henge sammen med et annet forhold som mange har påpekt som uheldig, nemlig at undersøkelsesarbeidet i det kommunale barnevernet er lite teoretisk orientert (An-Aanonsen 1990).

Det har foregått en forholdsvis rask omorganisering av barnevernet ved sosialkontorene. Nærmere 2/3 av de som arbeidet i det kommunale barnevernet i undersøkelsesuken arbeidet i egne barneverngrupper. De fleste steder var barnevernarbeidet organisert i stillinger med ansvar for bestemte funksjoner i barnevernet: registrering, undersøkelse eller tiltak. De fleste hadde ett av disse områdene som hovedarbeidsoppgave. I tilknytning til disse hovedoppgavene brukte de fleste mye tid på administrative arbeidsoppgaver, kontakt med foreldrene og samarbeid med andre etater.

Barnevernarbeidere (sosionomer og barnevernpedagoger) har blitt kritisert for ikke å ha tilstrekkelig kompetanse verken på det atferdsfaglige eller det juridiske området (Asplan Analyse 1992). I denne undersøkelsen fant vi både i den kommunale og den fylkeskommunale barneverntjenesten at barnevernarbeiderne hadde et større behov for å styrke den atferdsfaglig kompetanse enn den juridiske kompetansen. Det viste flere indikatorer: hvordan man vurderte den kompetanse grunnutdanningen ga, behovet for etter- og videreutdanning og hva man la størst vekt på i veiledningen. Det var særlig behov for å styrke den spesifikke kompetan-

sen i arbeid med barn og unge, men også mer generelle kurs i psykologi, sosiologi m.m. syntes å kunne være relevant. Det var hovedsaklig barnevernpedagoger som hadde arbeidet i den kommunale barneverntjenesten som uttrykte et behov for å supplere sin formelle juridiske kompetanse.

De fleste barnevernarbeiderne mente også at det var behov for å styrke kompetansen i barnevernet gjennom å bruke andre utdanningsgrupper/profesjoner. Psykologer var den gruppen som flest mente det var særlig behov for i barnevernarbeidet; 81 prosent. Det var også svært mange som mente at det særlig var behov for jurister; 65 prosent. Vi fant også at de som hadde arbeidet i den kommunale barneverntjenesten hadde en høyere tendens til å oppgi behov for psykologer, jurister og helsesøstre, enn de som hadde arbeidet i den fylkeskommunale barneverntjenesten. Særlig var det en markant forskjell mht jurister, som en også skulle forvente.

For dårlig samarbeid med andre etater hevdes å være noe av årsaken til et utilfredsstillende registrerings- og tiltaksarbeid. I denne undersøkelsen fant vi at de fleste hadde etablert regelmessige samarbeidsrelasjoner med andre etater, og at dette fungerte godt. Det som pekte seg klart negativt ut, var samarbeidet med PP-tjenesten. Her var det en relativt høy andel som ikke var tilfreds med samarbeidet.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Sosialkontorene har de seneste årene vært gjenstand for økende kritikk for måten barnevernsakene blir behandlet på. Et økende antall barnevernsaker har ført til at sosialkontorene ikke har hatt ressurser til fortløpende å behandle alle meldingsaker. Dette har resultert i at det har dannet seg lange køer av ubehandlede saker, de såkalte "mappe-barna". I mange saker har dessuten undersøkelsesarbeidet blitt kritisert for ikke å holde mål rent faglig, og for ikke å ivareta rettssikkerheten til de berørte parter. Ulike utdanningspolitiske, organisatoriske og personalpolitiske tiltak har blitt foreslått for å styrke organiseringen og kompetansen i barnevernet. Tiltakene må imidlertid avveies mot kompetansebehovene på andre yrkesfelt i sosialsektoren. I denne rapporten har hovedformålet vært å gi noen kvantitative indikatorer på behovet for å styrke kompetansen gjennom ulike utdanningspolitiske, organisatoriske eller personalpolitiske tiltak, ved å analysere arbeidsvilkår og kompetansebehov for sosionomer og barnevernpedagoger i barnevernarbeid og i annet sosialt arbeid.

Tidligere undersøkelser av arbeidsforhold ved sosialkontor, både barnevernarbeid og arbeid med andre klientgrupper, har konkludert med at en stressende arbeidssituasjon har fått mange sosialarbeidere til å forlate sosialkontorene (Stjernø 1982, Hauglin 1982, Stjernø m.fl. 1988, Stjernø & Kalve 1990). Årsakene har vært et stort arbeidspress, brede og kompliserte arbeidsoppgaver og for dårlig kompetanse. En fant at sosialarbeiderutdanningene ikke i tilstrekkelig grad ga et grunnlag for faglig yrkesutøvelse, verken på det juridiske eller det sosialfaglige området, og heller ikke når det gjaldt å mestre det praktiske saksbehandlingsarbeidet og den praktiske tilretteleggingen av arbeidet. I særlig stor grad syntes dette å gjelde i arbeid med barn og unge, som ansees for å være spesielt kompetansekrevede (Hauglin 1982, Asplan Analyse 1992). Selv om det ikke har vært gjennomført noen større undersøkelse av arbeidet i institusjoner, synes et mindre arbeidspress, mer spesialiserte arbeidsoppgaver og en klarere sammenheng mellom grunnutdanningen og yrkesutøvelsen å gi en mindre belastende arbeidssituasjon.

På 80-tallet har det skjedd betydelige utdanningspolitiske og organisatoriske endringer med sikte på å styrke kompetansen ved sosialkontorene. Sosionomutdanningens innhold og sammensetning har i større grad blitt rettet mot de konkrete arbeidsoppgavene ved sosialkontorene. Barnevernpedagogutdanningen har lagt større vekt på juridiske basiskunnskaper med sikte på å styrke barnevernarbeidet ved sosialkontorene. Dessuten har videreutdanningstilbudet blitt langt bedre. Det har også blitt prøvd ut nye organisasjonsmodeller for sosialkontorene. Rapporten belyser derfor også i hvilken grad sosialkontorene har fulgt opp kritikken gjennom å prøve

ut nye organisasjonsformer og å øke satsingen på etter- og videreutdanning, og om dette eventuelt har bedret kompetansen og arbeidssituasjonen ved sosialkontorene.

En analyse av hvordan sosialarbeiderutdanningene i best mulig grad kan gi et grunnlag for en faglig yrkesutøvelse må bygge på en avveining av kompetansebehovene på ulike yrkesfelt i den sosiale sektor og på ulike nivåer i yrkeskarrieren. I denne rapporten vil vi legge hovedvekten på tre "hoved-dimensjoner" i sosialarbeiderutdanningene: praktiske yrkesferdigheter versus teori-kunnskaper, spesialisering versus generalist-kompetanse og juridiske fag versus atferdsfag. Hvilken avveining som best dekker kompetansebehovet vil variere mellom yrkesfeltene og over karriereløpet. Tidlig i yrkeskarrieren er det et stort behov for å tilegne seg praktiske yrkesferdigheter, og senere i yrkeskarrieren er det antagelig et større behov for å supplere de teoretiske kunnskapene. Arbeid i institusjoner krever særlig kompetanse i miljøarbeid, men arbeid ved sosialkontor krever kjennskap til lover og regler på det sosialpolitiske området. Mange velger kanskje etter hvert å spesialisere seg i arbeid med en bestemt klientgruppe. Ofte er påstander om hvilke kompetansebehov grunnutdanningene må dekke basert på behovene på et begrenset yrkesfelt i sosialsektoren. De tidligere nevnte undersøkelsene konkluderte f.eks. med et behov for mer vekt på juridiske fag og saksbehandling i sosialarbeiderutdanningene. Disse undersøkelsene så imidlertid bare på sosialkontorene, og særlig på behovet i kurator-stillinger, hvor behovet for kompetanse i juridiske fag og saksbehandling må antas å være større enn på andre yrkesfelt. Som vi senere skal se (kapittel 3) tilbringer sosialarbeideren en relativt kort periode av sin yrkeskarriere på dette yrkesfeltet. Om en ser på sosialarbeidernes yrkeskarriere samlet, er derfor behovet for atferdsfaglige kunnskaper i motsetning til jus og saksbehandling større enn det som disse undersøkelsene har konkludert med. Det er på denne bakgrunn forståelig at det innen sosialarbeiderprofesjonen har vært motstand mot økt spesialisering og for sterk yrkesretting av grunnutdanningen. I denne rapporten har vi forsøkt å gi et bredt bilde av kompetansebehovet til sosialarbeidere. Vi har fulgt to kull av sosionomer og barnevernpedagoger (uteksaminert 1985 og 1989) gjennom henholdsvis 3 og 7 år, og har kunnet kartlegge behovet for ulike typer kompetanse på ulike yrkesfelt og på ulike nivåer i yrkeskarrieren. Spesielt har vi sett på kompetansebehovet i 1.- og 2.linjetjenestene i barnevernet.

Grunnutdanningenes innhold og sammensetning må også avveies mot hva slags kompetanse som kan tilføres gjennom etter- og videreutdanning og gjennom yrkeserfaring. I denne rapporten har vi kartlagt behovet for ulike typer etter- og videreutdanning på ulike yrkesfelt og på ulike nivåer i yrkeskarrieren.

Organiseringen av sosialkontorene og spesielt barnevernarbeidet er blitt kritisert på flere punkter. Tidligere undersøkelser har konkludert med at den tradisjonelle generalistrollen ved sosialkontorene har vært en medvirkende årsak til en belastende arbeidssituasjon (Stjernø 1982, Stjernø m.fl. 1988). Arbeidsoppgavene ved

sosialkontorene er for brede og kompetansekrevende til at hver enkelt medarbeider har mulighet til å ivareta en profesjonell yrkesutøvelse på alle områder. I siste halvdel av 80-årene har det derfor blitt utviklet mer spesialiserte organisasjonsmodeller (Stjernø m.fl. 1988). Dels har man i disse modellene organisert arbeidet etter klienttype (f.eks. barnevernsaker), eller etter funksjon (f.eks. mottak). Innen barnevernet har det også ut fra faglige vurderinger vært et utbredt ønske om en løsere tilknytning til sosialkontorene, og en sterkere tilknytning til andre etater, og det har blitt utviklet flere alternative organisasjonsmodeller for det kommunale barnevernet (Asplan Analyse 1992). I denne undersøkelsen vil vi kartlegge hvor utbredte disse nye organisasjonsmodellene har blitt.

Også andre forhold ved organiseringen av det kommunale barnevernet har blitt kritisert - prioriteringen av oppgaver, forholdet til andre etater og yrkesgrupper og arbeidsdelingen mellom sosionomer og barnevernpedagoger. For dårlig organisering og beslutningsevne hevdes å være årsaken til at det er for mye unødig arbeid med mindre alvorlige saker og for lange "klient-karrierer". Dette har gått på bekostning av kapasiteten til å registrere virkelige bekymringsfulle barnevernsaker og foreta et faglig tilfredsstillende undersøkelsesarbeid. Det har også blitt påpekt at et mangelfullt samarbeid med andre etater bidrar til for dårlig evne til å registrere bekymringsfulle saker (Asplan Analyse 1992). Et uklart ansvarsforhold mellom det kommunale og det fylkeskommunale barnevernet har også ført til at det kommunale barnevernet i mange tilfelle har måttet bruke for mye ressurser på tiltaksarbeid (Tveiten 1991: Norges Barnevern - spesialnr.1 1991). I denne undersøkelsen har vi kartlagt hvor mye av arbeidsinnsatsen i barnevernet som går med til registrering, undersøkelse og tiltak, og vi har også sett på forholdet til andre yrkesgrupper og andre etater og spesielt ansvarsforholdet mellom 1.- og 2. linjetjenesten i barnevernet.

Det er en utbredt oppfatning at sosionomer og barnevernpedagoger ikke har tilstrekkelig kompetanse til å mestre alle sider ved de vanskelige barnevernsakene (f.eks. Asplan Analyse 1992). Det hevdes at sosionomens rolle bør begrenses til å registrere saker. Barnevernpedagoger, som har bedre atferdsfaglig kompetanse, bør delta i undersøkelsesfasen, men psykologer og jurister bør i større grad trekkes inn i arbeidet og sikre et faglig forsvarlig og legalt arbeid. Vi har sett på arbeidsdelingen mellom sosionomer og barnevernpedagoger - var den slik en kunne forvente ut fra deres kvalifikasjoner, eller var det indikasjoner på at andre forhold, f.eks. profesjonsinteresser, hadde betydning, slik at barnevernarbeidernes kompetanse ikke ble godt nok utnyttet?

Før vi tar opp disse spørsmålene skal vi imidlertid undersøke om en gjennom de utdanningspolitiske og organisatoriske reformene som har blitt iverksatt det siste 10-året har lyktes i å bedre arbeidssituasjonen og å styrke kompetansen ved sosialkontorene. Hvilke forventninger til yrket hadde de som valgte en sosialarbeiderutdann-

ing, ble forventningene innfridd, hva var eventuelt problematisk med yrkesrollen? Spesielt skal vi se på de som hadde arbeidet i barnevernet i løpet av de aktuelle årene.

1.2 Data og metode

Datagrunnlaget for rapporten er hentet fra en undersøkelse av sosionomer og barnevernpedagoger som NAVFs utredningsinstitutt gjennomførte høsten 1992. Alle som ble uteksaminert i 1985 og 1989 var med i undersøkelsen, med unntak av kandidater fra Sosialhøgskolen i Stavanger i 1985 som pga. en feil i Statistisk sentralbyrås utdanningsregister ikke kom med i undersøkelsen. I alt var det 274 sosionomer og 157 barnevernpedagoger som besvarte spørreskjemaene, som ga en svarprosent på 76. Av disse var det i undersøkelsesuken høsten 1992 121 som arbeidet i den kommunale barneverntjenesten og 59 som arbeidet i den fylkeskommunale barneverntjenesten (som selv oppga at de arbeidet i barnevernet).

Alle kandidatene i undersøkelsen ble bedt om å gjøre rede for sin yrkeshistorie, i hvilken grad de var tilfredse med sin utdanningsbakgrunn og årsaker til at de eventuelt var utilfredse (se vedlegg 5). De som hadde hatt inntektsgivende arbeid som sosionom eller barnevernpedagog ble bl.a. også bedt om å vurdere grunnutdanningens relevans og behovet for videreutdanning i forhold til sin yrkeskarriere. De som arbeidet i barnevernet i undersøkelsesuka ble i tillegg stilt spørsmål om arbeidsoppgaver, grunnutdanningens relevans og behovet for videreutdanning i forhold til arbeidet med spesielle typer av barnevernsaker, forholdet til andre profesjoner og andre etater, hva som var viktig i veiledning/konsultasjons-forholdet i barnevernet og organisering av barnevernarbeidet i det kommunale barnevernet.

Mesteparten av rapporten vil være relativt deskriptiv, men vi vil også benytte oss av ulike statistiske metoder; regresjonsanalyse og faktoranalyse. Disse metodene er nærmere beskrevet vedlegg 2 og 3.

Rapporten er bygd opp slik: i kapittel 2 gir vi en kort oversikt over sosialarbeiderutdanningenes innhold og oppbygging, deres relasjon til yrkesfeltet og resultater fra tidligere forskning om sosialarbeideres yrkesutøvelse. I kapittel 3, 4 og 5 ser vi på henholdsvis yrkeskarrieren, utdannings- og yrkesvalget og grunnutdanningens relevans i yrkesutøvelsen. I kapittel 6 ser vi på ulike forhold i barnevernet: arbeidsoppgaver, kompetansebehov, forholdet til andre etater og profesjoner og veiledningsforholdet. I kapittel 7 ser vi på behovet for etter- og videreutdanning.

2 Sosialarbeiderutdanningene

2.1 Barnevernpedagogutdanningen

Barnevernpedagogutdanningen er hovedsakelig rettet inn mot arbeid med barn og unge ved institusjoner, som har vært det tradisjonelle arbeidsområdet for barnevernpedagogene. Utdanningen skal gi kompetanse i å analysere sosiale problemer og samfunnsmessige og psykologiske forhold som er med på å skape dem, og i å tilrettelegge og gjennomføre forebyggende og kurativt miljøarbeid med barn og unge og deres pårørende. Utdanningen gir også kunnskap om samfunnets forvaltningsorganer og lover som angår barn og unge. For å gjøre barnevernpedagogene mer kvalifisert til arbeid i det kommunale barnevernet har den juridiske komponenten i utdanningen blitt styrket i de senere årene.

Den obligatoriske og teoretiske delen av utdanningen skal gi basiskunnskaper for sosialpedagogisk virksomhet og består av 30 vekttall fordelt på samfunnsfaglige, psykologiske og pedagogiske emner. Samfunnsfaglige emner (10 vekttall) omfatter forvaltningens organisering, sosialpolitiske tiltak og lover og regler relevante for barn og unge, sosiologi, samfunnsvitenskapelige forskningsmetoder og vitenskapsteori, sosiale forhold og barn og unges fysiske og psykiske helse. Psykologi og psykiatri (10 vekttall) består av generell psykologi, sosialpsykologiske, utviklingspsykologiske og kliniske temaer og psykiatri blant barn og pårørende. Pedagogiske emner (10 vekttall) består av oppdragelseslære, barne- og ungdomskultur, aktivitetslære, innhold i førskole og grunnskole og undervisningslære.

Den obligatoriske og yrkesrettede delen av utdanningen (sosialpedagogisk teori og praksis) utgjør 15 vekttall fordelt på ekstern praksisopplæring (8 vekttall) og ulike temaer som institusjonssosiologi, institusjonsrett, observasjon, skriving av observasjonsrapport, samtaleteknikk, miljøarbeid, oppsøkende virksomhet, støttekontakt- og tilsynsførervirksomhet, planlegging, organisering og administrering av barne- og ungdomsinstitusjoner, saksbehandling og forvaltning av sosialsektorens lover. Valgfag utgjør 10 vekttall og aktivitetsfag 5 vekttall.

2.2 Sosionomutdanningen

Sosionomutdanningen gir generell kompetanse rettet mot arbeid med et bredt spekter av saker og klientgrupper i den sosiale sektor. Utdanningen er strukturert omkring tre hovedområder: 1) saksbehandling og forvaltning av sosiale lover og rettigheter, 2) behandling og rådgivning av klienter med sosiale problemer og 3) administrasjon, planlegging, samfunnsarbeid og forebyggende arbeid i samarbeid med andre grupper og sektorer.

Den teoretiske delen av utdanningen består av 28 vekttall fordelt på samfunnskunnskap og atferdsfaglige, sosialpolitiske og juridiske emner. Samfunnskunnskap

gir basiskunnskaper for samfunnsarbeid, atferdsfaglige emner gir et kunnskapsgrunnlag for behandlingsarbeid og sosialpolitikk, og jus er rettet mot saksbehandling.

Samfunnskunnskap (10 vekttall) gir en innføring i samfunnsvitenskapelige teorier og tenkemåter, det sosiologiske begrepsapparatet, sosiale strukturer og prosesser, det politiske og administrative system og samfunnsøkonomi. Atferdsfaglige emner (8 vekttall) består av psykologiske teorier og tenkemåter, persepsjon, motivasjon, læring, emosjoner og ulike sosialpsykologiske emner. Sosialpolitiske og juridiske emner (10 vekttall) omhandler juridiske emner (ca 5 vekttall), velferdsstatens historiske grunnlag, sosialpolitikk, sammenhengen mellom økonomiske og sosiale problemer og hjelpeapparatet.

Den praktiske delen av utdanningen (sosialt arbeid) skal bl.a. gi kompetanse i å vurdere sosiale problemer og anvende sentrale arbeidsmetoder, og består av praksisopplæring (14 vekttall) og teoretisk opplæring i sosialt arbeid (18 vekttall). Sosialt arbeids teori omhandler metoder i sosialt arbeid, yrkesroller, etikk og verdier, planlegging, budsjettarbeid, utredningsarbeid, samtaleteknikk, intervjuing, behandlingsarbeid, saksbehandling m.m.

2.3 Fagutvikling med utgangspunkt i praksis

Sosialarbeiderutdanningene er yrkesrettede utdanninger, og utviklingen av teorier og metoder innen faget har skjedd i nær tilknytning til utviklingen i behovene i arbeidslivet. I første halvdel av dette århundret ble teori og metoder utviklet ut fra erfaringer med individuelt sosialt arbeid ved institusjoner. Da sosialarbeiderutdanningen i Norge ble startet opp tidlig på 50-tallet, var hovedsiktemålet å kvalifisere for saksbehandling i forbindelse med sosial tjenesteyting i kommunesektoren. Det ble lagt stor vekt på å gi opplæring i praktiske temaer som føring av protokoll, utregning av trygdesatser o.l. Etterhvert fikk faget en sterkere tverrfaglig teoretisk forankring. På 70- og 80-tallet var undersøkelser av sosialt arbeid i Norge og i andre land i stor grad med på å påvirke innholdet i sosialarbeiderutdanningene. I dag er det bred enighet om at den faglige utviklingen innen sosialarbeideryrket ikke bare kan bygge på teoretiske kunnskaper og metoder; det må også skje en utvikling av ny kunnskap og nye metoder på basis av en systematisering av erfaringer fra praksis.

Ved de ledende læresteder i USA og Europa førte den faglige, ideologiske og arbeidsmarkedsmessige utviklingen til økende kritikk mot de tradisjonelle individorienterte metodene i faget sosialt arbeid fra slutten av 60-tallet og utover på 70-tallet. I USA hadde evalueringer av sosialt arbeid ikke kunnet vise at sosialt arbeid hadde hatt noen positive effekter på klientene. I Europa førte en radikalisering ved de høyere lærestedene til et opprør mot individualiseringen og tendensen til å se etter psykologiske forklaringer og trekk ved klientens oppvekst. Oppmerksomheten

ble i stedet rettet mot samfunnsstrukturer som forårsaket undertrykking og materiell nød. En dramatisk vekst i antall klienter ved sosialkontorene førte også til at en økende andel av sosialarbeiderne ble rekruttert til sosialkontorene, hvor saksbehandling i forbindelse med økonomiske ytelser fortrenget behandlingsarbeid. Det var i stigende grad et misforhold mellom den sterkt teoretiske tilnæringsmåten i sosionomutdanningen og den faktiske arbeidssituasjonen de fleste sosialarbeidere befant seg i. Forskning i mange land viste at denne utviklingen førte til at klientarbeidet ved sosialkontorene var preget av manglende eller uklare målsettinger, og at det ble drevet på en lite planmessig og langsiktig måte (Stjernø m.fl. 1988).

Den faglige krisen førte til at det ble utviklet metoder for å motvirke samfunnsstrukturer som forårsaket materiell undertrykking og nød. Det førte til at det ble opprettet to nye metodefag i sosionomutdanningen i Norge: samfunnsarbeid og sosial administrasjon og planlegging. Det ble også utviklet nye metoder for individuelt sosialt arbeid, dels på teoretisk og dels på empirisk grunnlag. Ut fra forskning og systematisk utvikling av kunnskap med utgangspunkt i praksis ble det utviklet mer spesifikke metoder med klarere og mer begrensede målsettinger for klientarbeidet. Flere ulike evalueringer av disse metodene viste positive resultater. De nye teori-baserte metodene for individuelt sosialt arbeid påvirket også fagets innhold i Norge gjennom 70-tallet, de mer spesifikke forskningsbaserte metodene, eller ideen om at det sosiale arbeidet skulle utvikles med utgangspunkt i forskning og yrkespraksis fikk derimot ikke gjennomslag.

Først på slutten av 70-tallet kom den første omfattende undersøkelsen av arbeidsoppgaver og arbeidsforhold ved sosialkontorene i Norge (Steinar Stjernø 1982: Omsorg som yrke). Undersøkelsen konkluderte med at en stressende og faglig utilfredsstillende arbeidssituasjon førte til at mange sosialarbeidere forlot sosialkontorene. Den tradisjonelle generalistrollen ved sosialkontorene syntes å være problematisk både faglig og personlig. Mer spesialiserte arbeidsoppgaver ville bedre arbeidssituasjonen og bedre mulighetene for en faglig yrkesutøvelse. Yrkesutøvelsen ved sosialkontorene syntes i for liten grad å være basert på faglige kunnskaper og ferdigheter, både på det juridiske og det atferdsfaglige området. På det atferdsfaglige området var det vitenskapelige grunnlaget for dårlig utviklet. Grunnutdanningen ga heller ikke god nok kompetanse på de rent praktiske saksbehandlingsoppgavene og tilretteleggingen av det daglige arbeidet.

Otto Hauglin (Utdanning til sosialsektoren: 1982) gjennomførte i 1980 intervjuundersøkelser av 106 ansatte ved sosialkontor. Han konkluderte bl.a. med følgende: "...den forholdsvis samstemmige vurderingen fra de ansatte sosialsjefene og saksbehandlerne...betyr konkret at det må legges mer vekt på praktisk saksbehandling, administrative rutiner, oversikt over etater og organer. Til en viss grad må en også regne med at saksbehandlerne i økende grad får del i administrering og planlegging, og selv om disse sidene spesielt ved sosionomutdanningen er styrket

i den senere tid, har åpenbart ikke utdanningen vært konkret og ferdighetspreget nok".

Et fellestrekk ved resultatene fra disse undersøkelsene synes å være et behov for en mer praksisorientert sosionomutdanning. Stjernø m.fl. (1988) opplyser at det på 80-tallet hadde vært en viss tilpasning av sosionomutdanningen i tråd med disse forskningsresultatene. Juridiske fag hadde fått en mer sentral plass, i faget sosialt arbeid ble kasus, eksempler og eksamensoppgaver i større grad hentet fra eller knyttet til sosialkontorene, og undervisningen i sosialt arbeid rettet seg i større grad mot sosialkontorene. Nye arbeidsmåter med avgrensede og konkrete mål basert på sosialarbeidernes erfaringer ved sosialkontorer ble prøvd ut. Men Stjernø mente at dette allikevel var småflikking i forhold til de utfordringene som den faglige krisen ved sosialkontorene har stilt utdanningen overfor. Fortsatt var utdanningen i for liten grad rettet mot yrkesutøvelse ved sosialkontor. Forskning hadde vist at den generiske og teoretiske modell for klientarbeid i sosionomutdanningen, dvs at sosialt arbeid på ulike yrkesfelt i sosialektoren skulle bygge på felles basiskunnskaper og metoder, ikke ga så gode resultater. Mer begrensede og spesifikke metoder basert på yrkespraksis ved sosialkontor, og som hadde gitt gode resultater i utlandet, hadde fått for liten innflytelse på den norske sosionomutdanningen. I for liten grad var det fagutvikling med utgangspunkt i det praktiske arbeidet sosialarbeiderne ved sosialkontorene utførte.

Rådet for sosialarbeiderutdanningen har senere foreslått å styrke den praksisorienterte delen av utdanningen ytterligere (RSU 1988: Omlegging av sosialarbeiderutdanningene). Bl.a. foreslo man at den yrkesrettede teori burde utvikles mer i samsvar med norsk virkelighet: problemtyper og -områder, arbeidsoppgaver, lovgivning og tilgjengelighet på virkemidler. I den teoretiske delen av utdanningen foreslo man bl.a. å styrke kunnskap om rettigheter, forvaltning, lovgivning og samarbeid. Teoriundervisningen skulle allikevel fortsatt gi varig og generaliserbar kunnskap, ikke paratkunnskap slik at studenten kunne gå rett inn i arbeidslivet uten videre opplæring om f.eks. arbeidsstedets regler og administrative ordninger. Yrkesutøvelsen burde også styrkes gjennom at anvendelse av kunnskaper og ferdigheter ble knyttet til den yrkesrettede undervisning. Spesielt burde ferdigheter med hensyn til forvaltning, saksbehandling og utredning styrkes.

Derimot motsatte man seg en økt spesialisering og fragmentering av utdanningen. Arbeid med sosiale problemer krever et helhetlig og bredt kunnskapsgrunnlag; økt spesialisering ville øke barrierene mot samarbeid og samordning mellom ulike deler av helse- og sosialtjenesten. Sosionomutdanningen skulle fortsatt være en generalistutdanning.

I samsvar med disse signalene foreslo Sosialdepartementet i 1990 en styrking av sosialarbeiderutdanningen innen området økonomisk råd og veiledning (Sosialdepartementet 1990: Utviklingsprogram for sosialkontortjenesten).

Fra midten av 80-tallet har barnevernarbeidet ved sosialkontorene vært høyt prioritert. I økende grad har det blitt klart at dagens barnevernarbeidere - sosionomer og barnevernpedagoger - ikke har tilstrekkelig kompetanse til å mestre alle sider ved de spesielt vanskelige og belastende barnevernsakene. I 1992 ble det foretatt en kvalitativ undersøkelse av kompetansebehovet i barnevernarbeid ved sosialkontorene (Asplan Analyse: Kompetanse- og utdanningsbehov i barnevernet). Den viste at de faglige og organisatoriske problemene var spesielt store på dette arbeidsområdet. Barnevernarbeiderne hadde utilstrekkelig kompetanse i atferdsfag, relevante juridiske emner, saksbehandling og den rent praktiske tilretteleggingen av det daglige arbeidet. Tiltak som ble foreslått for å styrke kompetansen i barnevernet var at grunnutdanningene i større grad ble rettet inn mot de praktiske arbeidsområdene i det kommunale barnevernarbeidet, at den juridiske kompetansen ble styrket, at videreutdanningstilbudet ble bedret og at barnevernet ble omorganisert med sikte på å overføre spesielt kompetansekrevede oppgaver til psykologer, jurister o.a.

Barnevernpedagogene manglet særlig kompetanse i juridiske fag og saksbehandling, sosionomene manglet særlig kompetanse i atferdsfag. Det ble derfor foreslått en klarere deling av arbeidsoppgavene mellom disse to gruppene. Sosionomene skulle hovedsakelig bare ha hånd om registreringsarbeidet.

Vi har sett at det har blitt brukt, i større eller mindre grad, tre ulike metoder for å forske på hvilke krav arbeidsoppgavene og kompetansebehovet i sosialt arbeid stiller, eller bør stille, til innholdet i sosialarbeiderutdanningene:

- 1) undersøkelser av sosialarbeidernes egne vurderinger (f.eks. Hauglin 1982)
- 2) kvalitativ analyse basert på sektorens oppgaver og de kunnskaper og metoder som finnes innen faget (f.eks. Asplan Analyse 1992)
- 3) kunnskaps- og metodeutvikling basert på systematisering av erfaringer fra praksis

De tre metodene har klart forskjellige muligheter og begrensninger. Undersøkelser av sosialarbeidernes egne vurderinger har vanligvis gitt et relativt grovt bilde av sosialarbeidernes yrkessituasjon og på hvilke områder det er behov for å styrke kompetansen. Slike undersøkelser er lite egnet til å gi mer dyptgående analyser av hvilke kunnskaper og metoder som kreves til ulike typer arbeidsoppgaver, eller til å utvikle nye kunnskaper og metoder. Konkrete kunnskaper og metoder må utvikles med basis i forskning av type 2 og 3. Undersøkelser som denne kan imidlertid avdekke problemområder hvor det er behov for forskningsbasert fagutvikling.

3 Yrkeskarrieren

En analyse av kompetansebehovet til sosialarbeidere må ta utgangspunkt i sosialarbeidernes vandring mellom ulike yrkesfelt med ulike kompetansebehov. Før vi i de neste kapitlene tar opp sosialarbeidernes arbeidsvilkår og kompetansebehov, skal vi i dette kapitlet derfor kort se på hvor viktige ulike yrkesfelt i den sosiale sektor er for sosionomenes og barnevernpedagogenes yrkeskarriere. Her ser vi på alle yrkesfeltene - i avsnitt 6.1 ser vi spesielt på de som arbeidet i barnevernet i undersøkelsesuken. Det er for øvrig gitt en mer utførlig analyse av sosialarbeidernes yrkeskarriere i den andre rapporten fra undersøkelsen (Arnesen & Bækken 1993: Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernpedagoger).

3.1 Sosionomene

I dette avsnittet skal vi se på yrkeskarrieren til sosionomene som ble uteksaminert i 1985. Om lag 2/3 av de nyutdannede sosionomene begynte sin yrkeskarriere med enklere saksbehandling og klientarbeid i underordnede kurator-stillinger ved sosialkontorene (figur 1)¹. Om lag 1/4 gikk til miljøarbeiderstillinger eller terapeutstillinger ved institusjoner eller behandlings- og omsorgsseksjoner ved sosialkontorene.

De fleste som begynte i underordnede stillinger avanserte relativt raskt til stillinger som sosialkonsulenter, barnevernkonsulenter, sosialsjefer eller stillinger med ledelsesoppgaver ved institusjonene, og 7 år etter avsluttet utdanning hadde over halvparten av de som var yrkesaktive slike stillinger. Bare 13 prosent var fortsatt i kuratorstillinger.

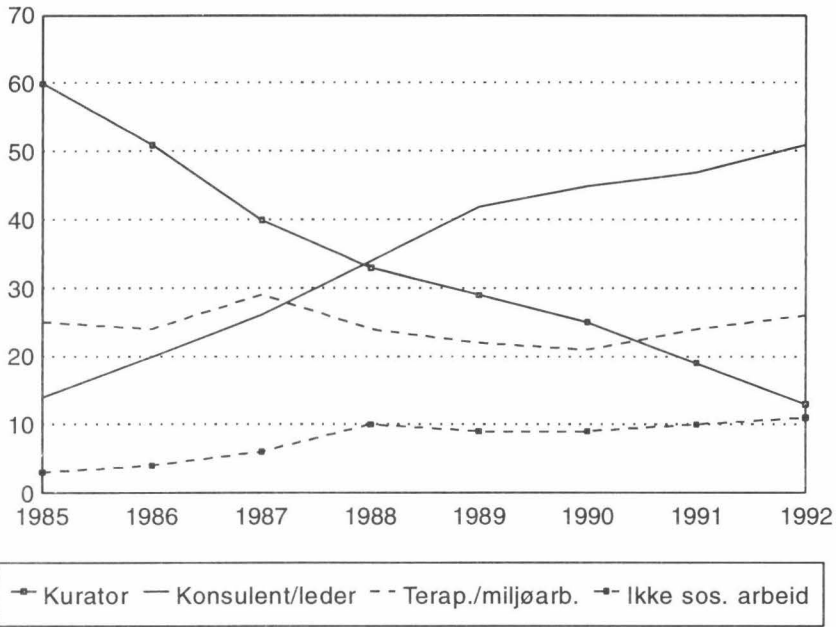
Andelen i mer behandlingsrettede stillinger (miljøarbeidere/terapeuter) holdt seg stabil rundt 25 prosent gjennom observasjonsperioden. De fleste av disse stillingene var ved psykiatriske sykehus, behandlingsinstitusjoner for alkoholikere og narkomane, barne/ungdoms/mødre- og spedbarnshjem og behandlingssesksjoner ved sosialkontorene.

De 4 første årene etter avsluttet utdanning var det også en netto avgang fra sosialarbeideryrket - omlag 10 prosent. Dels var dette personell som hadde tatt annen høyere utdanning som kvalifiserte for annet arbeid, og dels var det personell som hadde gått til administrative stillinger i kommunal eller statlig forvaltning. Svært få hadde gått til mindre kvalifikasjonskrevende arbeid utenfor sosialektoren.

Mange av dem som startet sin yrkeskarriere som sosialkuratorer i løpet av den perioden vi vurderte hadde rykket opp til overordnede stillinger ved institusjoner.

¹ Det er i denne rapporten benyttet en annen stillingsgruppering enn i rapporten til Arnesen og Bækken. Stillingsgrupperingen er gjort rede for i vedlegg 1.

Figur 1 Yrkesaktive sosionomer uteksaminert 1985 etter stillingsgruppe. Prosent. 1985 - 1992.



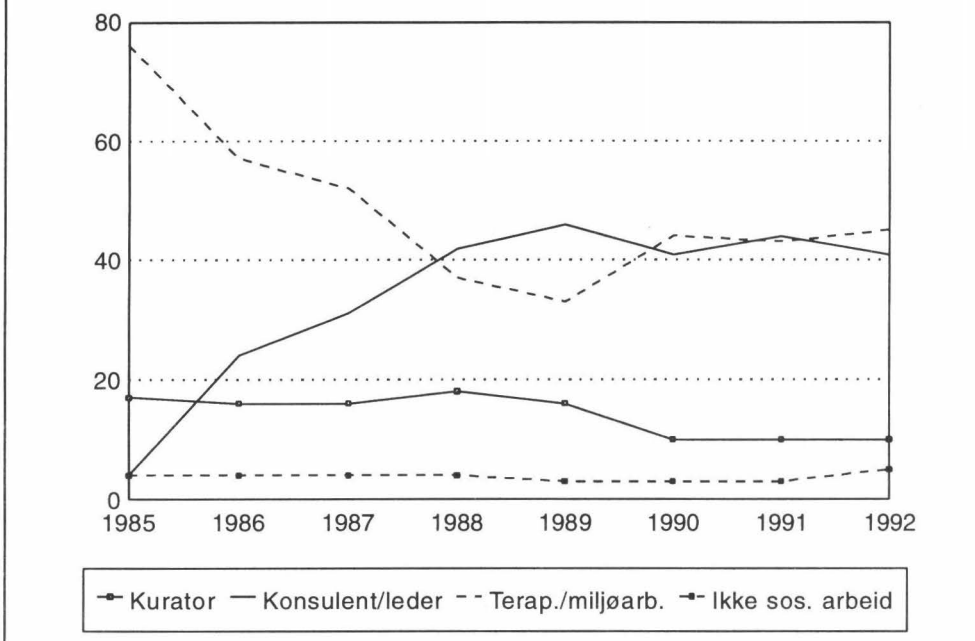
Derimot var det relativt få miljøarbeidere eller terapeuter i institusjoner som rykket opp til konsulent- eller lederstillinger ved sosialkontorene. Det var derfor en netto avgang av personell fra sosialkontorene til institusjonene.

3.2 Barnevernpedagogene

I dette avsnittet skal vi se på yrkeskarrieren til de barnevernpedagogene som ble uteksaminert i 1985. Omlag 3/4 av de nyutdannede kandidatene begynte yrkeskarrieren som miljøterapeuter eller miljøarbeidere (figur 2). Disse stillingene befant seg først og fremst i barne- og ungdomspsykiatriske institusjoner, barne/ungdoms/mødre- og spedbarnshjem og i behandlingsseksjoner ved sosialkontorene. Av de øvrige gikk de aller fleste til enklere saksbehandlings- og klientarbeid i kuratorstillinger ved sosialkontorene.

I løpet av de 4 første årene etter avsluttet utdanning avanserte om lag halvparten av miljøarbeiderne og miljøterapeutene til overordnede stillinger (inkludert konsulentstillinger ved sosialkontorene). Av disse var om lag halvparten overordnede stillinger ved institusjonene og halvparten var barnevernkonsulentstillinger ved sosialkontorene. Bare et lite fåtall hadde gått til sosialkonsulentstillinger med et

Figur 2 Yrkesaktive barnvernpedagoger uteksaminert 1985 etter stillingsgruppe. Prosent. 1985 - 1992.



overordnet ansvar for andre typer saker enn barnevernsaker. Etter de 4 første årene stabiliserte stillingsfordelingen seg.

Det var en netto overgang av barnevernpedagoger fra kurator-stillinger ved sosialkontorene til behandlerstillinger i institusjonene. Den var imidlertid ikke stor nok til å oppveie for rekrutteringen av barnevernpedagoger fra institusjonene til barnevernkonsulentstillinger ved sosialkontorene, det var derfor en netto avgang av barnevernpedagoger fra institusjonene til sosialkontorene.

3.3 Arbeidsdelingen mellom sosionomer og barnevernpedagoger

Analysen viser en klar arbeidsdeling mellom saksbehandlingsorienterte sosionomer og klientbehandlingsorienterte barnevernpedagoger. Barnevernpedagogenes yrkeskarriere skjer fortsatt i hovedsak ved institusjoner eller behandlingsseksjoner ved sosialkontor - de som arbeider ved sosialkontorene er i hovedsak opptatt med barnevernsaker. Sosialt arbeid med et bredt spekter av klienter og saker ved sosialkontorene er fortsatt i all hovedsak sosionomenes område. Men pga. den kraftige stillingsveksten i barnevernet de seneste årene har også mange sosionomer arbeidet i stillinger øremerket barnevernarbeid.

Det var også en klar deling mht. type institusjoner sosialarbeiderne gikk til. De fleste barnevernpedagogene arbeidet i barne/ungdoms/mødre- og spedbarnshjem, mange arbeidet også ved barne- og ungdomspsykiatriske institusjoner. Langt færre av sosionomene arbeidet ved disse institusjonene, sosionomene arbeidet i voksenpsykiatrien, ved behandlingsinstitusjoner for alkoholikere og narkomane m.m.

3.4 Forskjeller mellom kullene fra 1985 og 1989

Vi har registrert tre klare tendenser i arbeidsmarkedet for sosialarbeidere i perioden 1985 til 1989; færre forlater sosialsektoren, flere rekrutteres til de kommunale sosialkontorene, og færre rykker opp til lederstillinger.

Av 1989-kullet hadde 3 prosent av sosionomene og ingen av barnevernpedagogene gått til administrative stillinger i forvaltningen eller andre mer generalistpregede stillinger utenfor sosialsektoren i løpet av de 3 første årene etter avsluttet utdanning, mot hhv. 11 prosent og 5 prosent for 85-kullet. Denne tendensen skyldes sannsynligvis større konkurranse fra andre akademikergrupper som de seneste årene har hatt økende vansker på sine tradisjonelle arbeidsmarkeder (se f.eks. NAVFs utredningsinstitutt 1991: Kandidatundersøkelsen 1989).

I 1989-kullet arbeidet 61 prosent av sosionomene og 41 prosent av barnevernpedagogene som konsulenter eller kuratorer ved sosialkontor 3 år etter avsluttet utdanning, mot hhv. 50 prosent og 29 prosent i 85-kullet. En viktig årsak til det har utvilsomt vært satsingen på det kommunale barnevernet med opprettelse av mange nye stillinger øremerket for barnevernarbeid. Men resultatene viste også at klart færre rykket opp til lederstillinger, slik at en bedring av karrieremulighetene ved sosialkontorene sammenlignet med institusjonene også kan ha vært en medvirkende årsak.

En må forvente at rekrutteringen til barnevernet blir mindre på lang sikt enn i denne undersøkelsen. Rekrutteringsbehovet består av to komponenter: jobbtilvekst og erstatningsbehov. I den perioden som dekkes av vår undersøkelse har det kommunale barnevernet vært i en oppbyggingsfase med stor jobbtilvekst; når oppbyggingsfasen er over vil rekrutteringsbehovet reduseres til å bli lik erstatningsbehovet.

3.5 Oppsummering

Vandringene mellom de ulike yrkesfeltene med ulike kompetansebehov kaster et visst lys over hva slags kompetanse sosialarbeidere bør ha i "ryggsekken" når de har fullført sin grunnutdanning og skal påbegynne sin yrkeskarriere. Ut fra sosionomenes karriereløp er det rimelig å tro at de tidlig i yrkeskarrieren har et relativt stort behov for å supplere sine praktiske yrkesferdigheter i forbindelse med saksbehandling, som fortsatt er relativt lite dekket i grunnutdanningen, selv om dette

området har blitt styrket de senere årene. Grunnutdanningen synes kanskje mer relevant i mer overordnede stillinger med større krav til teoretiske kunnskaper i atferdsfag og samfunnsfag. Behovet for kompetanse i økonomi/administrasjon øker sannsynligvis også med yrkeskarrierens lengde.

De fleste barnevernpedagogene begynte i den typen stillinger som utdanningen deres er rettet mot, og hadde derfor antakelig et relativt mindre behov enn sosionomene for å supplere sin kompetanse tidlig i yrkeskarrieren. Overgang til mer administrative og mindre behandlingsorienterte stillinger senere i yrkeskarrieren gjør antagelig at barnevernpedagogene har et større behov for å supplere sin kompetanse innen juridiske fag og økonomi/administrasjon.

I de følgende kapitlene skal vi bl.a. analysere i hvilken grad grunnutdanningene har dekket kompetansebehovet på ulike yrkesfelt, ut fra hvordan kandidatene selv har vurdert den kompetansen grunnutdanningen har gitt, og behovet for videreutdanning.

4 Ble forventningene til yrkesrollen innfridd?

I dette kapitlet skal vi se på hvem som ble sosialarbeidere og hvilke forventninger de hadde til arbeid i sosialsektoren. Ble forventningene innfridd, og hva var eventuelt problematisk med yrkesrollen? Vi skal se på de som hadde valgt en karriere ved sosialkontor og de som hadde valgt en karriere ved institusjoner. Spesielt skal vi se på de som hadde arbeidet med barn og unge.

4.1 Rekrutteringen til sosialarbeideryrket

I dette avsnittet skal vi se på hvem som ble sosialarbeidere og hvilke forhold de la vekt på ved valg av jobb. Det finnes en rekke ulike teorier som forsøker å forklare utdannings- og yrkesvalg (for en oversikt, se Rolf Edvardsen 1991: Valg av utdanning og yrke. NAVFs utredningsinstitutt). Her skal vi ikke gå i dybden i dette temaet, men bare kort se på en enkel modell for yrkesvalg. I denne modellen antar vi at et individs arbeidsmarkedstilpasning avhenger av personlige egenskaper som personlig og faglig kompetanse, faglige interesser og hvilken vekt det legger på ulike typer verdier, f.eks. stort konsum, familie eller høy status i samfunnet. Arbeidsmarkedsatferden tilpasses også jobbmulighetene som bestemmes av etterspørselen i arbeidsmarkedet og andre arbeidssøkeres arbeidsmarkedsatferd.

Sosialarbeideryrket har tradisjonelt vært kvinnedominert. Hvem som ble sosialarbeider er grundig gjennomgått i rapporten til Arnesen og Bækken (1993). Her skal vi derfor bare kort gjennomgå hovedtrekkene. Den "vanligste" rekrutt til sosialarbeiderutdanningen var en kvinne med betydelig yrkeserfaring fra mindre kvalifikasjonskrevende arbeid, og som var uten omsorgsforpliktelser. Gjennomsnittlig hadde kandidatene om lag 4,5 år med arbeidserfaring før de påbegynte sosialarbeiderutdanningen. Om lag 4/5 av de som var med i undersøkelsen var kvinner. Gjennomsnittsalder på uteksamineringstidspunktet var 30 år for begge kullene slått sammen. Om lag 1/4 hadde tidligere fullført annen høyere utdanning før de påbegynte sosialarbeiderutdanningen (Arnesen og Bækken, Rapport 10/93).

Forskere har fremsatt ulike teorier for hvorfor kvinner velger andre yrker enn menn. En slik teori er at kvinner tar hensyn til at de senere skal ta ansvar for barn når de velger utdanning. De velger derfor yrker hvor det økonomiske og karrieremessige tapet ved midlertidig tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet er relativt lite, og hvor en midlertidig tilbaketrekning er relativt uproblematisk. Sosialarbeideryrket kan vel sies å tilfredsstillende disse betingelsene i ganske stor grad. Arbeidsoppgavene er omtrent de samme på alle arbeidsstedene, og det er knapphet på personell slik at det antakelig ikke medfører særlige problemer å forlate arbeidsmarkedet for

en periode, for senere å komme tilbake i en ny jobb med omtrent de samme lønnsvilkårene. På den annen side er det i rapporten til Arnesen og Bækken vist at tilbaketrekningen fra arbeidsmarkedet er svært begrenset, det tyder på at det ikke er mulighetene til å kombinere jobb med omsorgsforpliktelser for små barn som har vært dominerende ved valg av yrke.

Vi spurte om hvilke interesser og verdier man hadde lagt vekt på ved sitt jobbvalg. Tre av kategoriene kan tolkes som indikatorer på ulike typer "verdier": god lønn (dvs høyt konsum), å gi hjelp og omsorg til andre mennesker og mulighet for karriere (dvs høy status). De øvrige kategoriene kan tolkes som indikatorer på forholdene i selve arbeidet: interessante arbeidsoppgaver, sikker og stabil arbeidsplass, godt arbeidsmiljø, stor grad av medbestemmelse og mulighet for kompetanseutvikling og videreutdanning.

Tidligere undersøkelser av ungdoms utdannings- og yrkesplaner har vist at utdanningssøkende generelt legger stor vekt på faglige interesser (Rolf Edvardsen 1991). I denne undersøkelsen fant vi det samme for sosialarbeidere - både blant sosionomer og barnevernpedagoger oppga over halvparten interessante arbeidsoppgaver som det forhold de la størst vekt på ved valg av jobb (tabell 4.1). Det var for øvrig ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner mht. hvilke forhold de hadde lagt vekt på. I tidligere undersøkelser av andre grupper har man funnet at kvinner er mindre karrierebevisste enn menn. Kvinner er imidlertid i ferd med å bli mer karrierebevisste og velger i stadig større grad samme utdanninger som menn.

Tabell 4.1 Viktigste og minst viktigste forhold ved jobb etter utdanning og kjønn. Prosent.

	Sosionomer		Barnevernspedagoger	
	Viktigst	Minst viktigst	Viktigst	Minst viktigst
Totalt	100	100	100	100
Interessante arbeidsoppgaver	55	4	58	2
Sikker og stabil arbeidsplass	8	18	6	21
Godt arbeidsmiljø	14	1	16	1
God lønn	3	7	1	5
Å gi hjelp og omsorg til andre mennesker	3	12	5	8
Stor grad av medbestemmelse	3	3	3	3
Mulighet for karriere	1	57	1	60
Mulighet for kompetanseutvikling og videreutdanning	12	3	11	2
Antall observasjoner	237	232	134	131

Av de som la vekt på andre forhold enn interessante arbeidsoppgaver, var det andre typer forhold ved selve arbeidssituasjonen som var viktig: et godt arbeidsmiljø, mulighet for kompetanseutvikling og videreutdanning og en sikker og stabil arbeidsplass. Få synes å ha valgt sosialarbeideryrket ut fra "verdier", det var klart færre som hadde oppgitt god lønn, å gi hjelp og omsorg til andre mennesker eller karrieremuligheter som viktigste årsak til at de hadde valgt sosialarbeideryrket.

4.2 Et bedre sosialkontor?

De fleste sosialarbeidere rekrutteres til sosialkontorene. Tidligere har stort arbeidspress og utilstrekkelig kompetanse gitt mange sosialarbeidere ved sosialkontorene et "utbrenthets-syndrom", slik at mange har sluttet ved sosialkontorene etter kort tid (Hauglin 1982, Stjernø 1982, Stjernø & Kalve 1990). Barnevernsakene har vært spesielt belastende (Hauglin 1982). I dette avsnittet skal vi se om det fortsatt er en "flukt" fra sosialkontorene. Dette kan i så fall indikere at yrkesrollen ved sosialkontorene fortsatt er problematisk, på tross av omfattende tiltak som er iverksatt for å bedre kompetansen og arbeidssituasjonen. Spesielt skal vi se på avgang blant de som har arbeidet i barnevernet.

Vi fant en netto avgang fra kommunesektoren i løpet av de 4 første årene etter avsluttet utdanning på bare 7-8 prosent for hvert av kullene av sosionomer (se tabell V3 og V4 i vedlegg 4). 4 år etter avsluttet utdanning stabiliserte også andelen

som arbeidet ved sosialkontor seg. Selv om det finnes enkelte kommunale behandlingsinstitusjoner er de aller fleste sosialarbeidere i kommunesektoren ansatt ved sosialkontor. Netto avgang fra sosialkontorene kan derfor ikke ha vært særlig større enn 7-8 prosent for sosionomene. For barnevernpedagogene var det en netto tilstrømning til sosialkontorene. Avgangen fra sosialkontorene synes derfor å ha blitt redusert i forhold til i tidligere undersøkelser. Det kan skyldes at arbeidssituasjonen ved sosialkontorene har bedret seg, men det kan også henge sammen med endringer i rekrutteringsbehovet (=jobbtilvekst+erstatningsbehov) ved sosialkontorene eller mulighetene for overgang til andre yrkesfelt.

En viktig årsak er utvilsomt at det i observasjonsperioden ble opprettet et høyt antall stillinger øremerket barnevernarbeid. Det var derfor gjennom hele perioden en betydelig netto tilstrømning til stillinger i barnevernet både på konsulent- og kuratornivå. For den øvrige virksomheten ved sosialkontorene har derfor avgangen vært større enn 7-8 prosent.

Vi undersøkte spesielt "gjennomtrekk" i barnevernet: av alle som hadde arbeidet i barnevernet (sosialkontor og institusjoner) i observasjonsperioden, var det ca 1/3 som ikke hadde slikt arbeid i undersøkelsesuken. Resultatet tyder ikke på at det er høy gjennomtrekk i barnevernet - gjennomsnittlig hadde sosialarbeiderne om lag 3 jobber i den perioden vi observerte, dvs. at på et "gjennomsnittlig" arbeidssted så er hele arbeidsstokken utskiftet i løpet av 2-3 år. Vi kan allikevel ikke trekke noen slutning om at det ikke er høy gjennomtrekk i barnevernet, uten å vite hvor lenge barnevernarbeiderne har vært i sine stillinger. Tabell V4-1 og V4-2 i vedlegg 4 viser at stillinger i det kommunale barnevernet vanligvis har rekruttert yrkeserfarne sosialarbeidere. Dette funnet kan tyde på at vi skulle finne en relativt lav avgang fra barnevernet på undersøkelsestidspunktet.

Hauglin (1982) fant at vanskene i barnevernarbeidet i liten grad var knyttet til det kunnskapsmessige og det metodiske, men i alt vesentlig til manglende ressurser, og til det grunnleggende forholdet i kurator/klient-relasjonen. Tabell 4.2 viser hva som var de vanligste årsakene til å slutte i barnevernet i vår undersøkelse.

Tabell 4.2 Årsak til til å slutte i barnevernet, etter utdanning. Prosent.

	Sosionomer	Barnevern- pedagoger
Stort arbeidspress	50	33
Stor personlig belastning	42	30
Alene om vanskelige arbeidsoppgaver	40	30
Videre yrkeskarriere	27	17
Ønske om høyere lønn	25	10
Manglende veiledning/konsultasjon	21	30
Manglende tverretatlig samarbeid	19	3
Manglende tverrfaglig samarbeid	13	10
Manglende politisk satsing på barnevernet	13	23
Ønske om større mulighet til fordypning i arbeidsoppgaver	17	27
Uklart ansvarsforhold mellom 1. og 2.linjetjenesten	10	3
Ser ikke resultatet av arbeidet	8	3
Nei, ingen av de ovennevnte forhold har hatt betydning	23	33
Antall observasjoner	48	30

For sosionomene var stort arbeidspress, stor personlig belastning og at man var alene om vanskelige arbeidsoppgaver klart de hyppigst nevnte årsaker til å slutte i barnevernet - 40-50 prosent oppga disse kategoriene. Videre yrkeskarriere og ønske om høyere lønn var også relativt vanlige årsaker.

Også blant barnevernpedagogene var stort arbeidspress, stor personlig belastning og at man var alene om vanskelige arbeidsoppgaver, årsaker som ble nevnt hyppig, men det gjaldt klart færre barnevernpedagoger enn sosionomer, omtrent 30 prosent oppga disse kategoriene. Forskjellen kan henge sammen med at det i hovedsak er ved sosialkontorene man har hatt avgang pga. vanskelige arbeidsforhold, hvor langt færre av barnevernpedagogene enn av sosionomene arbeider. Større vekt på teoretisk kunnskap ved institusjonene enn ved sosialkontorene kan derfor kanskje også forklare hvorfor barnevernpedagogene syntes å legge større vekt på manglende veiledning/konsultasjon og ønske om større mulighet til fordypning i arbeidsoppgaver. Dette var hyppig nevnte årsaker blant barnevernpedagogene. Få av barnevernpedagogene oppga videre yrkeskarriere og ønske om høyere lønn som årsaker til å slutte i barnevernet.

Vi så også på brutto avgang fra sosialkontorene, dvs. hvor mange det var som sluttet ved sosialkontorene totalt. De som forlot sosialkontorene var stort sett underordnede saksbehandlere som fikk stillinger med mer kvalifikasjonskrevende ledelsesoppgaver eller behandlingsoppgaver ved institusjoner. Det er derfor mulig at ønske om høyere lønn, mer interessante og kvalifikasjonskrevende arbeidsoppgaver og det at nyutdannede er usikre på sine yrkespreferanser og endrer sine karriereplaner etter som de får yrkeserfaring, forklarer det aller meste av avgangen fra sosialkontorene for de to kullene som har vært med i denne undersøkelsen.

Yrkesmobilitet må også sees i sammenheng med stillingsstrukturen på de ulike yrkesfeltene. Både ved sosialkontorene og behandlings- og omsorgsinstitusjonene kan stillingene grovt deles inn i 3 nivåer: ved sosialkontor i kurator, konsulent og leder, i behandlingsinstitusjon i miljøarbeider, terapeut og leder. De fleste nyutdannede rekrutteres til det laveste stillingsnivået både ved institusjonene og ved sosialkontorene. Ved sosialkontorene har arbeidsorganiseringen vanligvis en relativt hierarkisk struktur med mellomledere med en viss grad av ledelsesansvar for flere underordnede saksbehandlere. Ved institusjonene har terapeuten vanligvis mer kvalifikasjonskrevende arbeidsoppgaver enn miljøarbeideren, men de er ikke overordnede på samme måte som sosialkonsulentene. Hovedvekten av arbeidsoppgavene ved institusjonene ser ut til å ligge på terapeutnivå. Mulighetene for opprykk til mer kvalifikasjonskrevende arbeid er derfor større ved institusjonene enn ved sosialkontorene. Vi skulle derfor også forvente at mange underordnede saksbehandlere ved sosialkontorene som ikke har rykket opp på mellomnivå har forlatt sosialkontorene til fordel for mer kvalifikasjonskrevende og behandlingspreget arbeid ved institusjonene.

Selv om resultatene må tolkes på bakgrunn av at de som har deltatt i undersøkelsen har hatt relativt kort yrkeserfaring, gir ikke undersøkelsen grunnlag for å hevde at det har vært en betydelig avgang fra sosialkontorene ut over det som må betraktes som naturlig mobilitet i tilknytning til opprykk til bedre lønnede og mer kvalifikasjonskrevende stillinger, bl.a. administrative stillinger tilknyttet sosialsektoren. Årsaken til at denne undersøkelsen ser ut til å gi et lysere bilde av arbeidssituasjonen ved sosialkontorene enn undersøkelsene tidlig på 80-tallet, kan være at de omfattende utdanningspolitiske og organisatoriske tiltakene som gjennom 80-årene har blitt iverksatt for å bedre arbeidssituasjonen og kompetansen ved sosialkontorene, har hatt den ønskede effekt. De utdanningspolitiske tiltakene har vært å styrke sosialarbeidernes kompetanse gjennom et bedre etter- og videreutdanningstilbud, og ved at sosialarbeiderutdanningenes innhold og sammensetning er blitt mer orientert mot arbeidsoppgavene ved sosialkontorene. Organisatorisk har sosialkontorene blitt styrket ved at det har blitt utviklet mer spesialiserte organisasjonsmodeller, hvor man bl.a. har skilt barnevern ut som egne enheter (se

avsnitt 6.2). Det kan også tenkes at sosialarbeidere i dag har mer realistiske forventninger til jobben.

4.3 Grad av tilfredshet med utdanningsvalget

Som et mål på tilfredshet med valg av utdanning spurte vi om i hvilken grad man ville anbefale andre å ta samme utdanning.

Tabell 4.3 I hvilken grad kandidatene ville anbefale andre å ta samme utdanning. Prosent.

	Sosionomer			Barnevernpedagoger		
	Totalt	1985	1989	Totalt	1985	1989
Ja, utvilsomt	40	36	45	46	53	42
Ja, sannsynligvis	36	35	37	36	34	37
Usikker	15	17	13	13	12	14
Neppe	6	7	4	5	2	6
Nei	3	5	1	1	0	1
Antall observ.	272	138	134	157	59	98

Resultatene tydet på at de aller fleste sosionomene og barnevernpedagogene var godt fornøyd med sitt utdannings- og yrkesvalg. 76 prosent av sosionomene og 82 prosent av barnevernpedagogene ville utvilsomt eller sannsynligvis anbefale andre å ta samme utdanning. Bare 3 prosent av sosionomene og 1 prosent av barnevernpedagogene svarte helt klart nei på om de ville anbefale andre å ta samme utdanning (tabell 4.3).

Vi ønsket også å undersøke om yrkeserfaring hadde betydning for i hvilken grad man ville anbefale andre å ta samme utdanning, og om det var en signifikant forskjell mellom sosionomer og barnevernpedagoger når vi også tok hensyn til at de hadde ulik yrkeserfaring. Vi antok også at kjønn, alder og videreutdanning kunne ha betydning. Ved hjelp av regresjonsanalyse analyserte vi hvordan de ulike faktorene påvirket grad av tilfredshet med grunnutdanning (se vedlegg 2). Beregningene viste at barnevernpedagogene var signifikant mer tilbøyelige til å ville anbefale andre å ta samme utdanning enn sosionomene. Resultatet stemmer med resultatene i undersøkelsen av Stjernø og Kalve i 1990. Der ble det antatt at større grad av spesialisering i utdanningen og i yrkesutøvelsen var de viktigste årsakene til at barnevernpedagogene uttrykte større tilfredshet med grunnutdanningen enn sosionomene.

Vi spurte også om årsakene til at man ikke ville anbefale andre å ta samme utdanning. Den klart viktigste årsaken til at man ikke ville anbefale andre å ta samme utdanning var lav lønn. Barnevernpedagogene, som i gjennomsnitt hadde lavere lønn enn sosionomene, hadde en signifikant høyere tilbøyelighet enn sosionomene til å oppgi lav lønn som en viktig årsak (21% mot 14%). Også store psykiske belastninger var en viktig årsak til at man ikke ville anbefale andre å ta samme utdanning. 10 prosent av sosionomene og 6 prosent av barnevernpedagogene ville ikke anbefale andre å ta samme utdanning pga. store psykiske belastninger.

Svært få hadde oppgitt dårlige avansementsmuligheter og vansker med å få relevant jobb som den viktigste årsaken til at de ikke ville anbefale andre å ta samme utdanning.

De som hadde valgt en karrierevei² ved sosialkontorene var signifikant mindre fornøyd med sitt utdanningsvalg enn de som hadde valgt en karrierevei ved behandlings- og omsorgsinstitusjoner. Særlig barnevernarbeid ved sosialkontor økte tilbøyeligheten til ikke å ville anbefale andre å ta samme utdanning. Det var også en klar forskjell mellom de som hadde relativt lang yrkeserfaring fra institusjoner og de som hadde lang yrkeserfaring fra sosialkontor, mht. hva de oppga som årsak til ikke å ville anbefale andre å ta samme utdanning. De som hadde lang yrkeserfaring fra institusjonene var særlig utilfreds med lønna. De som oppga 'for store psykiske belastninger' var hovedsakelig de som hadde valgt en karrierevei (=hadde relativt lang yrkeserfaring) ved sosialkontor. Selv om vi i forrige avsnitt ikke fant grunnlag for å påstå at det var en betydelig avgang fra sosialkontorene som skyldes vanskelige arbeidsforhold, tyder disse resultatene på at arbeidsforholdene ved sosialkontorene er mer belastende enn ved institusjonene.

² Med karriere innen et bestemt yrkesfelt mener vi relativt lang yrkeserfaring på yrkesfeltet, sammenlignet med de øvrige respondentene.

Tabell 4.4 Viktigste årsak til ikke å ville anbefale andre å ta samme utdanning, etter utdanning og utdanningsår. Prosent.³

	Sosionomer			Barnevernpedagoger		
	Totalt	1985	1989	Totalt	1985	1989
For lav lønn	14	17	11	21	17	24
For dårlige avansementsmuligheter	1	1	1	1	0	2
For store psykiske belastninger	10	9	10	6	9	5
Vanskelig å få relevant jobb	0	0	0	0	0	0
Annet	7	7	7	3	3	2
Antall observasjoner	272	138	134	157	59	98

³ Alle som var med i undersøkelsen er med i prosentueringsgrunnlaget, men bare de som ikke ville anbefale andre å ta samme utdanning besvarte dette spørsmålet. Prosentandelene summerer seg derfor ikke opp til 100.

5 Grunnutdanningens innhold og relevans i yrkesutøvelsen

I dette kapitlet skal vi analysere i hvilken grad sosionom- og barnevernpedagogutdanningene dekker kompetansebehovet til sosialarbeidere. En analyse av hvordan sosialarbeiderutdanningene i best mulig grad dekker kompetansebehovet i sosialt arbeid må bygge på en avveining av kompetansebehovene på ulike yrkesfelt i den sosiale sektor og på ulike nivåer i yrkeskarrieren. I denne rapporten vil vi legge hovedvekten på tre sentrale avveininger i sosialarbeiderutdanningenes innhold og sammensetning: mellom praktiske yrkesferdigheter og teorikunnskaper, mellom spesifikk og generell kompetanse, og mellom juridisk og atferdsfaglig kompetanse. Hvilke avveininger som best dekker kompetansebehovet vil variere over yrkesfeltene og over karriereløpet. Tidlig i yrkeskarrieren er det et stort behov for å tilegne seg praktiske yrkesferdigheter, senere i yrkeskarrieren melder det seg kanskje et større behov for å supplere de teoretiske kunnskapene. Arbeid i institusjoner krever særlig kompetanse i miljøarbeid, arbeid ved sosialkontor krever kjennskap til sosialpolitiske lover og regler. Mange velger kanskje etter hvert å spesialisere seg i arbeide med en bestemt klientgruppe.

Ofte er påstander om hvilke kompetansebehov grunnutdanningene må dekke basert på behovene på et begrenset yrkesfelt i sosialsektoren. Tidligere større undersøkelser har hovedsakelig tatt for seg sosialkontorene. I disse undersøkelsene har man konkludert med at en av årsakene til den belastende arbeidssituasjonen ved sosialkontorene har vært at sosialarbeiderutdanningene ikke i tilstrekkelig grad har vært tilpasset arbeidsoppgavene ved sosialkontorene (Stjernø 1982, Stjernø m.fl. 1988). Spesielt har sosialarbeiderne hatt for dårlig kompetanse til å arbeide med de vanskelige og belastende barnevernsakene (Asplan Analyse 1992). Den sosialfaglige undervisningen sosionomutdanningen gir er for teoretisk og generell til å gi grunnlag for profesjonelt sosialfaglig arbeid med klienter med ulike typer problemer. I for liten grad dekkes behovet for kjennskap til relevante lover og regler og de praktiske arbeidsoppgavene ved sosialkontor. Spesielt er den atferdsfaglige kompetansen for dårlig til et faglig tilfredsstillende undersøkelses- og tiltaksarbeid i barnevernet, og det er foreslått at sosionomenes rolle i det kommunale barnevernet begrenses til å bare registrere barnevernsaker. Heller ikke barnevernpedagogutdanningen gir tilstrekkelig god atferdsfaglig og spesielt ikke juridisk kompetanse til å ivareta alle arbeidsoppgavene i det kommunale barnevernet. Barnevernpedagogene mangler også kompetanse i tilretteleggingen og gjennomføringen av de praktiske arbeidsoppgavene på et sosialkontor. På 80-tallet har det derfor skjedd endringer i sosialarbeiderutdanningene for å styrke kompetansen ved sosialkontorene. I

sosionomutdanningen har undervisningen i juridiske fag fått større vekt, og undervisningen retter seg i dag i større grad mot de praktiske arbeidsoppgavene ved sosialkontorene. I barnevernpedagogutdanningen har det også etter hvert blitt lagt større vekt på relevante juridiske emner.

Det har vært også vært motstand mot i for stor grad å legge vekt på praktiske yrkesferdigheter og spesifikke oppgaver ved sosialkontorene i sosialarbeiderutdanningene, og man har holdt fast ved at sosionomutdanningen fortsatt skal være en generalistutdanning. Større grad av spesialisering og differensiering av grunnutdanningen vil gjøre grunnutdanningen mer fragmentert, og barrierene mot samarbeid og samordning i og mellom helse- og sosialtjenestene og de ulike yrkesgruppene vil vokse.

De tidligere undersøkelsene la relativt stor vekt på kompetansebehovet til kuratorer ved sosialkontorene. Som denne undersøkelsen har vist (kapittel 3), har de som arbeider på dette yrkesfeltet relativt liten yrkeserfaring. Om en ser på sosialarbeidernes yrkeskarriere samlet, er derfor behovet for generelle teorkunnskaper antagelig større enn det som disse undersøkelsene har konkludert med. I denne rapporten vil vi forsøke å gi et bredt bilde av kompetansebehovet til sosialarbeideren. Vi har kartlagt behovet for ulike typer kompetanse på ulike yrkesfelt og på ulike nivåer i yrkeskarrieren. Spesielt vil vi se på kompetansebehovet i 1.- og 2.linjetjenesten i barnevernet.

Grunnutdanningenes innhold og sammensetning må også avveies mot hva slags kompetanse som kan tilføres gjennom etter- og videreutdanning. I kapittel 7 har vi analysert behovet for ulike typer etter- og videreutdanning på ulike yrkesfelt og på ulike nivåer i yrkeskarrieren.

I det første avsnittet ser vi på i hvilken grad hhv. sosionomer og barnevernpedagoger syntes grunnutdanningen ga et godt grunnlag for en faglig yrkesutøvelse, og på årsaker til at man eventuelt ikke syntes at den gjorde det. I det andre avsnittet ser vi på behovet for generell og mer spesifikk teoretisk kunnskap, og i det tredje avsnittet ser vi på behovet for teoretiske kunnskaper stilt opp mot behovet for mer praktiske yrkesferdigheter. I avsnitt 4 ser vi på behovet for atferdsfaglig, i motsetning til juridisk, kompetanse. I det siste avsnittet ser vi på kompetansebehovet på ulike yrkesfelt i den sosiale sektor.

5.1 Ga grunnutdanningen et godt grunnlag for en faglig yrkesutøvelse?

I forrige kapittel fant vi klare indikasjoner på at arbeidssituasjonen ved sosialkontorene hadde bedret seg. Viktige årsaker til det var antakelig en betydelig formell kompetanseheving ved sosialkontorene gjennom bedre videreutdannings-tilbud, og en omorganisering ved de fleste sosialkontor med opprettelse av egne

barnevernstillinger eller barneverkontor/grupper som skjermet den øvrige virksomhet ved sosialkontorene fra de spesielt vanskelige og belastende barnevernsakene.

Som nevnt i forrige kapittel har det også vært foretatt betydelige reformer i grunnutdanningene med sikte på å styrke den faglige kompetansen ved sosialkontorene. For å få en indikator på i hvilken grad grunnutdanningene gir et godt faglig grunnlag for yrkesutøvelsen, spurte vi om hvor tilfreds man var med grunnutdanningen ut fra de arbeidserfaringer man hadde. De som var lite tilfreds ble også spurt om årsaken til det. Resultatene er vist i tabellene under.

Vi fant at sosionomene var signifikant mindre tilfreds med grunnutdanningens relevans i yrkesutøvelsen enn barnevernpedagogene. Av de yrkesaktive sosionomene var 33 prosent utilfredse eller hverken tilfredse eller utilfredse med grunnutdanningen i yrkesutøvelsen, mot 14 prosent av barnevernpedagogene. Bare 5 prosent av sosionomene var svært tilfredse, mot 21 prosent av barnevernpedagogene. Også i en tidligere undersøkelsen (Stjernø/Kalve 1990) fant man at barnevernpedagogene var langt mer fornøyd med utdanningen i yrkesutøvelsen enn sosionomene.

Tabell 5.1 Grad av tilfredshet med grunnutdanningen som helhet i forhold til arbeidsoppgavene. Prosent.

	Sosionomer			Barnevernpedagoger		
	Totalt	1985	1989	Totalt	1985	1989
Svært tilfreds	5	2	7	21	29	16
Nokså tilfreds	63	59	67	65	59	69
Verken tilfreds eller utilfreds	17	19	15	6	5	6
Nokså utilfreds	15	19	12	8	7	9
Svært utilfreds	1	2	0	0	0	0
Antall observ.	259	130	129	155	58	97

Vi ønsket også å undersøke om en årsak til at sosionomene var mindre tilfreds enn barnevernpedagogene var at langt flere av sosionomene enn barnevernpedagogene arbeidet ved sosialkontorene. Derfor foretok vi også en regresjonsanalyse hvor vi så på hvordan ulike karriereveier påvirket hvordan man vurderte grunnutdanningens relevans og innhold i yrkesutøvelsen. Vi fant da at underordnet saksbehandlararbeid (kurator) ved sosialkontor hadde en signifikant negativ effekt på hvor tilfreds man var med grunnutdanningen i yrkesutøvelsen. Også de tidligere undersøkelsene som har konkludert med at grunnutdanningen ikke har gitt et tilstrekkelig godt grunnlag

for en faglig yrkesutøvelse ved sosialkontorene har i stor grad vært bygget på vurderingen til kuratorene (Stjernø 1982, Hauglin 1982). Som vist i kapittel 3 utgjør arbeid i kurator-stillinger en relativt beskjeden del av sosionomers yrkeskarriere - først og fremst tidlig i yrkeskarrieren. Yrkeserfaring kan i en viss grad, og særlig mht. praktiske arbeidsoppgaver, veie opp for manglende dekning i grunnutdanningen. En større vekt på praktiske arbeidsoppgaver i grunnutdanningen vil nødvendigvis måtte gå på bekostning av de mer generelle og teoretiske delene av undervisningen som kan være mer relevante for yrkesutøvelsen senere i yrkeskarrieren. Dette vil vi komme tilbake til i senere avsnitt.

Stjernø & Kalve undersøkte om forskjellene mellom sosionomene og barnevern-pedagogene skyldtes noe ulike rekrutteringsmønstre ved de to utdanningene, men konkluderte med at det neppe hadde stor betydning. Forskjellene ble i stedet antatt å henge sammen med utdanningene og deres forhold til yrkesfeltet. Disse konklusjonene støttes også av våre data. Ved hjelp av regresjonanalyse undersøkte vi bl.a. hvordan alder og kjønn hadde påvirket vurderingene, men fant ingen signifikant effekt av disse variablene.

5.2 Spesialist- eller generalistkompetanse?

I dette avsnittet skal vi gi noen indikasjoner på hvilke krav arbeidsoppgavene i sosialt arbeid stiller til bredde og dybde i fagsammensetning og innhold i sosialarbeiderutdanningene.

Sosionomutdanningen gir relativt generell kompetanse som kvalifiserer for et bredt spekter av yrker i den sosiale sektor. Fra rammeplanen for sosialarbeiderutdanningene har vi, i noe redigert form, hentet følgende om sosionomenes arbeidsoppgaver og kompetansebehov: "De tre hovedfunksjonene i sosionomenes arbeid er 1) saksbehandling og forvaltning av sosiale lover og rettigheter, 2) behandling og rådgivning av klienter med sosiale problemer, 3) administrasjon, planlegging, samfunnsarbeid og forebyggende arbeid i samarbeid med andre grupper og sektorer. Sosionomer på sosialkontor utfører ofte både forvaltningsoppgaver og veiledning, saksbehandling og koordineringsvirksomhet overfor enkeltklienter og grupper. Sosionomer tilsatt i psykiatriske institusjoner, familievernkontor, PP-tjenesten ol. har hyppige behandlingsoppgaver av ulik karakter. Arbeid med så ulike formål krever et bredt kunnskapsgrunnlag og begrepsapparat, både for å kunne beskrive og forstå ulike sosialpolitiske tiltak og bli i stand til å vurdere bruken av ulike arbeidsformer. Forståelsen av menneskelig atferd og kunnskap om samfunn, administrasjon og planlegging er en forutsetning for dette arbeidet. Dvs at studentene har behov for både juridiske kunnskaper, psykologiske kunnskaper og samfunnskunnskap, samt forståelse for hvordan sosialarbeidere bør behandle enkeltpersoner og grupper. De bør kunne fremme saker og ha lært hvordan planlegging av offentlig aktivitet foregår og om deltakelse i slik planlegging".

Barnevernpedagogutdanningen gir mer spesialisert kompetanse rettet mot miljøarbeid med barn og unge. Fra rammeplanen for sosialarbeiderutdanningene har vi hentet følgende om barnevernpedagogenes arbeidsoppgaver og kompetansebehov: "Barnevernpedagogutdanningen skal a) gi studentene kunnskap om og forståelse for de samfunnsmessige og psykologiske forhold som er med på å skape og opprettholde sosiale problemer og livsvanskeligheter, b) gi kunnskap om og forståelse for samfunnets forvaltningsorganer og lover som angår barns og unges oppvekstkår, c) gi kompetanse for og øvelse i å tilrettelegge og gjennomføre forebyggende og kurativt miljøarbeid med barn, unge og deres pårørende enten i eller utenfor institusjon, d) bidra til bevisstgjøring av egne og andres verdier og holdninger både overfor klienter og sosialpolitiske spørsmål, e) gi studentene forutsetning for videre faglig utvikling etter endt grunnutdanning".

Ut fra den store bredden og omfanget i kompetansebehovet til sosialarbeiderne har det i sosionomutdanningen blitt lagt stor vekt på å gi varige og generaliserbare teorikunnskaper. En del av opplæringen i praktisk arbeid skal skje på arbeidsplassene, mer spesifikke teorikunnskaper relevante for bestemte yrkesfelt eller i arbeid med bestemte klientgrupper skal dekket gjennom etter- og videreutdanning. Men den generalistpregede utformingen av grunnutdanningen henger også sammen med den generiske ideologien som har preget sosionom-profesjonen, dvs. ideen om at sosialt arbeid på forskjellige yrkesfelt og med forskjellige klientgrupper skal bygge på felles basiskunnskaper og metoder (se f.eks. Stjernø m.fl. 1988). En begrunnelse er også forholdet til andre etater og yrkesgrupper; for stor grad av spesialisering på grunnutdanningsnivået vil gjøre grunnutdanningen mer fragmentert. Barrierene mot samarbeid og samordning innen og mellom helse- og sosialtjenestene og de ulike yrkesgruppene vil vokse (Rådet for sosialarbeiderutdanningen 1988).

Steinar Stjernø (1982, 1988) har kritisert den generiske ideologien i sosionomutdanningen, dvs at sosialt arbeid med ulike klientgrupper og på ulike felt skulle bygge på felles basiskunnskaper og metoder, for ikke å være tilpasset arbeidsoppgavene ved sosialkontorene. Undervisningen gir ikke noe svar på hvilke arbeidsmåter som egner seg overfor de ulike klienttypene og hvordan en skal arbeide for å utvikle tiltak som løser klientens problemer. Stjernø mener at det bilde av sosialt arbeid som fins i litteraturen i sosionomutdanningen ikke har dekning i virkelighetens verden. Han skriver: " Ideologien i det sosiale arbeidet - og særlig i sosionomutdanningen - er preget av en kombinasjon av overdrevne forestillinger om det sosiale arbeids muligheter, generelle prinsipper for fagutøvelsen og vage mål i arbeidet. De overdrevne forestillinger om fagets rolle og muligheter kommer til uttrykk ved kravet om at sosialarbeideren skal anlegge et helhetssyn på alle klientene, samtidig som de skal veksle mellom individuelt klientarbeid, arbeid med grupper og samfunnsarbeidDet er for mange klienter til at det lar seg gjøre å utvikle et helhetssyn på alle" (Stjernø m.fl. 1988). Stjernø mener at sosialt arbeid

må utvikles med utgangspunkt i arbeidsoppgavene ved sosialkontorene, det må settes opp konkrete mål og tiltak som kan evalueres. Han viser til evalueringer av sosialt arbeid i andre land, som konkluderer med at sosialt arbeid basert på generelle metoder ikke har noen effekt, men at mer spesifikke metoder basert på praksis ved sosialkontorene gir positive resultater.

Disse synspunktene var imidlertid basert på kompetansebehovene ved sosialkontorene, og særlig blant kuratorene. Som vi viste i kapittel 3, har de som arbeider på dette yrkesfeltet relativt liten yrkeserfaring - mulighetene til å anlegge et helhetlig syn på klientene blir antagelig større senere i yrkeskarrieren. I denne undersøkelsen har vi forsøkt å kartlegge behovet for generell og mer spesifikk kompetanse i den første delen av yrkeskarrieren. Det er en betydelig mobilitet blant sosialarbeiderne, slik at vi her må forvente bredere og mer omfattende kompetansebehov enn om vi bare analyserer en bestemt sektor. Kompetansebehovet avhenger også av hvordan arbeidet er organisert. Stjernø mente at den tradisjonelle generalistmodellen skulle erstattes av en mer spesialisert arbeidsdeling. Som vi har vist i avsnitt 6.2, har dette blitt innført i de nyopprettede barnevernkontorene/gruppene de fleste steder. Våre data kan imidlertid ikke belyse om det har skjedd en tilsvarende utvikling i den øvrige virksomheten ved sosialkontorene.

De som var utilfreds med grunnutdanningen i forhold til sine arbeidsoppgaver ble spurt om årsaken til det. Årsakskategorien "fagutdanningen gir ikke nok kompetanse på et spesielt arbeidsområde/fagfelt" indikerer behovet for mer spesifikk kompetanse. Årsakskategorien "mine arbeidsoppgaver er for spesialiserte, slik at jeg får utnyttet bare en liten del av min utdanning" er en indikator på bredden i kompetansebehovet i sosialt arbeid. Indikatoren "nye arbeidsoppgaver er lagt til arbeidet mitt slik at fagutdanningen ikke lenger er så relevant" er en indikator på i hvilken grad kvalifikasjonskravene endres slik at den kunnskap grunnutdanningene har gitt mister sin relevans. Vi har bedt respondentene om å vurdere utdanningen opp mot hele deres yrkeskarriere - dermed får vi også tatt hensyn til at sosialarbeiderne skifter mellom yrkesfelt med ulike kompetansebehov.

Tabell 5.2 Årsaker til å være utilfreds med grunnutdanningen.⁴ Prosentandel av alle som var med i undersøkelsen.

	Sosionomer			Barnevernpedagoger		
	Totalt	1985	1989	Totalt	1985	1989
Ikke nok kompetanse på et spesielt arbeidsområde/fagfelt	12	16	9	9	5	11
Får utnyttet bare en liten del av utdanningen pga. for spesialiserte arbeidsoppgaver	5	9	2	3	3	3
Fagutdanningen legger ikke vekt på praktisk tilrettelegging/administrasjon	7	9	5	8	9	7
Nye arbeidsoppgaver har medført at utdanningen ikke lenger er så relevant	3	4	1	2	3	1
Annet	8	9	6	5	3	5
Antall observasjoner	272	138	134	157	59	98

Den viktigste årsaken til utilfredshet med grunnutdanningen var "ikke nok kompetanse på et spesielt arbeidsområde/fagfelt", 12 prosent av sosionomene og 9 prosent av barnevernpedagogene oppga dette som en årsak. 5 prosent av sosionomene og 3 prosent av barnevernpedagogene oppga 'mine arbeidsoppgaver er for spesialiserte, slik at jeg får utnyttet bare en liten del av min utdanning'. Bare 3 prosent av sosionomene og 2 prosent av barnevernpedagogene var utilfredse med grunnutdanningen, fordi nye arbeidsoppgaver hadde medført at utdanningen hadde mistet sin relevans. Ut fra disse dataene synes det å være et visst behov for å supplere grunnutdanningen med mer spesifikk kompetanse rettet mot bestemte arbeidsområder. Men det var også få som ikke mente at det var behov for den brede og generelle kompetanse som grunnutdanningen gir, slik at dataene ikke tyder på at behovet for spisskompetanse på bestemte arbeidsområder eller klientgrupper kan dekkes gjennom grunnutdanningen uten at andre felt blir dårligere dekket. Det var imidlertid relativt få som oppga de ulike kategoriene, slik at disse konklusjonene er usikre. I avsnitt 6.3 vil vi se nærmere på behovet for mer spesifikk kompetanse i barnevernet, og i kapittel 7 ser vi på behovet for å supplere kompetansen gjennom ulike typer etter- og videreutdanning.

⁴ Det var tillatt å oppgi flere årsaker.

Ved hjelp av regresjonsanalyse (se vedlegg 2) analyserte vi også hvordan ulike karriereveier, dvs. hvor mye yrkeserfaring man hadde fra ulike yrkesfelt, påvirket vurderingene. Vi ønsket spesielt å se på om det var forskjeller mellom de som hadde lang yrkeserfaring fra sosialkontor, og de som hadde lang yrkeserfaring fra institusjon. Spesielt ønsket vi å se på de som hadde arbeidet med barn og unge.

De som hadde valgt en karrierevei ved sosialkontorene hadde en signifikant høyere tendens enn de som hadde arbeidet ved institusjoner til å oppgi behov for mer kompetanse på et bestemt arbeidsområde. Behovet for kompetanse på et spesielt arbeidsområde var spesielt stort i saksbehandlerstillinger, og signifikant høyere for de som hadde arbeidet med barn og unge enn for de som hadde arbeidet med andre klientgrupper. Som vi vil vise i avsnitt 6.3, hadde de som arbeidet i det kommunale barnevernet et stort behov for mer spesifikk kompetanse i arbeid med ulike typer vanskelige barnevernsaker.

5.3 Teori-kunnskaper og praktiske yrkesferdigheter

I dette avsnittet skal vi gi noen indikasjoner på i hvilken grad avveiningen mellom teoretiske kunnskaper og mer praktiske yrkesferdigheter i sosialarbeiderutdanningene er i samsvar med kompetansebehovet i sosialt arbeid.

Den yrkesrettede delen av sosionomutdanningen består av praksisopplæring (14 vekttall) og teoretisk opplæring i sosialt arbeid (18 vekttall). I teoretisk opplæring i sosialt arbeid inngår samfunnskunnskap, atferdsfag, sosialpolitikk, jus og sosialt arbeids teori og praksis. Den yrkesrettede delen av barnevernpedagogutdanningen består av ekstern praksisopplæring (8 vekttall) og teoretisk opplæring (7 vekttall). Den teoretiske opplæringen består av institusjons sosiologiske emner, institusjonsrett, observasjon, skriving av observasjonsrapport, samtaleteknikk, miljøarbeid, feltarbeid, planlegging, administrering, saksbehandling m.m.

De undersøkelsene av arbeidsforholdene ved sosialkontorene vi har referert til tidligere konkluderte med at sosialarbeiderutdanningene i for liten grad var orientert mot de praktiske arbeidsoppgavene ved sosialkontorene. Otto Hauglin (1982) skriver f.eks.: "... den forholdsvis samstemmige vurderingen fra de ansatte sosialsjefene og saksbehandlerne..betyr konkret at det må legges mer vekt på praktisk saksbehandling, administrative rutiner...selv om disse sidene spesielt ved sosionomutdanningen er styrket i den senere tid, har åpenbart ikke utdanningen vært konkret og ferdighetspreget nok". Stjernø kritiserer metodene i sosialt arbeid for å bygge på generelle teorier som er ferdig formulert på forhånd. Han mener at metodene i sosialt arbeid bør bygge på oppsamlede erfaringer fra praksis, og at sosionomutdanningen i større grad bør orienteres mot de praktiske arbeidsoppgavene ved sosialkontorene.

Denne kritikken har ført til endringer i grunnutdanningene. Den yrkesrettede teori har i større grad blitt rettet mot norsk virkelighet: problemtyper og -områder,

arbeidsoppgaver, lovgivning og tilgjengelighet av virkemidler. Man har allikevel holdt fast ved at grunnutdanningen skal gi varig og generaliserbar kunnskap, ikke paratkunnskap slik at studenten kan gå rett inn i arbeidslivet uten videre opplæring om f.eks. arbeidsstedets regler og administrative ordninger.

I denne undersøkelsen ble kandidatene bedt om å vurdere ulike sider ved utdanningene i forhold til de arbeidserfaringene de hadde. Ett spørsmål rettet seg hovedsakelig mot de teoretiske fagene i utdanningene, og ett spørsmål rettet seg mot ulike typer praktiske arbeidsoppgaver. I det ene spørsmålet ble kandidatene spurt om de mente at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning på ulike arbeidsområder. Svarkategoriene var: vanlig saksbehandling, praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet, føring av journaler/skriftlig fremstilling, tverrfaglig samarbeid og tverretatlig samarbeid (tabell 5.3). I det andre spørsmålet ble kandidatene spurt om hvor tilfredse de var med ulike deler av grunnutdanningen sett i forhold til de arbeidsoppgavene de hadde hatt. Svarkategoriene besto av 4 grupper av teorifag og 1 kategori for saksbehandling og den praktiske tilretteleggingen av det daglige arbeidet (tabell 5.4).

Tabell 5.3 Om man mente grunnutdanningen ga for lite undervisning på ulike praktiske arbeidsområder. Prosent.

	Sosionomer			Barnevernpedagoger		
	Ja	Nei	Vet ikke/ ikke aktuelt	Ja	Nei	Vet ikke/ ikke aktuelt
Vanlig saksbehandling	50	41	8	38	44	19
Praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet	59	28	13	51	40	9
Føring av journaler/ skriftlig fremstilling	28	65	8	50	44	5
Tverrfaglig samarbeid	53	34	14	38	52	10
Tverretatlig samarbeid	58	24	18	46	43	11
Antall observ.	254			153		

Tabell 5.4 Grad av tilfredshet med ulike faggrupper i grunnutdanning sett i forhold til arbeidserfaringer. Prosent.

Faggruppe:	Tilfreds		Verken tilfreds eller utilfreds		Utilfreds	
	Sosio- nomer	Barne- vernp.	Sosio- nomer	Barne- vernp.	Sosio- nomer	Barne- vernp.
Psykiatri, sosialmedisin og psykologi	51	81	20	12	30	7
Sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi	52	74	34	19	15	7
Stats- og kommunalkunnskap, sosialpolitikk og sosialøkonomi	69	30	24	49	7	21
Jus og rettslære	61	53	20	18	12	29
Saksbehandling og tilrettelegging av det daglige arbeidet	27	50	20	23	52	27
Antall observ.	261	154	261	154	261	154

Resultatene ser ut til å bekrefte at det særlig er på praktiske områder som saksbehandling, tilrettelegging av det daglige arbeidet og tverrfaglig/tverretatlig samarbeid at sosialarbeiderne føler at de ikke har tilstrekkelig kompetanse. Andelene som oppga at de mente grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning på ulike praktiske arbeidsområder, var gjennomgående mye høyere enn andelene som var utilfredse med de teoretiske delene av utdanningen. Ulike formuleringer gjør imidlertid at de to spørsmålene ikke nødvendigvis er sammenlignbare. Også i det andre spørsmålet var det en langt høyere andel som var misfornøyd med den yrkesrettede delen av undervisningen enn med teorifagene. Utvalget i denne undersøkelsen har allikevel relativt kort yrkeserfaring. Det er rimelig å tro at de aller fleste nyutdannede - uansett utdanning - opplever et "praksissjokk" som ville få dem til å besvare disse spørsmålene på lignende måte. Det er rimelig å forvente at svakheter ved den praktiske opplæringen i grunnutdanningen får mindre betydning etter som yrkeserfaringen øker, mens behovet for teoretiske kunnskaper kanskje øker. Det er derfor også usikkert i hvilken grad resultatene kan generaliseres til å gjelde hele den yrkesaktive perioden til sosialarbeidere. Som vi seinere skal se var behovet for å supplere den kompetanse grunnutdanningen ga på praktiske arbeidsområder gjennom etter- og videreutdanning, blant de som hadde

arbeidet i barnevernet, langt mindre enn behovet for å supplere den atferdsfaglige kompetansen i arbeid med barn og unge.

Over halvparten av sosionomene mente at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning i vanlig saksbehandling, praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet og tverrfaglig/tverretatlig samarbeid. Dette kan være en indikasjon på en noe feilaktig prioritering i den yrkesrettede delen av utdanningen. Disse temaene ser ut til å ha fått en svak plass i utdanningen, sammenlignet med temaer som f.eks. samfunnsarbeid, budsjettarbeid og utredningsarbeid, som noen hevder har en ubetydelig rolle på konsulent- og kuratornivå ved sosialkontor. Andelen som mente at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning i føring av journaler/skriftlig fremstilling var klart lavere; 28 prosent.

De fleste barnevernpedagogene jobbet i institusjoner og ikke ved sosialkontor, hvor flere av de kategoriene av praktiske arbeidsoppgaver som vi spurte om må antas å spille en mindre rolle. Det forklarer antagelig også hvorfor færre barnevernpedagoger enn sosionomer oppga at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning i de ulike kategoriene, med unntak av føring av journaler/skriftlig fremstilling. Her oppga over halvparten at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning. Også mht. praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet var det en høy andel som mente at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning. Derimot var det signifikant færre enn blant sosionomene som mente dette om saksbehandling og tverrfaglig/tverretatlig samarbeid.

5.4 Sosialfag og jus

I dette avsnittet skal vi se på i hvilken grad avveiningen mellom atferdsfag og jus i grunnutdanningene var i samsvar med kompetansebehovet i sosialsektoren.

Sosionomutdanningen legger relativt stor vekt på jus og sosialpolitikk; disse emnene inngår både i den teoretiske og den yrkesrettede delen av undervisningen. Barnevernpedagogene legger større vekt på atferdsfag. Noe jus inngår i den yrkesrettede delen av utdanningen. De tidligere nevnte undersøkelsene konkluderte også med at det var behov for å styrke sosialarbeidernes juridiske kompetanse. I den senere tid har man spesielt vært opptatt av å styrke den juridiske kompetansen i barnevernet. Sosialarbeiderutdanningene har lagt større vekt på jus og sosialpolitikk de siste 10-15 årene.

I denne undersøkelsen ble kandidatene bedt om å vurdere ulike grupper av teorifag i forhold til sine arbeidserfaringer (se tabell 5.4). Sosionomene var klart minst tilfreds med den atferdsfaglige delen av teoriundervisningen. Om lag halvparten var svært tilfreds eller nokså tilfreds. Andelen som var utilfreds eller svært utilfreds var 29 prosent mht. psykiatri, sosialmedisin og psykologi, 14 prosent mht. sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi. Resultatet kan kanskje til en viss grad sies å bekrefte påstanden om at sosionomutdanningen ikke gir tilstrekkelig

kompetanse i sosialt arbeid ved sosialkontor. I prinsippet skal det ikke foregå behandlingsarbeid ved sosialkontorene, men mange sosionomer arbeider også ved institusjoner, og det er mulig at det er de med lang arbeidserfaring fra denne sektoren som er tilbøyelige til å være tilfredse med den atferdsfaglige delen av utdanningen. Dette vil bli analysert nærmere i neste avsnitt.

Sosionomene var klart mer tilfreds enn barnevernpedagogene med sin kompetanse i samfunnskunnskap og jus. 69 prosent var svært tilfredse eller nokså tilfredse både mht. samfunnskunnskap og jus, mens andelene som var utilfredse eller svært utilfredse var hhv. 7 og 11 prosent. Hvorfor denne undersøkelsen har gitt et mer positivt bilde av sosionomenes juridiske kompetanse enn de tidligere undersøkelsene av sosialkontorene, kan henge sammen med at vi her har kartlagt behovet i forhold til alle yrkesfelt i sosialsektoren, hvor behovet for juridisk kompetanse gjennomgående er lavere enn ved sosialkontorene. Men det kan også skyldes at større vekt på jus og sosialpolitikk i grunnutdanningene i betydelig grad har styrket kompetansen på dette området. Dette vil vi forsøke å belyse nærmere i neste avsnitt hvor vi ser på kompetansebehovet på ulike yrkesfelt.

Barnevernpedagogene var generelt mer fornøyd mht. de teoretiske fagene enn sosionomene. Splittet opp på de enkelte faggruppene var også bildet annerledes - barnevernpedagogene var godt fornøyd med den atferdsfaglige delen av utdanningen men mindre fornøyd mht. kunnskap om lover og regler og om forvaltningen. 75 - 80 prosent var svært tilfreds eller nokså tilfreds mht. psykiatri, sosialmedisin, psykologi og sosiologi, pedagogikk, sosialantropologi, og bare 7-8 prosent var utilfreds eller svært utilfreds. Derimot var bare 30 prosent tilfreds mht. stats- og kommunalkunnskap og sosialpolitikk, og 21 prosent var utilfreds. Innen jus og rettslære var 53 prosent tilfreds og 29 prosent utilfreds.

5.5 Kompetansebehovet på ulike yrkesfelt

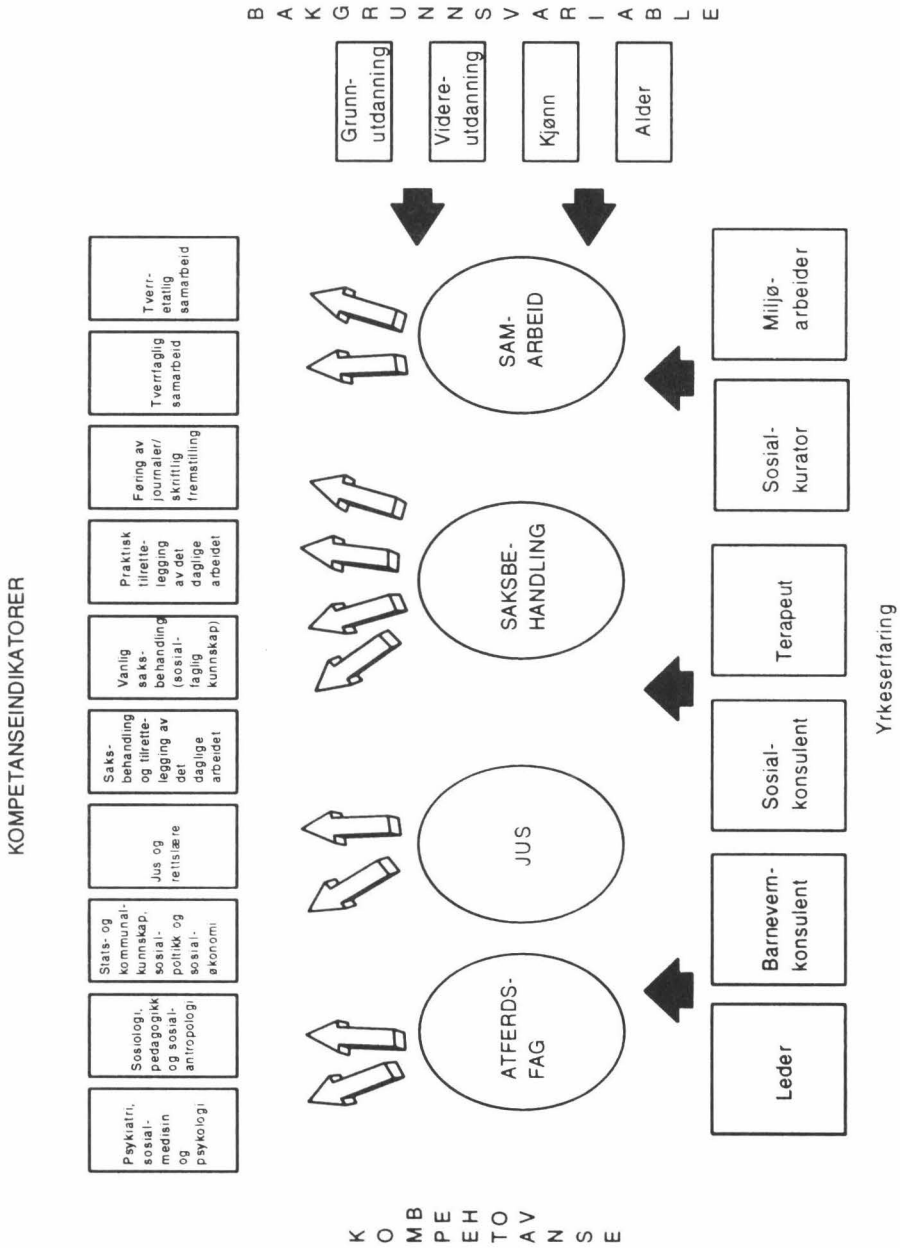
I de foregående avsnittene så vi på hvordan sosionomer og barnevernpedagoger vurderte grunnutdanningens relevans i hele yrkeskarrieren i undersøkelsesperioden. Men som vi så i kapittel 3, var det stor mobilitet mellom de ulike yrkesfeltene gjennom observasjonsperioden: fra underordnede til overordnede stillinger, fra sosialkontor til institusjon. Vurderingene i avsnittene foran er derfor i betydelig grad farvet av erfaringene i stillingsgrupper som er relativt ubetydelige i forhold til hele den yrkesaktive perioden. Vi så også at det var skjedd omprioriteringer i sosialsektoren; hvor særlig satsingen på barnevernet er styrket. Dette fører til endringer i kompetansebehovet for sosialarbeidere. I dette avsnittet skal vi derfor forsøke å se på kompetansebehovet på ulike yrkesfelt i sosialsektoren, og på bakgrunn av det forsøke å si noe om kompetansebehovet gjennom hele den yrkesaktive perioden for sosialarbeiderne, og i hvilken grad politiske prioriteringer vil kunne påvirke det fremtidige kompetansebehovet.

Vi vil også forsøke å kartlegge den grunnleggende kompetansestrukturen i sosialt arbeid. Kompetansestrukturen er knyttet til de arbeidsoppgaver sosialarbeiderne har, og de metodene som brukes. I kompetansespørsmålene som nettopp er referert var det 10 ulike kompetanseindikatorer. Det kan virke urimelig at det skulle være så mange helt uavhengige dimensjoner i kompetansen i sosialarbeidernes yrkesutøvelse, særlig på bakgrunn av den generiske ideologien som har preget profesjonelt sosialt arbeid, dvs. at alle typer saker og klienter skulle kunne behandles ved hjelp av et felles sett av metoder og basiskunnskaper. Vi ønsket også derfor å undersøke om de 10 kompetanseindikatorerne kunne reduseres til en enklere og mer grunnleggende kompetansestruktur. Ut fra arbeidsoppgavene i ulike typer sosialt arbeid og det vi på forhånd har kunnet utlede om deres relasjon til de 10 opprinnelige kompetanseindikatorerne syntes det rimelig å anta at en struktur bestående av 4 grunnleggende komponenter fanger opp det vesentligste av sosialarbeidernes kompetanse; atferdsfag, jus/sosialpolitikk, saksbehandling og samarbeid (se vedlegg 3). Dette testes ved å se om det er slik at indikatorer som reflekterer de samme grunnleggende komponentene er korrelerte. Resultatene er omtalt nedenfor.

Formuleringene i kompetansespørsmålene var dels om man var tilfreds med grunnutdanningen sett i forhold til de arbeidsoppgaver man hadde hatt, dels om man mente at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning sett i forhold til de arbeidsoppgaver man hadde hatt. Tolkningen av indikatorerne blir derfor at de "måler" avviket mellom den kompetanse grunnutdanningen har gitt på ulike områder, og kompetansebehovene slik kandidatene har erfart det i sin yrkesutøvelse. I modellen er det derfor antatt at kandidatenes vurderinger av de ulike indikatorerne avhenger av grunnutdanning og yrkeserfaring. Vi ønsket også å se om kjønn, alder og videreutdanning kunne ha betydning, slik at disse også er med som forklaringsvariable i modellen.

Vi valgte å se på 6 ulike kategorier av yrkesfelt i sosialsektoren: ledere, barnevernkonsulenter, sosialkonsulenter, terapeuter, sosialkuratorer og miljøarbeidere (hvilke stillingsbetegnelser som inngår i de ulike gruppene er gjort rede for i vedlegg 1). Ledergruppen består av stillinger med ledelsesoppgaver ved institusjoner eller sosialsjefer ved sosialkontor. Sosialkonsulent- og barnevernkonsulent-gruppene innbefatter bare arbeid ved sosialkontor (og noen få stillinger i kommunale institusjoner). Terapeut- og miljøarbeidstillinger består av stillinger i institusjoner eller behandlings/omsorgsseksjoner ved sosialkontor. Ut fra det vi på forhånd visste om kompetansebehovet i sosialsektoren var det rimelig å tro at denne grupperingen ville fange opp de viktigste forskjellene i kompetansebehovet på de ulike yrkesfeltene i sosialsektoren. I tillegg hadde vi med en variabel for om man hadde arbeidet i barnevernet eller ikke. Modellen er gitt en skjematisk fremstilling i figur 3.

Figur 3 Kompetansebehovet i sosialt arbeid: en analysemodell.



Vi ønsket å se om det var forskjeller mellom hvordan barnevernpedagoger og sosionomer vurderte de ulike komponentene i grunnutdanningen når vi også tar hensyn til at de hadde ulike yrkesmønstre. Var det med andre ord forskjeller som gjaldt i alle typer yrker? I kapittel 2 fremgår det at barnevernpedagogene har klart mer kompetanse mht. atferdsfag enn sosionomene, men klart mindre mht. jus. Vi skulle da forvente at barnevernpedagogene oppga større tilfredshet med atferdsfag men mindre tilfredshet med jus, enn sosionomene. De koeffisientene vi estimerte viste at dette stemmer svært godt (se vedlegg 3).

Også på de praktiske arbeidsområdene saksbehandling og samarbeid var barnevernpedagogene signifikant mer tilfreds med grunnutdanningen enn sosionomene, selv om forskjellen mellom utdanningene var mindre enn for teorifagene. Disse resultatene synes mindre plausible: barnevernpedagogutdanningen legger ikke mer vekt på saksbehandling enn sosionomutdanningen. Forklaringen kan være at barnevernpedagogene stort sett har stillinger hvor disse arbeidsområdene har mindre betydning enn de har i de stillingene hvor de fleste sosionomer arbeider.

I de tidligere rapportene om kompetansebehov ved sosialkontor ble det konkludert med at både mellomledere (sosialkonsulenter) og underordnede saksbehandlere hadde utilstrekkelig kompetanse i jus, atferdsfag og saksbehandling. Når det gjaldt barnevernarbeidet ved sosialkontor ble det konkludert med at sosionomene særlig manglet kompetanse i atferdsfag, og at barnevernpedagogene særlig manglet kompetanse i juridiske fag.

Resultatene fra denne undersøkelsen bekrefter til dels disse konklusjonene. Å ha yrkeserfaring som mellomleder ved sosialkontorene (sosialkonsulent) reduserte signifikant tilbøyeligheten til å være tilfreds med den kompetansen en hadde i saksbehandling, og i noe mindre grad også atferdsfag. Å ha yrkeserfaring som underordnet saksbehandler (kurator) økte tilbøyeligheten til å være utilfreds med den kompetansen en hadde i saksbehandling. Derimot var det ingen tendens til at yrkeserfaring fra sosialkontor økte tilbøyeligheten til å være misfornøyd med den juridiske kompetansen. De fleste som arbeidet ved sosialkontorene var sosionomer, og som vi så i forrige avsnitt, var sosionomene også generelt godt fornøyd med sin juridiske kompetanse.

Konklusjonen blir derfor ikke overraskende at underordnet og overordnet saksbehandlingsarbeid ved sosialkontor særlig stiller krav til kompetanse i saksbehandling. Overordnede saksbehandlerstillinger med et ansvar for spesielt vanskelige klientsaker stiller også store krav til den atferdsfaglige kompetansen. Kravet til juridisk kompetanse så derimot ikke ut til å være større ved sosialkontor enn i annet sosialt arbeid, med unntak av miljøarbeid.

Den største gruppen i 1. linjetjenesten i barnevernet var barnevernkonsulentene. Resultatene viste at det å ha yrkeserfaring som barnevernkonsulent ikke hadde noen signifikant effekt på hvordan kandidatene vurderte kompetansebehovene. Det

skyldes nok delvis at denne variabelen er høyt korrelert med variabelen for barnevernarbeid (om man i løpet av sin yrkeskarriere hadde arbeidet i det kommunale eller fylkeskommunale barnevernet eller ikke), slik at effekten av barnevernarbeid allerede er tatt hensyn til gjennom denne variabelen. Det kan også ha sammenheng med at barnevernpedagoger og sosionomer har kompetanse som gjensidig utfyller hverandre i barnevernet, slik at det ikke er et entydig mønster. Dette vil bli drøftet nærmere i neste kapittel.

Yrkeserfaring som leder så ut til å ha liten effekt på hvordan man vurderte kompetansebehovet.

Terapeutstillinger skilte seg ut ved at tverrfaglig/tverretattlig samarbeid så ut til å være mindre viktig enn i annet sosialt arbeid. Samtidig var det en svak tendens til at atferdsfaglig kompetanse var noe mer viktig enn i annet sosialt arbeid.

Miljøarbeid skilte seg klart ut ved at kompetansebehovet var signifikant lavere enn i annet sosialt arbeid, både mht. atferdsfag, jus og saksbehandling. Dette stemmer forøvrig godt med yrkeskarrieren: miljøarbeiderstillinger krever vanligvis ikke yrkeserfaring, og de fleste nyutdannede som tar slike stillinger går raskt over i andre typer stillinger.

Barnevernarbeid stilte signifikant større krav til den atferdsfaglige kompetansen enn annet sosialt arbeid. Samarbeid var også mer viktig. Derimot var saksbehandling mindre viktig enn i annet sosialt arbeid. Med barnevern menes her både sosialkontor og institusjoner. I neste kapittel vil vi mer inngående drøfte hvilke krav barnevernarbeid i 1.- og 2. linjetjenesten i barnevernet stiller til den atferdsfaglige kompetansen og til samarbeidsrelasjoner med andre etater.

Konklusjoner

På bakgrunn av de resultatene vi her har fått, og de resultatene vi fikk i kapittel 3 om overgang fra underordnede til overordnede stillinger, og fra sosialkontor til institusjoner, ser vi at det er en overgang fra mindre til mer kompetansekrevede stillinger ettersom yrkeserfaringen øker. Det er derfor grunnlag for å konkludere med at behovet for kompetanse er større senere i yrkeskarrieren enn i den perioden vi har observert. Kompetansebehovene synes å være størst i konsulentstillinger ved sosialkontorene, som stiller store krav til kompetanse i saksbehandling og atferdsfag. I barnevernet er det et relativt stort behov for atferdsfaglig kompetanse, og for kompetanse i samarbeid. Satsingen på barnevernet øker derfor behovet for denne type kompetanse.

Noe overraskende, sammenlignet med tidligere undersøkelser, ser det ut til å være et relativt lite behov for å styrke den juridisk kompetansen. Det var hovedsakelig barnevernpedagoger som hadde arbeidet i den kommunale barneverntjenesten som uttrykte utilfredshet med den kompetanse grunnutdanningen hadde gitt i juridiske og sosialpolitiske emner. Det kan være flere forklaringer på det: økt

innslag av jurister i sosialsektoren, styrking av jus i grunnutdanningene og klarere og mer innarbeidet juridisk praksis ved sosialkontorene. Men forklaringen kan kanskje også henge sammen med sosialarbeidernes yrkesrolle-forventninger. I avsnitt 4.1 viste vi at de fleste som hadde valgt å bli sosialarbeidere hadde gjort det ut fra faglige interesser - det er rimelig å tro at det har vært en interesse for å drive behandlingspreget arbeid i kontakt med klienter, og ikke juridisk skrivebordsarbeid. Det er rimelig å tro at disse preferansene også påvirker hva man vurderer som sentralt i sin yrkesutøvelse, og hva man burde ha bedre kompetanse i. I resultatene som presenteres i avsnitt 6.4 fant vi også at de fleste mente at juristene burde komme sterkere inn i barnevernet, særlig hadde de som hadde arbeidet i det kommunale barnevernet en tendens til å oppgi det. Det kan derfor se ut til at sosialarbeidere opplever et behov for å styrke sin juridiske kompetanse, men at de primært ønsker bistand fra jurister, fremfor å supplere sin juridiske kompetanse.

6 Barnevernarbeid

I dette kapitlet skal vi se på arbeidsoppgaver, organisering, samarbeid og kompetansebehov i det kommunale og det fylkeskommunale barnevernet. Resultatene kan gi noen indikasjoner på relevansen av ulike utdanningspolitiske og organisatoriske tiltak som er foreslått for å styrke kompetansen i det kommunale barnevernet. Innledningsvis skal vi se på en del av kritikken som har blitt rettet mot barnevernarbeidet ved sosialkontorene.

Tveiten (1991) hevder at mangel på arbeidsledelse og organisering mange steder har ført til en feilaktig prioritering av arbeidsoppgaver i det kommunale barnevernet. Det kommunale barnevernet har lav kapasitet sammenlignet med antall meldingssaker, og sammen med arbeidsrutinene ved sosialkontorene har dette ført til lange køer av ubehandlede saker og til at undersøkelsesarbeidet ikke er blitt grundig nok. Tveiten mener derfor at det må bli en sterkere styring og organisering av arbeidet med meldingssaker i barnevernet, slik at meldingssaker avklares raskere. Samtidig har et for dårlig tiltaksspekter ført til at barna blir værende for lenge i systemet. Et mer velutviklet tiltakssystem og en sterkere styring må sørge for en raskere gjennomstrømning av saker i systemet. Disse tiltakene vil frigi ressurser til det han mener er det kommunale barnevernets primære arbeidsoppgave; å gjøre et faglig tilfredsstillende undersøkelsesarbeid i de sakene som er virkelig bekymringsfulle.

Asplan Analyse (1992) har etter en omfattende analyse av oppgaver og kompetansebehov i det kommunale barnevernet konkludert med at sosionomer og barnevernpedagoger, som de aller fleste barnevernarbeidere er, ikke har tilstrekkelig kompetanse til å utføre et faglig tilfredsstillende undersøkelses- og tiltaksarbeid i alle typer barnevernsaker. De har ikke gode nok atferdsfaglige kvalifikasjoner til å vurdere barns utvikling og samspillet barn - foreldre, spesielt mangler sosionomene kompetanse på dette området. Den juridiske kompetansen er for dårlig til å ivareta rettssikkerheten i tilstrekkelig grad, og her har sosionomene bedre kompetanse enn barnevernpedagogene. De praktiske ferdighetene i saksbehandling og tilrettelegging av det daglige arbeidet er ikke gode nok. Den personlige kompetansen strekker ofte ikke til i forhold til den meget krevende rollen sosialarbeidere har.

Asplan Analyse har foreslått omfattende organisatoriske og utdanningspolitiske tiltak for å styrke kompetansen i barnevernet. Man mener at det bør være en arbeidsdeling mellom sosionomer og barnevernpedagoger: de relativt saksbehandlerorienterte sosionomene bør hovedsakelig utføre registreringsarbeid, barnevernpedagogene som har mer atferdsfaglig kompetanse bør hovedsakelig utføre undersøkelses- og tiltaksarbeid. Andre profesjonsgrupper som psykologer, jurister

oa. bør komme tyngre inn i barnevernet. Sosialarbeiderutdanningene må omorganiseres for å styrke kompetansen i barnevernet.

De foreslår også en omorganisering av den kommunale barneverntjenesten i samsvar med de synspunkter Tveiten hevdet: den kommunale barneverntjenesten kan og skal ikke erstatte barnets sviktende omsorgssituasjon ved selv å gi omsorg, støtte og hjelp. Uklarhet på dette området har vært et av de forhold som har forhindret enn effektiv gjennomstrømning av saker i barnevernet. Asplan Analyse har derfor foreslått at barnevernets beslutningsfunksjoner må skilles ut fra det tjenesteytende apparatet. Det kommunale barnevernets rolle i en slik organisasjonsmodell ville begrenses til å ta seg av saksbehandling og rekvirere tjenester fra tjenesteytende enheter.

Grinde (1991) viser til undersøkelser som har vist at det kommunale barnevernet gjennomgående er mer praktisk og mindre teoretisk orientert enn barne- og ungdomspsykiatrien. Hun stiller spørsmålsteget ved om barnevernet har nådd et faglig nivå hvor kunnskap og erfaringer systematiseres og gir grunnlag for teori og metodeutvikling.

I de følgende avsnitt vil vi forsøke å belyse problemene i barnevernet ved å kartlegge kompetansebehov, organisering, arbeidsoppgaver, samarbeidsforhold mm. I avsnitt 6.2 ser vi på arbeidsoppgaver, organisering og arbeidsdelingen mellom sosionomer og barnevernpedagoger. I avsnitt 6.3 ser vi på i hvilken grad grunnutdanningene dekket kompetansebehovet i arbeid med ulike typer vanskelige barnevernsaker. I avsnitt 6.4 ser vi på hvordan de som er i barnevernet ser på behovet for andre yrkesgrupper i barnevernet. I avsnitt 6.5 ser vi på hvor utbredt samarbeidet med andre etater er, og hvor godt det fungerer. I avsnitt 6.6 har vi sett på veilednings-konsultasjonsbehovet i barnevernet og på hvilke områder det var størst behov for veiledning.

6.1 Stilling og sektor

Før vi begynner å analysere arbeidsoppgavene og kompetansebehovet i barnevernet, skal vi kort se på hvem som var i barnevernet i undersøkelsesuken, og hva slags stillinger de hadde. Dette punktet er mer utførlig analysert i rapporten til Arnesen og Bækken.

93 sosionomer og 87 barnevernpedagoger arbeidet i barnevernet i undersøkelsesuken. Tabellen under viser hvordan disse fordelte seg på ulike stillingsgrupper ved sosialkontor og institusjoner. Om lag 2/3 arbeidet ved sosialkontor (ikke medregnet utekontakt og behandlings/omsorgsseksjoner ved sosialkontor), og 1/3 arbeidet ved psykiatriske sykehus, barne, ungdoms- og mødre hjem eller behandlings- og omsorgsseksjoner ved sosialkontor.

Av de som arbeidet ved sosialkontor arbeidet nærmere halvparten i underordnede saksbehandlingsstillinger, 1/3 var barnevernkonsulenter eller sosialkonsulenter

med barnevern som hovedarbeidsområde og om lag 1/10 var ledere. Godt over halvparten av de som arbeidet ved sosialkontorene var sosionomer. Andelen i lederstillinger var høyere for sosionomer enn for barnevernpedagoger.

Ved institusjonene arbeidet 40 prosent som terapeuter, 30 prosent var miljøarbeidere og 20 prosent hadde stillinger med ledelsesoppgaver. Om lag 2/3 av de som arbeidet ved institusjoner var barnevernpedagoger. Her var andelen i lederstillinger høyere for barnevernpedagoger enn for sosionomer.

Tabell 6.1 Barnevernarbeidere etter stillingsgruppe og sektor. Prosent.⁵

	I alt	Sosialkontor		Institusjon	
		Sosio- nomer	Barne- vernped.	Sosio- nomer	Barne- vernped.
I alt	100	100	100	100	100
Leder	13	11	4	20	23
Sosialkonsulent	5	11	2	0	0
Barnevernkonsulent	20	25	38	0	0
Terapeut/klientrettet kons.	16	1	6	35	44
Kurator	33	47	46	5	0
Miljøarbeider	12	3	2	30	33
Annet administrativt arbeid	3	3	2	10	0
Antall observasjoner	180	73	48	20	39

6.2 Arbeidsoppgaver og organisering

Innledningsvis nevnte vi 4 mulige problemområder i prioriteringen og organiseringen av arbeidsoppgaver i det kommunale barnevernarbeidet:

- 1 For dårlig organisering og et for dårlig tiltaksspekter har ført til at arbeid med avklaring av mindre alvorlige saker og for dårlig gjennomstrømming av saker i for stor grad gått på bekostning av mulighetene til å foreta et faglig tilfredsstillende undersøkelsesarbeid i de virkelig alvorlige barnevernsakene.

⁵ Utekontakt og behandlingsseksjoner ved sosialkontor er gruppert under institusjon.

- 2 Organiseringen av barnevernet som en del av sosialkontorene har av mange blitt betraktet som problematisk både barnevernfaglig, organisatorisk og personalpolitisk. Det har det blitt prøvd ut alternative organisasjonsmodeller i det kommunale barnevernet.
- 3 Den tradisjonelle generalistrollen ved sosialkontorene er et hinder for faglig spesialisering og kompetanseutvikling på de ulike arbeidsområdene i barnevernet.
- 4 Arbeidsdelingen mellom saksbehandlerorienterte sosionomer og mer atferdsfaglig orienterte barnevernpedagoger styres av andre forhold enn de rent kvalifikasjonsmessige og gir en dårligere utnyttelse av barnevernarbeidernes kompetanse enn det som kunne ha vært mulig.

I dette avsnittet skal vi se på den faktiske prioriteringen og organiseringen av oppgavene i barnevernet ved de sosialkontorene hvor de som var med i denne undersøkelsen arbeidet. Resultatene kan gi noen indikasjoner på hvor utbredt problemene nevnt over er, og i hvilken grad det skjer en utvikling for å avhjelpe problemene.

Prioritering av oppgaver

Det vil sikkert være mange meninger om hvilke prioriteringer barnevernet bør pålegges. I dette avsnittet skal vi forsøke å gi noen indikasjoner på om ressursbruken i barnevernet er i samsvar med de synspunkter på prioriteringer i barnevernet som vi nevnte innledningsvis: et faglig tilfredsstillende undersøkelsesarbeid skal være det kommunale barnevernets primære funksjon. Det følger ikke nødvendigvis av en slik prioritering at undersøkelsesarbeidet må være mer arbeidskrevende enn oppfølging og tiltaksarbeid, men indikatorer på hvor mye av arbeidsinnsatsen blant barnevernarbeiderne som gikk med til hhv. registrering, undersøkelse og tiltak kan allikevel gi en viss indikasjon på om den faktiske ressursbruken i barnevernet er i samsvar med en slik prioritering.

I denne analysen vil vi bruke samme modell for barnevernarbeid som Asplan Analyse (1992). I denne modellen deles arbeid i det kommunale barnevernarbeid inn i 3 faser: registrering, undersøkelse og tiltak. I registreringsfasen består arbeidet av identifikasjon av risikotilfelle, sortering av saker og avklaring av meldinger. Identifikasjon av risikotilfeller krever spesielt kunnskap om barns utvikling og indikatorer på mishandling og omsorgssvikt. Sortering av saker og avklaring av meldinger krever evne til å utforme og følge administrative systemer som sikrer fremdrift og forsvarlig saksbehandling.

Den mest kvalifikasjonskrevende delen av barnevernarbeidet er kanskje undersøkelsesarbeidet. Dette arbeidet består av datainnsamling, vurdering og vedtaksutforming, og stiller store krav til den juridiske og atferdsfaglige kompetansen, og også til praktiske ferdigheter i saksbehandling. På det atferdsfaglige området kreves spesifikk atferdsfaglig kunnskap om barns utvikling, foreldres omsorgsevne og samspillet barn - foreldre, samt ferdigheter i observasjons- og samtalemotodikk.

I den siste fasen, tiltaksfasen, inngår planlegging, gjennomføring og evaluering (Asplan 1992). Tiltaksarbeidet stiller spesielt krav til kunnskap om barnets behov, kjennskap til hva de ulike etater kan tilby av behandlingsopplegg, terapeutisk og konsultativ kyndighet, ferdigheter i tverrfaglig samarbeid, inkludert møteteknikk.

I det fylkeskommunale barnevernet, dvs. institusjonene, består arbeidsoppgavene av faglig bistand til sosialkontor, administrative oppgaver, akuttmottak, planlagte mottak, daglig omsorg med innslag av krisebehandling og psykososial behandling, kontinuerlig oppdragsomsorg, utredningsarbeid, nettverks- og foreldrearbeid, tilbakeføringsarbeid, samarbeid med andre etater m.m.

I undersøkelsen ble kandidatene bedt om å rangere de 4 arbeidsoppgavene de brukte mest tid på i løpet av en måned. Resultatene er vist i tabell 6.2. Arbeidsoppgaver som var 2., 3.- eller 4. mest tidkrevende er slått sammen til kategorien "tidkrevende arbeidsoppgave". Det var 12 ulike arbeidsoppgavekategorier. De var inndelt etter fasene i barnevernarbeidet: registrering, undersøkelse og behandling/tiltak ved sosialkontor eller institusjon og etter mer generelle arbeidsoppgaver som gikk på tvers av de ulike hovedkategoriene. Kategoriene er vist i diagrammet under. Den horisontale aksene viser fasene i barnevernarbeidet, den vertikale aksene viser de ulike kategoriene av arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgaver som er relevante i de ulike fasene er markert med kryss. F.eks. inngår oppfølging av fosterhjem i arbeidsoppgavene bare i tiltaksfasen ved sosialkontorene.

Figur 4 Arbeidsoppgaver i barneverntjenesten.

		Registrering	Undersøkelse	Tiltak	Miljøarbeid
	Tiltaksplanlegging			X	X
A	Samarbeid med andre etater	X	X	X	X
R	Administrativt rutinearbeid	X	X	X	X
B	Kontakt med pårørende	X	X	X	X
E	Oppfølging av weekendhj.			X	X
I	Oppfølging av fosterhjem			X	X
D	Forebyggende arbeid			X	X
S	Krisesaker			X	X
O	Annet	X	X	X	X
P	Generelt	X	X	X	X

FASE

Tabell 6.2 Prosentandel av barnevernarbeidere etter hvor tidkrevende de ulike arbeidsoppgavene var, og etter sektor.⁶

	Sosialkontor			Institusjon		
	Mest tidkrevende arb.oppg.	Tidkrevende arb.oppg.	Lite tidkrevende arb.oppg.	Mest tidkrevende arb.oppg.	Tidkrevende arb.oppg.	Lite tidkrevende arb.oppg.
Krisesaker	8	19	73	7	24	69
Forebyggende arbeid	9	10	81	11	4	86
Oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem	9	16	76	2	13	86
Arbeid med meldingssaker	17	18	65	0	0	100
Oppfølging av weekendhjem/støttekontakter	1	9	91	0	4	96
Kontakt med barnets pårørende	6	53	41	0	51	49
Administrativt rutinearb., journalskriv.	12	63	25	7	42	51
Arbeid med ikke-akutte undersøk.saker	26	23	51	2	0	98
Samarbeid med andre etater	5	60	35	4	60	36
Miljøarbeid i institusjon	1	0	99	55	9	36
Tiltaksplanl.	1	14	85	6	55	40
Annet	6	8	86	11	15	75
Antall observ.		116			55	

⁶ Utekontakt og behandlingsseksjoner ved sosialkontor er gruppert under institusjon.

Sosialkontor

Ved sosialkontorene var administrativt rutinearbeid og journalskriving det som hyppigst ble oppgitt som tidkrevende arbeidsoppgave. Dette er jo da også en generell kategori som i større eller mindre grad er en del av arbeidet i alle fasene i barnevernarbeidet. Det ble også brukt mye tid på de generelle kategoriene "kontakt med barnets pårørende" og "samarbeid med andre etater". Det var imidlertid få som hadde disse tre kategoriene som mest tidkrevende arbeidsoppgave; 23 prosent.

De fleste hadde en av "primær-funksjonene" i de kommunale barnevernet, dvs registrerings-, undersøkelses- eller tiltaksarbeid, som hovedarbeidsområde, dvs. det de brukte mest tid på. 26 prosent brukte mest tid på undersøkelsesarbeidet (= arbeid med ikke-akutte undersøkelsessaker). 28 prosent brukte mest tid på ulike typer av tiltaksarbeid: krisesaker (kan også være undersøkelsesarbeid), forebyggende arbeid, oppfølging av fosterhjem, beredskapshjem, weekendhjem og støttekontakter og tiltaksplanlegging. Noe færre brukte mest tid på registreringssarbeid (= arbeid med meldingssaker), 17 prosent.

For å kunne gi en indikasjon på hvor arbeidskrevende de ulike fasene i det kommunale barnevernarbeidet er, må vi også ta hensyn til hvor mange som hadde "primær-funksjonene" som underordnede arbeidsoppgaver, dvs tidkrevende, men ikke mest tidkrevende, arbeidsoppgaver. Dessuten burde man tatt hensyn til i hvor stor grad de ulike fasene i barnevernet medfører "sekundære arbeidsoppgaver" (=administrering, kontakt med foreldre og samarbeid med andre etater). Men siden vi ikke har data som kan belyse det, vil vi her bare anta at de ulike fasene er like arbeidskrevende mht de sekundære arbeidsoppgaver, slik at vi kan se bort fra disse arbeidsoppgavene. Vi skal derfor bare på hvor stor arbeidsinnsatsen var innen de ulike primær-funksjonene.

Det var mange kategorier for tiltaksarbeid, men bare 1 kategori for undersøkelse og 1 kategori for registrering. Det var derfor mulig å oppgi arbeidsoppgaver i tiltaksfasen som tidkrevende arbeidsoppgave 3 ganger, mens det bare var mulig å oppgi registrering eller undersøkelse en gang. Resultatene viste at tiltaksoppgaver også ble oppgitt som tidkrevende arbeidsoppgave om lag 3 ganger så ofte som registrering eller undersøkelse, men dette resultatet fremstår dermed bare som et resultat av spørsmålsformuleringen. Ved å bare se på de 2 mest tidkrevende arbeidsoppgavene unngår en delvis dette problemet. Men også da må en forvente en overrepresentasjon av tiltaksarbeid, fordi de som oppga det som mest tidkrevende arbeidsoppgave kunne oppgi det også som 2. mest tidkrevende arbeidsoppgave, mens det tilsvarende ikke var mulig for undersøkelsesarbeid og registreringsarbeid. En fant at det var en langt større andel som oppga tiltaksarbeid som 2. mest tidkrevende arbeidsoppgave, 27 prosent, mot 10 prosent som oppga undersøkelsesarbeid og bare 7 prosent som oppga registreringsarbeid. Disse forskjellene er klart større en det en skulle forvente utfra den ulike behandlingen i spørsmåls-

formuleringen. Når en derfor ser på hele rangeringen av de 4 mest tidkrevende arbeidsoppgavene, fremstår tiltak som den mest ressurskrevende oppgaven, undersøkelse er noe mindre ressurskrevende og registrering er minst ressurskrevende. Men tiltaksarbeid innbefatter her også forebyggende arbeid som også i større eller mindre grad kan ha innbefattet generelt forebyggende arbeid. Problemene med at tiltaksarbeidet i for stor grad gikk på bekostning av undersøkelsesarbeidet som ble nevnt i innledningen av kapittelet refererte seg ikke til generelt forebyggende arbeid, men til oppfølging og tiltak i tilknytning til konkrete saker. De øvrige kategoriene av tiltaksarbeid var ikke klart mer arbeidskrevende enn undersøkelsesarbeid.

På bakgrunn av de usikre forholdene nevnt over synes ikke forskjellene i resultatene for de ulike fasene i barnevernarbeidet å være så store at en kan konkludere med at tiltaksarbeid er mer ressurskrevende enn undersøkelsesarbeid i konkrete barnevernsaker. Mer arbeidsinnsats ser ut til å gå med til undersøkelsesarbeid og tiltaksarbeid enn til registreringsarbeid.

Institusjoner

Arbeidsoppgavene ved institusjonene syntes å være mer spesialiserte. Mest tid ble brukt på miljøarbeid. Samarbeid med andre etater, tiltaksplanlegging og kontakt med barnets pårørende var også viktige arbeidsoppgaver. Noe mindre tid ble brukt på kritesaker, forebyggende arbeid, oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem og administrativt rutinearbeid og journalskriving.

Ved institusjonene var det en klar arbeidsdeling mellom underordnede og overordnede stillinger mht. administrativt rutinearbeid og miljøarbeid. Terapeutene og miljøarbeiderne brukte mye tid på miljøarbeid og relativt liten tid på administrativt rutinearbeid. Lederne brukte mye tid på administrativt arbeid og -journalføring og relativt liten tid på miljøarbeid.

Hvilke arbeidsoppgaver man ønsket å bruke mer tid på

Både ved sosialkontorene og institusjonene var forebyggende arbeid, samarbeid og tiltaksplanlegging de arbeidsområdene mange ønsket å kunne bruke mer tid på. Ved institusjonene var det også mange som ønsket å bruke mer tid på kontakt med barnets pårørende. Få ønsket å bruke mer tid på kritesaker. Av de som arbeidet på sosialkontor var det heller ikke mange som ønsket å bruke mer tid på administrativt arbeid.

Alternativ organisering

Den kommunale barneverntjenesten er normalt tilknyttet sosialkontoret som igjen er en del av en helse- og sosialetat med et eget hovedutvalg. Etter de nye sosial-

og barnevernlovene (Ot.prp.nr. 29 1990-91, Lov (av 17. juli 1992 nr. 100) om barneverntjenester) stilles kommunene fritt i valg av organisasjonsmodell.

Tradisjonelt har det kommunale barnevernet vært organisert som en integrert del av den øvrige virksomheten ved sosialkontorene. Dette har vært en naturlig organisasjonsløsning i lys av det såkalte familiebehandlingsprinsippet hvor integrerte sosiale tjenester skulle ta ansvar for hele familien i barnevernsaker.

De senere årene har denne organiseringen blitt kritisert for å være uheldig både barnevernfaglig, organisatorisk og personalpolitisk. I barnevernet har man ansett at familiebehandlingsprinsippet ikke har vært velegnet til å ivareta barnets interesser i de familiekonflikter som barnemishandlingssaker ofte medfører. Generalistrollen hevdes også å være dårlig tilpasset de svært skiftende og sammensatte arbeidsoppgavene ved sosialkontorene - for lite desentralisering og spesialisering har bidratt til at yrkesutøvelsen ved sosialkontorene har vært preget av uklare mål og for dårlige utviklede faglige metoder (Stjernø m.fl. 1988). Den vanskelige arbeidssituasjonen dette har skapt har ført til at mange sosialarbeidere har forlatt sosialkontorene. Mange sosialkontor har de seneste årene løst disse problemene ved å innføre en mer spesialisert organisasjonsstruktur hvor man bl.a. har opprettet egne barneverngrupper eller egne barnevernkontor.

Nye arbeidsoppgaver og metoder har også endret kravene til organisasjonsstrukturen. Tidligere arbeidet barnevernet hovedsakelig med fattigdom og dårlige boforhold. I dag dreier problemene seg i større grad om psykososiale problemer hos barn og foreldre. Behovet for og mulighetene til å tilby sammensatte og langsiktige behandlingstilbud har økt. Det har skapt uklarhet om ansvarsforholdet om oppgavefordelingen mellom sosialkontorene og andre etater.

For å skape en klarere avgrensning mellom barnevernet og den øvrige virksomheten ved sosialkontorene og en bedre basis for tverretattlig tiltaksplanlegging og forebyggende arbeid, har flere forskjellige alternative organisasjonsmodeller vært under utprøving. Bl.a. har man forsøkt å gi barnevernet en løsere tilknytning til sosialkontorene og en sterkere tilknytning til andre etater. Disse organisasjonsmodellene er imidlertid fortsatt under utprøving. Det har også vært en viss motstand i andre etater mot å bli sterkere sammenknyttet med barnevernet (AOB 1992). Vi kan derfor ikke forvente at disse organisasjonsformene har fått stort gjennomslag i barnevernet ennå.

Tabellen under viser i hvilken grad de som arbeidet i barnevernet var organisert i barnevernkontor/grupper med eller uten alternativ organisering eller som en mer integrert del av den øvrige virksomheten ved sosialkontorene etter grad av geografisk sentralitet.

Når vi vet at barnevernarbeid tradisjonelt har inngått som en del av arbeidsoppgavene i den generalistpregede yrkesrollen ved sosialkontorene, viser tabellen at det i tilknytning til satsingen på barnevernet de seneste 5-10 årene har skjedd en

betydelig endring mot en mer spesialisert yrkesrolle - over halvparten arbeidet ved egne barnevernkontor/barneverngrupper. I de store byene var barnevernet de fleste stedene organisert i egne barneverngrupper eller eget barnevernkontor. Store byer er her relativt bredt definert: 61 prosent var i denne kategorien. Men også i de mindre sentrale områdene var egne barneverngrupper eller barnevernkontor svært vanlig.

Om lag 1/4 av de som arbeidet på barnevernkontor/barneverngruppe oppga at det var innført alternativ organisering.

Tabell 6.3 Organisasjonsform i det kommunale barnevern etter grad av geografisk sentralitet. Prosent.

	Totalt	Barnevern- kontor/gruppe med alternativ organisering	Barnevern- kontor/gruppe uten alternativ organisering	Ikke barnevern- kontor/ gruppe	Antall observ.
Totalt	100	16	43	41	116
Spredtbygd strøk/tettsted	100	9	28	61	21
Mindre by	100	13	38	50	24
Storby	100	18	49	32	71

Det var en tendens til at det ble brukt mer tid til tiltaksarbeid og mindre tid til registreringsarbeid der barnevernet var organisert i egne barnevernkontor/grupper enn andre steder. En mulig forklaring på det kan være at stordriftsfordeler i registreringsarbeidet har tillatt de større sosialkontorene i byene å bruke mer tid på langsiktig behandlingsarbeid enn de mindre sosialkontorene i de spredtbygde strøk.

Spesialisering etter funksjon

I forrige avsnitt viste vi at det var skjedd en betydelig spesialisering i yrkesrollen til sosialarbeidere ved at arbeid med barnevernsaker er blitt organisert i egne kontor/grupper. I dette avsnittet skal vi se på om det også har skjedd en spesialisering etter funksjon, dvs. at arbeidet er blitt organisert i stillinger med hovedsansvar for de ulike funksjonene i barnevernet. En slik utvikling vil i større grad kunne muliggjøre en faglig spesialisering og kompetanseutvikling for de enkelte barnevernarbeiderne.

I spørreskjemaet ble arbeidsoppgavene rangert fra 1 til 4 etter hvor mye tid de krevde. For å analysere om dataene viser en spesialisering etter funksjon, kan en sammenligne fordelingen av arbeidsoppgavene i undersøkelsen med den en ville

forvente å finne om det ikke var noen organisering av arbeidsoppgaver i det hele tatt, dvs at arbeidsoppgavene var fordelt helt tilfeldig. I et slikt tilfelle ville en vente å finne at spesielt tidkrevende arbeidsoppgaver på arbeidsstedet - f.eks. administrativt rutinearbeid/journalskriving, ville opptre ofte både som mest tidkrevende arbeidsoppgave og tidkrevende oppgave. Men som vi tidligere har nevnt, finner vi ikke et slikt mønster - denne kategorien opptre ofte som tidkrevende arbeid, men relativt sjelden som mest tidkrevende arbeid. Det indikerer at det må være en organisering av oppgavene, hvor denne kategorien er sekundær til andre arbeidsoppgaver.

Det motsatte mønsteret finner vi når det gjelder primær-funksjonene i det kommunale barnevernet, registrering, undersøkelse og tiltak. Disse kategoriene opptre ofte som mest tidkrevende oppgave, men ikke så ofte som tidkrevende oppgave, sammenlignet med hva en skulle forvente å finne om mengde utført arbeid på disse områdene ble fordelt mellom arbeiderne helt tilfeldig. Resultatene indikerer derfor at det er en arbeidsdeling på disse arbeidsområdene. Tendensen er mest markant mht. registrering og undersøkelse. Ulike typer tiltaksarbeid har større tendens til å opptre som sekundære arbeidsoppgaver.

Resultatene gir derfor et bilde av at den "vanligste" måten å organisere oppgavene i det kommunale barnevernet på, er å tillegge de ulike stillingene et hovedansvar enten for registrering, undersøkelse eller tiltak. I tilknytning til hovedarbeidsoppgaven er kontakt med barnets pårørende, administrativt rutinearbeid/journalskriving og samarbeid med andre etater viktige sekundære arbeidsoppgaver.

Arbeidsdeling mellom sosionomer og barnevernpedagoger

I dette avsnittet skal vi se på om det er en arbeidsdeling mellom sosionomer og barnevernpedagoger ved sosialkontor og institusjoner, og om den eventuelt er slik en skulle forvente ut fra deres kompetanse, eller om den eventuelt kan skyldes andre forhold.

Sosialkontor

Tabell 6.4 tyder på at det var en arbeidsdeling mellom sosionomer og barnevernpedagoger. Sosionomene tok en relativt stor del av de mer saksbehandlerpregede arbeidsoppgavene registrering og undersøkelse. 23 prosent av sosionomene og 9 prosent av barnevernpedagogene hadde arbeid med meldingssaker som hovedoppgave, dvs. den arbeidsoppgaven de brukte mest tid på. 30 prosent av sosionomene og 19 prosent av barnevernpedagogene brukte mest tid på arbeid med ikke-akutte undersøkingsaker. Av de som brukte mest tid på registreringsarbeid var 80 prosent sosionomer, av de som brukte mest tid på undersøkelsesarbeid var 70 prosent sosionomer. Sosionomene var altså klart dominerende i de stillingene som

hadde disse arbeidsområdene som hovedarbeidsområder. Vi ser også et annet mønster; de fleste sosionomene som brukte mye tid på registrering eller undersøkelse hadde det som hovedarbeidsoppgave, mens de fleste barnevernpedagogene hadde det som "sekundær arbeidsoppgave", dvs. det var ikke den arbeidsoppgaven de brukte mest tid på. Denne arbeidsdelingen synes ikke å være helt i samsvar med den kompetanse sosionomer og barnevernpedagoger har; Asplan Analyse (1992) hevder at barnevernpedagoger er mer kompetente til å foreta undersøkelser enn sosionomer.

Barnevernpedagogene var relativt dominerende i tiltaksfasen, hvor det særlig stilles krav til den atferdsfaglige kompetanse: krisesaker, forebyggende arbeid og oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem, weekendhjem og støttekontakter. De hadde også en relativt stor del av det administrative rutinearbeidet og kontakten med barnets pårørende.

Tabell 6.4 Prosentandel av barnevernarbeidere ved sosialkontor etter hvor tidkrevende ulike arbeidsoppgaver var, og etter utdanning.⁷

	Sosionomer			Barnevernpedagoger		
	Mest tidkrevende arb.oppg.	Tidkrevende arb.oppg.	Lite tidkrevende arb.oppg.	Mest tidkrevende arb.oppg.	Tidkrevende arb.oppg.	Lite tidkrevende arb.oppg.
Registrering:						
Arbeid med meldingssaker	23	16	61	9	21	70
Undersøking:						
Arbeid med ikke-akutte undersøkings-saker	30	20	49	9	28	53
Tiltak:						
Krisesaker	4	23	73	13	13	75
Forebyggende arbeid	7	9	84	11	13	77
Oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem	4	16	80	15	15	70
Oppfølging av weekendhjem/støttekontakter	0	7	93	2	11	87
Tiltaksplanlegging	0	15	86	2	13	85
Miljøarbeid i institusjon	1	0	99	0	0	100
Generelle kategorier:						
Kontakt med barnets pårørende	7	45	48	4	64	32
Administrativt rutinearbeid/journalskriving	6	65	29	21	60	19
Samarbeid med andre etater	7	62	30	2	55	43
Antall observ.		69			47	

⁷ Utekontakt og behandlingsseksjoner ved sosialkontor er gruppert under institusjon.

Som nevnt innledningsvis har andre undersøkelser vist at barnevernarbeidet er relativt her og nå-orientert med stor vekt på rent praktiske og juridiske forhold framfor atferdsfaglige observasjoner og undersøkelser. Noen har sett det som en nødvendig tilpasning til store oppgaver og knappe ressurser, andre har sett det som et tegn på for dårlig atferdsfaglig kompetanse. Den arbeidsdelingen vi fant foran gir grunn til å spørre om det kommunale barnevernet er her-og-nå orientert fordi sosionomenes tradisjonelt saksbehandler-orienterte kompetanse har blitt bestemmende for behandlingen av barnevernsakene på en slik måte at kravene til atferdsfaglige undersøkelser har vært mindre enn de kanskje burde ha vært. Det kan se ut til større bruk av barnevernpedagoger i det kommunale barnevernet de siste 5-10 årene ikke har ført til at sosialkontorene har endret praksis i sin behandling av barnevernsaker, med større vekt på atferdsfaglige undersøkelser.

Institusjoner

Også ved institusjonene fant vi en klar arbeidsdeling mellom sosionomer og barnevernpedagoger. Over halvparten av barnevernpedagogene brukte mest tid på miljøarbeid (se tabell 6.5). Av stillingene hvor miljøarbeid var hovedarbeidsområde var om lag 60 prosent terapeutstillinger, 30 prosent var miljøarbeiderstillinger og 10 prosent var lederstillinger. Hovedarbeidsområde for de øvrige barnevernpedagogene fordelte seg nokså jevnt på de øvrige relevante kategoriene i spørsmålet. Av stillingene som hadde annet enn miljøarbeid som hovedarbeidsområde var 40 prosent miljøarbeidere, 40 prosent var ledere og 20 prosent var terapeuter.

Bare om lag 1/3 av sosionomene hadde miljøarbeid som mest tidkrevende arbeidsoppgave. Sosionomene oppga hyppigere enn barnevernpedagogene kriesaker, forebyggende arbeid, oppfølging, tiltaksplanlegging og "annet" som tidkrevende arbeid. Ut fra deres kompetanse synes det rimelig at sosionomene i mindre grad enn barnevernpedagogene tar del i miljøarbeidet. På den annen side stiller også de arbeidsoppgavene sosionomene utførte krav til den atferdsfaglige kompetanse. Ved sosialkontorene var det barnevernpedagogene som særlig ble satt til å utføre disse arbeidsoppgavene. Disse arbeidsoppgavene har kanskje et preg av å være sekundære i forhold til miljøarbeid i institusjonene, og sekundære i forhold til registrering/undersøkelse ved de kommunale sosialkontorene. Det kan kanskje skyldes en tendens hos de dominerende profesjonsgruppene på de ulike arbeidsstedene til å beskytte de funksjonene som er knyttet til deres kjernekompetanse mot konkurrenter.

Tabell 6.5 Prosentandel av barnevernarbeidere ved institusjoner etter hvor tidkrevende ulike arbeidsoppgaver var, og etter utdanning.⁸

	Sosionomer			Barnevernpedagoger		
	Mest tidkrevende arb.oppg.	Tidkrevende arb.oppg.	Lite tidkrevende arb.oppg.	Mest tidkrevende arb.oppg.	Tidkrevende arb.oppg.	Lite tidkrevende arb.oppg.
Registrering						
Arbeid med meldingssaker	0	0	100	0	0	100
Undersøkelse:						
Arbeid med ikke-akutte undersøkings-saker	0	0	100	3	0	97
Tiltak:						
Krisesaker	16	21	63	3	25	72
Forebyggende arbeid	21	0	79	6	6	89
Oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem	5	0	95	0	19	81
Oppfølging av weekenhjem/støttekontakter	0	11	90	0	0	100
Tiltaksplanlegging	11	58	32	3	53	44
Miljøarbeid i institusjon	37	16	47	64	6	31
Generelle kategorier:						
Kontakt med barnets pårørende	0	58	42	0	47	53
Administrativ rutinearbeid/journalskriving	0	32	68	11	47	42
Samarbeid med andre etater	5	58	37	3	61	36
Antall observ.		19			36	

⁸ Utekontakt og behandlingsseksjoner ved sosialkontor er gruppert under institusjon.

6.3 Dekket grunnutdanningen kompetansebehovet i vanskelige barnevernsaker?

Asplan Analyse (1992) har etter en omfattende analyse av oppgaver og kompetansebehov i det kommunale barnevernet konkludert med at sosionomer og barnevernspedagoger, som de aller fleste barnevernarbeidere er, ikke har tilstrekkelig kompetanse til å utføre et faglig tilfredsstillende undersøkelses- og tiltaksarbeid i alle typer barnevernsaker. De har ikke gode nok atferdsfaglige kvalifikasjoner til å vurdere barns utvikling og samspillet barn-foreldre, spesielt mangler sosionomene kompetanse på dette området.

I dette avsnittet skal vi se på i hvilken grad barnevernarbeiderne har arbeidet med visse typer av **vanskelige** barnevernsaker; barn utsatt for seksuelle overgrep eller vold, barn med atferdsvansker eller barn fra etniske minoriteter, og i hvilken grad grunnutdanningen har dekket behovet for kompetanse i slike saker. Det kan være litt uklart hvordan de enkelte respondentene har oppfattet "vanskelig". Mange har kanskje besvart spørsmålet ut fra kompetansebehovet i arbeidsoppgaver som ligger på grensen til barnevernarbeidernes kvalifikasjonsnivå, mer enn hva som er kompetansebehovet i barnevernsaker generelt. De som hadde yrkeserfaring fra barnevernet ble spurt om de mente at grunnutdanningen hadde gitt et godt utgangspunkt for å arbeide med de ulike typene av saker. Svarkategoriene var ja, nei, vet ikke eller ikke aktuelt. Svarfordelingen som er vist i tabell 6.6 gir derfor et bilde både av hvor mange som mente at de ulike sakene var aktuelle for dem, og hvor mange som mente at grunnutdanningen hadde gitt et godt utgangspunkt for å arbeide med dem.

Uansett hvordan respondentene tolket "vanskelig", hadde nesten alle arbeidet med slike saker (se tabell 6.6). I alle typer av saker var det også et betydelig antall som oppga at grunnutdanningen ikke hadde gitt et godt grunnlag for å arbeide med dem. Resultatene gir derfor en indikasjon på at mange barnevernarbeidere må arbeide med saker hvor de har et behov for å supplere den kompetansen de har fått gjennom sin grunnutdanning. Dette vil vi komme tilbake til i kapittel 7.

Tabell 6.6 Prosentandel av de som hadde arbeidet i barnevernet etter om de mente at grunnutdanningen hadde et gitt et godt utgangspunkt for å arbeide med ulike typer vanskelige barnevernsaker eller ikke.

	Sosionomer				Barnevernpedagoger			
	Ja	Nei	Vet ikke	Ikke aktuelt	Ja	Nei	Vet ikke	Ikke aktuelt
Arbeid med barn utsatt for seksuelle overgrep	18	78	3	1	41	54	4	1
Arbeid med barn utsatt for fysisk vold	36	58	6	0	53	31	16	0
Arbeid med barn med atferdsvansker	26	66	8	0	80	19	2	0
Arbeid med barn fra minoriteter	9	82	5	3	3	87	8	2
Annet	2	15	2	81	5	12	3	80
Antall observ.	150				118			

Det var også gjennomgående langt flere av sosionomene enn av barnevernpedagogene som svarte negativt på om grunnutdanningen hadde gitt et godt utgangspunkt for å arbeide med de ulike typer av saker. For sosionomene varierte andelene fra 58 prosent mht. arbeid med barn utsatt for fysisk vold til 82 prosent mht. arbeid med barn fra etniske minoriteter.

Barnevernpedagogene var mer tilfredse med den kompetansen grunnutdanningen hadde gitt til å arbeide med vanskelige barnevernsaker, som en også skulle forvente ut fra fagsammensetningen i grunnutdanningen. Vektlegging på generell atferdsfaglig kompetanse i barnevernpedagogutdanningen ga best grunnlag for å arbeide med barn med atferdsvansker. Bare 19 prosent mente at grunnutdanningen ikke hadde gitt et godt utgangspunkt for å arbeide med slike saker. Også mht. arbeid med barn utsatt for psykisk vold var prosentandelen relativt lav, 31. Derimot var det mange av barnevernpedagogene i barnevernet som mente at grunnutdanningen ikke hadde gitt et godt utgangspunkt for å arbeide med barn utsatt for seksuelle overgrep og barn fra etniske minoriteter, hhv. 54 prosent og 87 prosent.

6.4 Forholdet til andre profesjoner

Dagens barnevern er hovedsakelig bemannet med sosionomer og barnevernpedagoger. Kompetansebehovet i barnevernet har imidlertid ført til at andre

profesjonsgrupper i stadig større grad trekkes inn i det kommunale barnevernarbeidet. Foreløpig har det hovedsakelig vært psykologer og jurister, som konsulteres i undersøkelsesfasen. Psykologer benyttes også som sakkyndige i tiltaksfasen og som veiledere. Utviklingen på feltet og den nye barnevernloven forventes å føre til økt bruk av jurister både fra foreldres og fra det offentliges side. Personellmangel har også ført til økende interesse for å gjøre bruk av førskolelærere, lærere og helsesøstre. I dette avsnittet vil vi se på noen indikatorer på hvordan barnevernarbeiderne selv vurderer behovet for assistanse fra andre profesjonsgrupper.

I planen for å styrke kompetansen i barnevernet som Asplan (1992) har foreslått, inngår også at mange av de oppgavene som i dag utføres av sosionomer og barnevernpedagoger overlates til jurister, psykologer og også førskolelærere. Registreringsarbeidet skal i følge planen fortsatt utføres av sosionomer og barnevernpedagoger. I undersøkelsesfasen skal barnevernpedagoger rekvirere sakkyndige utredninger, foreta saks-vedtaksforberedelse og vurdering av ungdommers atferd. Ansvar for sakkyndige vurderinger av barn og foreldre overføres til psykologer. Jurister får ansvar for veiledning av saksbehandlere og legalitetskontroll. Førskolelærere får ansvar for vurdering av barns funksjonsnivå. I tiltaksfasen begrenses barnevernpedagogenes ansvar til rekvirering og oppfølging, og til planlegging i samarbeid med psykologer. Vurdering, planlegging og behandling av barn og foreldre er oppgaver som overføres til psykologer.

Ofte ser man at det oppstår konflikter mellom profesjonsgrupper som konkurrerer på et bestemt yrkesfelt, jmf. sykepleiere og hjelpepleiere. Om det vil oppstå en konflikt eller ikke avhenger av mange forhold, bl.a. hvor attraktivt yrkesfeltet er mht. lønn og status, hvor stor del yrkesfeltet utgjør av profesjonenes samlede arbeidsmarked, og i hvilken grad profesjonenes "kjerne-kompetanse" er knyttet til yrkesfeltet. I det kommunale barnevernet taler ikke disse faktorene for at en slik omorganisering som Asplan har foreslått vil skape grobunn for konflikt mellom sosionomer og barnevernpedagoger og andre profesjonsgrupper i betydelig grad. Det kommunale barnevernarbeidet er ikke det primære yrkesfelt verken for sosionomer eller barnevernpedagoger, knapphet på sosialarbeidere gir gode yrkesmuligheter på andre yrkesfelt, og stillingene ser ikke ut til å være spesielt attraktive mht. lønn eller status.

For å belyse arbeidsdeling/konfliktmulighet har vi i denne undersøkelsen sett på hvordan barnevernarbeiderne i det kommunale og det fylkeskommunale barnevernet selv ser på det å trekke andre yrkesgrupper sterkere inn i barnevernet. Vi undersøkte både hvor mange som mente at andre grupper hadde for stor faglig innflytelse, eventuelt hvilke grupper, og hvor mange som mente at det var særlig bruk for ulike grupper i barnevernet. Resultatene er vist i tabell 6.7.

Tabell 6.7 Sosionomer og barnevernpedagoger etter hvordan man vurderte behovet for andre profesjonsgrupper i barnevernet. Absolutte tall.

	Sosionomer		Barnevernpedagoger	
	Hadde for stor faglig innflytelse	Var særlig bruk for i barnevernet	Hadde for stor faglig innflytelse	Var særlig bruk for i barnevernet
Førskolelærere	2	39	3	33
Lærere/pedagoger	6	31	4	30
Psykologer	12	80	16	84
Jurister	14	62	18	68
Helsesøstre	(.)	47	(.)	39
Antall observ.	149	151	116	116

Psykologer pekte seg klart ut som den gruppen man i størst grad anså at det var behov for; 80 prosent av sosionomene og 84 prosent prosent av barnevern-pedagogene anså at det var særlig bruk for psykologer. Det som nest hyppigst ble nevnt var jurister, prosentandelen var 62 for sosionomene og 68 for barnevern-pedagogene. Mange mente også at det var behov for førskolelærere, lærere/pedagoger og helsesøstre. Til sammenligning var det relativt få som mente at andre grupper hadde for stor innflytelse i barnevernet. Det var hovedsakelig psykologer og jurister som man mente hadde for stor faglig innflytelse; synet på disse profesjonsgruppene i barnevernet synes derfor å være noe kontroversielt. Hovedkonklusjonen må allikevel være at det var en utstrakt positiv holdning til at andre profesjonsgrupper i større grad trekkes inn i barnevernarbeidet. Resultatet må allikevel sees i lys av at innslaget av andre grupper i barnevernet foreløpig er temmelig begrenset.

Sosialkontor og institusjon

Vi ønsket også å se om det var forskjell på hvordan man vurderte behovet for andre personellgrupper ved sosialkontor og ved institusjoner. Ved hjelp av en logit-modell (se vedlegg 2) analyserte vi hvordan ulike typer yrkeserfaring påvirket svarfrekvensene. Resultatene er vist i tabell V2-5 i vedlegg 2.

Vi fant at yrkeserfaring fra sosialkontor - som sosialkonsulent, barnevernkonsulent eller kurator - signifikant økte tilbøyeligheten til å oppgi at behov for psykologer, helsesøstre og jurister, sammenlignet med yrkeserfaring fra institusjon (terapeut eller miljøarbeider). Spesielt markant var tendensen blant de som hadde arbeidet som barnevernkonsulenter til å oppgi et behov for jurister. Sett i sammenheng med hvordan man vurderte grunnutdanningens relevans, og behovet for veiledning og

etter- og videreutdanning som vi vil se på i senere avsnitt, får man et bilde av at det er et behov for å styrke den juridiske kompetanse i det kommunale barnevernet, men at det ikke er på dette området at barnevernarbeiderne ønsker å utvikle sin kompetanse.

Resultatene stemmer med det vi gjennomgående har sett: kompetansebehovet er større ved sosialkontor enn ved institusjoner. Ut i fra det vi sa i foregående avsnitt kan det også tenkes at barnevernpedagoger, som har arbeid med barn og unge i institusjon som sitt primære yrkesfelt, vil være mindre åpne for å slippe andre profesjonsgrupper inn på dette yrkesfeltet.

6.5 Samarbeid med andre etater

Et godt fungerende barnevern avhenger av andre etater både som samarbeidspartnere og kompetanseressurs. Helsestasjoner, barnehager, politi og skoler skal melde fra om bekymringssaker og bistå med opplysninger i undersøkelser. PP-tjenesten og barne- og ungdomspsykiatriske institusjoner gir faglig veiledning til barnevernarbeidere, foretar undersøkelser i vanskelige barnevernsaker og deltar i planleggingen av tiltak. I barnevernet har det vært uttrykt misnøye med viljen i andre etater til å utlevere viktige opplysninger om klienter. Ofte har flere etater også samtidig iverksatt tiltak overfor en klient uten samordning. I den nye barnevernloven er derfor kravene til samarbeid skjerpet. Bl. a. heter det at barneverntjenesten "skal medvirke til at barns interesser ivaretas også av andre offentlige organer" og "skal samarbeide med andre sektorer og forvaltningsnivåer når dette kan bidra til å løse oppgaver som er pålagt etter denne loven". I en rekke andre lover, herunder sykehusloven, lov om psykisk helsevern, lov om helsetjenesten i kommunene, barnehage- og skolelovene samt flere profesjonslover, tas det også inn bestemmelser om opplysningsplikt til barneverntjenesten.

I denne undersøkelsen ønsket vi å kartlegge hvor utbredt regelmessige/rutiniserte samarbeidsrelasjoner med andre etater var, og hvor godt disse fungerte (tabell 6.8 og 6.9). Vi så også på om barnevernarbeiderne syntes ansvarsforholdet mellom 1.- og 2. linjetjenesten (dvs. mellom sosialkontor og institusjon) var uklart på ulike områder (tabell 6.10).

Tabell 6.8 Prosentandel som oppga at det var etablert regelmessige/rutiniserte samarbeidsrelasjoner med andre etater etter arbeidssted og utdanning.

	Sosialkontor		Institusjoner	
	Sosio- nomer	Barnevern- pedagoger	Sosio- nomer	Barnevern- pedagoger
Politi	66	63	44	36
Skole	68	74	53	78
Barnehage	61	65	24	33
PP-tjenesten	70	55	53	49
Helsesøster	83	81	25	29
Antall observ.	71	43	17	37

Sosialkontor

Av de som arbeidet ved sosialkontor oppga de fleste at det var etablert regelmessige samarbeidsrelasjoner både med politi, skole, barnehage, PP-tjeneste og helsestasjon/helsesøster. Flest var det som samarbeidet med helsestasjon/helsesøster, andelen var her over 80 prosent. For de øvrige etatene lå andelen som oppga at det var etablert samarbeidsrelasjoner med andre etater på 60-70 prosent.

Vi spurte også om hvordan man vurderte samarbeidet med de ulike etatene. Svarkategoriene var svært positivt, positivt, verken positivt eller negativt, negativt eller svært negativt. I tabell 6.9 er det vist hvor mange som mente at samarbeidet var positivt eller svært positivt. Om lag 3/4 mente at samarbeidet med politi, barnehage og helsestasjon/helsesøster var svært positivt eller positivt. Barnevernarbeiderne var klart mindre fornøyd med samarbeidet med skolen og PP-tjenesten, særlig var mange lite tilfreds med samarbeidet med PP-tjenesten. Om lag 60 prosent vurderte samarbeidet med skolen som svært positivt/positivt, under halvparten mente dette om samarbeidet med PP-tjenesten.

Tabell 6.9 Prosentandel av barnevernarbeidere som hadde regelmessige/rutiniserte samarbeidsrelasjoner med andre etater, som vurderte samarbeidet som positivt.

	Sosialkontor		Institusjoner	
	Sosio- nomer	Barnevern- pedagoger	Sosio- nomer	Barnevern- pedagoger
Politi	77	75	75	68
Skole	57	62	78	70
Barnehage	71	74	25	77
PP-tjenesten	51	38	56	55
Helsesøster	83	68	60	79
Antall observ.	59	40	9	30

Institusjon

Samarbeid med andre etater var mindre utbredt i institusjoner. Tiltak i skolene var det viktigste samarbeidsområdet. Om lag 2/3 oppga at det var etablert regelmessige samarbeidsrelasjoner med skolen og halvparten oppga at det var etablert regelmessige samarbeidsrelasjoner med PP-tjenesten. En noe lavere andel samarbeidet med politiet (ca 40%). Bare 1 av 4 samarbeidet med barnehage eller helsestasjon.

De fleste som arbeidet i institusjoner vurderte samarbeidet med politi, skole, barnehage og helsestasjon/helsesøster gjennomgående som positivt. Som ved sosialkontorene fant man at samarbeidet med PP-tjenesten ble mindre positivt vurdert.

Ansvarsforholdet mellom 1.- og 2. linjetjenesten

Vi ønsket også å se på hvordan man vurderte ansvarsforholdet mellom 1. og 2. linjetjenesten. 1.linjetjenesten assosieres hovedsakelig med sosialkontorene, 2. linjetjenesten med institusjonene. Som vi har vært inne på tidligere har bl.a. uklare ansvarsforhold i tiltaksfasen "fått skylden" for at barnevernsaker blir liggende for lenge ved sosialkontorene. I tabell 6.10 har vi vist prosentandelene som mente at ulike forhold mellom 1. og 2. linjetjenesten var uklare. Resultatene ser ikke ut til å gi noen støtte til den påstanden. De fleste barnevernarbeiderne ved sosialkontorene oppfattet ikke dette forholdet som uklart - derimot var det over halvparten av de som arbeidet ved institusjoner som mente at dette forholdet var uklart. Det som pekte seg ut som mest uklart, var veiledningsforholdet. Over halvparten av barnevernarbeiderne, både ved institusjoner og sosialkontor, mente at veiledningsforholdet var uklart.

Tabell 6.10 Prosentandel av barnevernarbeidere som oppga at ansvarsforholdet mellom 1.- og 2.linjetjenesten var uklart, etter arbeidssted og utdanning.

	Sosialkontor		Institusjoner	
	Sosionomer	Barnevern- pedagoger	Sosionomer	Barnevern- pedagoger
Betalingsordningen	28	28	27	50
Oppfølging av foster-/beredskapshjem	24	29	44	58
Veiledning	49	53	53	58
Antall observ.	61	45	16	34

6.6 Veilednings-/konsultasjonsforholdet i barnevernet

En viktig del av etterutdanningen til barnevernarbeiderne skal skje gjennom faglig veiledning fra erfarne barnevernpraktikere. Veiledning/konsultasjon skal også gi støtte i vanskelige saker hvor barnevernarbeideren ikke har kompetanse. Vi undersøkte hva barnevernarbeiderne syntes var særlig viktig i et veilednings-/konsultasjonsforhold (hver respondent kunne oppgi to kategorier).

Tabell 6.11 Prosentandel som mente at ulike forhold var særlig viktig i et veilednings-/konsultasjonsforhold i barnevernet etter arbeidssted.

	Sosialkontor		Institusjoner	
	Sosio- nomer	Barnevern- pedagoger	Sosio- nomer	Barnevern- pedagoger
Veiledning i:				
Omsorgssvikt/ barnemishandlingssaker	76	69	60	58
Skriftlige kontrakter mellom veileder og veiledet	3	12	10	8
Innføring i juridisk barnevernfaglig arbeid	38	25	15	13
Veiledning i konfliktløsning	43	47	60	65
Utvikling av yrkesstolthet/ identitet	12	20	15	18
Avklaring av ansvarsforholdet mellom 1.- og 2. linjetjenesten	7	4	5	3
Annet	10	12	20	23
Antall observ.	74	49	20	40

I avsnitt 5.5 hvor vi analyserte hvordan grunnutdanningen dekket kompetansebehovene på ulike yrkesfelt, fant vi en klar indikasjon på at barnevernarbeid spesielt stilte store krav til den atferdsfaglige kompetansen - derimot fant vi ikke en slik sammenheng mht. lovfortolkning/regelanvendelse. Resultatene her har vist samme mønster: av de som arbeidet i den kommunale barneverntjenesten mente 76 prosent av sosionomene og 69 prosent av barnevernpedagogene at veiledning i omsorgssvikt/barnemishandlingssaker var særlig viktig i et veiledningsforhold (tabell 6.11). Til sammenligning mente bare 38 prosent av sosionomene og 25 prosent av barnevernpedagogene at innføring i juridisk barnevernfaglig arbeid var særlig viktig i et veiledningsforhold.

At langt flere sosionomer enn barnevernpedagoger oppga juridisk arbeid kan ha sammenheng med arbeidsdelingen vi nevnte i avsnitt 6.2, sosionomene har hånd om det juridisk krevende arbeidet, barnevernpedagogene har hånd om det atferdsfaglige.

Veiledning i konfliktløsning var også viktig, nærmere halvparten oppga denne kategorien.

Ved institusjoner var det særlig veiledning i konfliktløsning og omsorgssvikt/barnemishandlingssaker som fremsto som viktig; om lag 2/3 oppga hver av disse kategoriene.

6.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi forsøkt å belyse om kritikken som har vært rettet mot barnevernet er i samsvar med hvordan barnevernarbeiderne selv opplever sin yrkessituasjon. Resultatene har vist at også mange barnevernarbeidere opplever at det er forhold i barnevernet som ikke er gode nok. Det som synes å være det mest utbredte problemet, er at grunnutdanningen ikke gir tilstrekkelig kompetanse til å mestre de vanskelige barnevernsakene. Det er også et stort behov for at andre profesjonsgrupper i større grad trekkes inn i barnevernet, hovedsakelig psykologer og jurister. Relativt få syntes at disse profesjonsgruppene fikk større innflytelse i barnevernet. Samarbeid med andre etater ble stort sett ikke oppfattet som problematisk. Samarbeid med skolen og særlig PP-tjenesten var noe mer problematisk enn samarbeidet med andre etater.

Barnevernarbeiderne har blitt kritisert for å ha for dårlig kompetanse, både mht. atferdsfag og mht. jus. Her har undersøkelsen vist et klart skille: det var først og fremst på det atferdsfaglige området at mange mente at det var behov for å styrke kompetansen, og ikke på det juridiske området. Det viste flere indikatorer; hva man var minst tilfreds med i grunnutdanningen (avsnitt 6.3 sett i sammenheng med avsnitt 5.3), hva man anså som viktigst i veiledningsforholdet, og hvilke etter- og videreutdanningsønsker man hadde (avsnitt 7.3). Men resultatene reflekterer ikke nødvendigvis bare kompetansebehovet i arbeidsoppgavene slik arbeidsgiverne ønsker at de skal utføres, men kan også være påvirket av den enkeltes faglige

interesser. Sosionomene hadde større behov for å supplere sin kompetanse i arbeid med vanskelige barnevernsaker enn barnevernpedagogene.

Organisatorisk viste undersøkelsen at det har skjedd en rask utvikling de siste 5-10 årene: ved de fleste sosialkontor er barnevernet organisert i egne barnevernkantor/grupper, innad i disse gruppene er stillingene vanligvis organisert etter funksjon (registrering, undersøkelse og tiltak), og en del steder er det allerede innført alternativ organisering, som en må vente blir langt mer utbredt i årene fremover. Vi fant også klare tendenser til arbeidsdeling mellom sosionomer og barnevernpedagoger, den var imidlertid ikke slik det er foreslått at den bør være ut fra deres kompetanse. I det kommunale barnevernet var sosionomene dominerende i registrerings- og undersøkelsesarbeidet, barnevernpedagogene var relativt sterkt inne i tiltaksarbeidet. Det kan tyde på at barnevernpedagogenes atferdsfaglige kompetanse ikke blir godt nok utnyttet i undersøkelsesfasen.

7 Behovet for etter- og videreutdanning⁹

7.1 Innledning

I kapittel 5 så vi på i hvilken grad grunnutdanningen dekket kompetansebehovet i sosialt arbeid. Grunnutdanningen kan ikke gi all den kompetanse som kreves. Erfaring er selvsagt sentralt - men også etter- og videreutdanning er en viktig måte å ajourholde og videreutvikle kompetansen på. Flere har påpekt et behov for å styrke tilbudet av etter- og videreutdanning rettet mot sosialsektoren (f.eks. Hauglin 1982, RSU 1988). Barne- og familiedepartementet har senere tatt initiativ for å få kartlagt behovet for kompetansestyrking i barnevernet gjennom etter- og videreutdanning (Program for nasjonal utvikling av barnevernet). I dette kapitlet skal vi se på noen indikatorer på hvilke krav kompetansebehovet i sosialt arbeid stiller til omfang, fagsammensetning og organisering av etter- og videreutdanningstilbudet for sosialarbeidere. Spesielt skal vi se på kompetansebehovet i barnevernet.

For den enkelte gir etter- og videreutdanning ikke bare økt faglig kompetanse, det kan også gi mulighet til avansement til bedre betalte og mer interessante jobber, dvs. det er et gode som også har fordelingsaspekter. Spesielt har man vært opptatt av om de med omsorgsforpliktelser har hatt samme mulighet til å ta etter- og videreutdanning, og dermed samme karrieremuligheter, som de uten omsorgsforpliktelser (se f.eks. Hauglin 1982, RSU 1988). Vi skal derfor også se på om omsorgsforpliktelser påvirket hvor mye videreutdanning man hadde tatt.

Det ser ut til å være litt forskjellige oppfatninger om hva som er etterutdanning og hva som er videreutdanning. Med etterutdanning menes her en formell, kortere utdanning som supplerer og kompletterer grunnutdanningen i forhold til utviklingen på fagfeltet, men som ikke gir formelt ny eller høyere kompetanse. Varigheten på etterutdanningskursene kan være fra en uke til en halvårsenhet. Med videreutdanning menes en utdanning som er innrettet mot reell og formell kompetanseheving, dvs. tilføring av kunnskaper og ferdigheter som går ut over nivået til grunnutdanningen. Disse kursene har en varighet av 1-2 år.

Etter- og videreutdanningstilbudet må sees i sammenheng med grunnutdanningen. Rådet for sosialarbeiderutdanning har tidligere foreslått å forlenge grunnutdanningen til 4 år, men har ikke fått politisk gjennomslag. Utbygging av etter- og videreutdanningstilbudet har blitt vurdert som en mer hensiktsmessig måte å dekke kompetansebehovet på. En viss yrkeserfaring og profesjonell modenhet før man tar mer utdanning øker mulighetene til å nyttiggjøre seg undervisningen og kan motvirke at yrkes- og livserfaring fortrenger grunnutdanningen som kunnskapsbasis

⁹ Dette temaet er også behandlet i rapporten til Arnesen og Bækken (1993).

for yrkesutøvelsen på en uheldig måte. Faglig ajourføring og komplettering må skje gjennom etter- og videreutdanningssystemet som også kan dekke et behov for en systematisk ferdighetstrening knyttet til det daglige arbeidet i barnevernet.

I denne undersøkelsen har vi sett på det faktiske omfanget av etter- og videreutdanning, og hvordan sosialarbeiderne selv har vurdert sitt behov for etter- og videreutdanning. Først vil vi imidlertid begynne med å gå gjennom dagens etter- og videreutdanningstilbud.

7.2 Etter- og videreutdanningstilbudet

I en oversikt fra Rådet for høgskoleutdanning i helse og sosialfag (RHHS, 1993) fremgår det at det i dag tilbys det et stort antall kurs med stor bredde og variasjon mht. tema, varighet og nivå, rettet mot sosialt arbeid. Alle kursene som er registrert i denne oversikten, og som er relevante for sosialarbeidere, gir vekttallsuttelling. For sosialarbeidere var det ikke registrert kortere etterutdanningskurs som ikke gir vekttallsuttelling, derimot var det mange slike kurs for helsepersonell.

De fleste av kursene som var relevante for sosialarbeidere i oversikten fra RHHS er fordypnings-spesialiseringsstudier rettet mot bestemte arbeidsområder eller klientgrupper. Enkelte av kursene gir også fordypning/spesialisering i enkeltfag, eller metode. Det har også blitt igangsatt flere påbyggingsstudier som gir toppspesialisering på høyere grads nivå.

Et hovedsatsingsområde har vært å dekke behovet for økonomisk/administrativ kompetanse blant ledere og mellomledere, som i svært liten grad dekkes gjennom grunnutdanningen. Det er på dette området vi i dag finner det største antall relevante kurs, de fleste retter seg også mot lederstillinger i helsesektoren, noen er også rettet mot ledelse i offentlig sektor eller mot lederstillinger generellt. Endel av disse kursene gir også undervisning i juridiske og sosialpolitiske emner (de fleste av kursene er 20-vektallskurs).

De aller fleste klientrettede helse- og sosialfaglige kurs er rettet mot eldreomsorgen og arbeid med barn. Det er også enkelte kurs i arbeidsmiljøproblematikk, rusmiddelproblematikk, veiledningsteknikk o.a. De fleste kursene har en tverrfaglig orientering med relevans både for helsepersonell og sosialpersonell, og noen kurs er relevante også for andre yrkesgrupper. Enkelte av kursene i arbeid med barn er forbeholdt sosionomer og barnevernpedagoger. De fleste kursene er 20-vektallskurs.

Kurs på lavere grads nivå innen samfunnsvitenskap ved universiteter eller distriktshøgskoler gir også relevant kompetanse, og mange tar også slike kurs (se neste avsnitt).

7.3 Behovet for etter- og videreutdanning

I dette avsnittet skal vi se på hvordan sosialarbeiderne selv ser på behovet for etter- og videreutdanning i sosialt arbeid. Tas etter- og videreutdanning for å gi økt yteevne og trivsel i den stillingen man har, eller er det først og fremst en vei til bedre stillinger? Hvordan er behovet for å bedre praktiske yrkesferdigheter versus teorikunnskaper, bredde versus fordypning? Vi skal ikke gå inn på noen inngående drøfting av disse avveiningene, men bare kort peke på hva resultatene i denne undersøkelsen har vist. Vi vil se på hvilke etter- og videreutdanningstilbud sosialarbeiderne faktisk har benyttet seg av, og som må forventes å reflektere kompetansebehovet i arbeidet, og vi vil se på hvordan man har vurdert behovet for etter- og videreutdanning på ulike områder.

RSU (1988) har gjennomgått behovet for etter- og videreutdanning innen sosialsektoren. På etterutdanningsfeltet pekes det på et behov for tre typer kurs: 1) kortere kurs, 2) kortere kurs som hører sammen i en rekke og 3) kurs som svarer til en eller to halvårsenheter, og som krever minst ett års erfaring som sosialarbeider. De kortere kursene skal dekke et behov for kompetanse mht. bestemte arbeidsområder, problemområder, målgrupper, arbeidsoppgaver/stillingstyper, enkeltfag. Disse kursene bør i hovedsak være et ansvar for arbeidsgiverne. De lengre kursene skal være spesialisingsstudier som gir formell kompetanse på metode, arbeidsfelt eller stilling (leder, veileder, konsulent). Etterutdanningskursene bør dels være fordypnings/spesialisingsstudier for sosialarbeidere, dels mer tverrfaglige kurs relevante også for andre profesjoner.

RSU mener at videreutdanningstilbudet bør bestå av moduloppbygde studier, studier over 1-2 år med avsluttende eksamen, og toppspesialisering på hovedfagsdiplomstudiums nivå. Kursene bør dels gir yrkesspesifikk spesialisering, dels mer tverrfaglige fordypnings-spesialisingsstudier på arbeidsfelt/problemområde.

Flere sosialarbeidere tar viderereutdanning¹⁰

Sammenlignet med resultatene fra tidligere undersøkelser har undersøkelsen vist at det har skjedd en betydelig formell kompetanseheving ved sosialkontorene i løpet av 80-årene. Det har blitt langt vanligere å ta etter- og videreutdanning blant de som arbeider på sosialkontor. I en tidligere undersøkelse (Hauglin 1982) fant en at 32 prosent av alle saksbehandlerne (kuratorer og konsulenter) ved et utvalg av sosialkontor hadde en eller annen form for høyere utdanning ut over yrkesutdanningen. Det inkluderte også utdanning tatt før sosialarbeiderutdanningene, bl.a. forberedende prøver som ga poeng ved opptak til utdanningene. I vår undersøkelse hadde 41 prosent av sosionomene i 85-kullet i løpet av de 7 første årene etter

¹⁰ Vi har bare registrert kurs av 4 måneders varighet eller mer.

avsluttet utdanning tatt, eller var i gang med å ta, etter- og videreutdanning (med en varighet av minst 4 måneder)¹¹. Som vi så i kapittel 3 var de fleste sosionomer saksbehandlere ved sosialkontor, og resultatene tydet også på at det var en større tilbøyelighet til å ta etter- og videreutdanning ved sosialkontor enn ved institusjoner (se nedenfor). Det var dessuten like vanlig å ta etter- og videreutdanning 7 år etter avsluttet utdanning som 1 år etter avsluttet utdanning, slik at en må forvente at andelen som har tatt etter- og videreutdanning blir enda høyere på lengre sikt. En må derfor kunne konkludere med at det har blitt langt vanligere å ta videreutdanning ved sosialkontorene.

Av barnevernpedagogene, og av disse arbeidet de fleste ved institusjoner, var det færre enn av sosionomene som hadde tatt eller var i gang med å ta etter- og videreutdanning: 32 prosent totalt i 85-kullet. Sammenlignet med sosialkontorene synes yrkesutøvelsen ved institusjonene å være mer spesialisert og i større grad basert på veldefinerte faglige metoder. I kapitlene foran har vi sett sterke indikasjoner på at grunnutdanningen har gitt et bedre grunnlag for en faglig yrkesutøvelse ved institusjonene enn ved sosialkontorene. Behovet for etter- og videreutdanning synes derfor også å være mindre ved institusjonene enn ved sosialkontorene.

Videreutdanning: økt yteevne/trivsel eller opprykk/høyere lønn?

Etterutdanning sikter mot økt yteevne og eventuelt økt trivsel i stillingen. Videreutdanning gir vanligvis formell kompetanse til spesielle stillinger/funksjoner og lønnsopprykk. Vi undersøkte hvilke motiver man hadde til å ta etter- og videreutdanning: interesse for faget eller ønske om bedre avansementsmuligheter/bedre lønnsbetingelser? Interesse for faget kan tolkes som en indikator på behovet for etterutdanning, ønske om bedre avansementsmuligheter/lønnsbetingelser kan tolkes som en indikator på behovet for videreutdanning. Både av sosionomene og barnevernpedagogene oppga over halvparten at årsaken til å ta videreutdanning var interesse for faget. Færre oppga ønske om bedre jobber som årsak. Økt yteevne og større trivsel i den stillingen man arbeidet synes altså å være en mer vanlig motivasjon enn ønsket om overgang til en mer attraktiv stilling, både ved sosialkontor og ved institusjon. Her har vi imidlertid bare sett på antall kurs som er tatt. Etterutdanningskursene er mindre omfattende enn videreutdanningskursene, og vil være relevante i mange typer stillinger. Alle kan imidlertid ikke videreutdanne seg til høyere stillinger, slik at en også må forvente at de fleste kurs som tas, har karakter av å være etterutdanning.

¹¹ Se avsnitt 5.3 i rapporten til Arnesen og Bækken.

Sosialt arbeid versus administrasjon/saksbehandling

Fordelingen av de etter- og videreutdanningskursene som man hadde tatt eller var i ferd med å ta, på fagområder, er vist i avsnitt 5.3 i rapporten til Arnesen og Bækken (1993). Lengden på de enkelte kursene har variert fra et semester opp til 2 år; resultatene gir derfor ikke nødvendigvis et korrekt bilde av hvor mye etter- og videreutdanning som tas innen de ulike fagområdene.

Sosionomene syntes å være mest opptatt av å videreutvikle sin kompetanse i å arbeide med sosiale problemer. 40-45 prosent av kursene var innen helse- og sosialfag, de fleste av disse kursene var kortere påbyggingsutdanninger som krevde høyere utdanning innen helse- og sosialfag. Om lag 10 prosent var enkeltfag innen samfunnsvitenskap (sosiologi, statsvitenskap og sosialantropologi). I gruppen humaniora/undervisning inngikk kurs i sosialpedagogikk. Vi kan derfor konkludere med at over halvparten av de avlagte kursene i større eller mindre grad var relevante for sosialt arbeid i ulike sammenhenger.

Om lag 20 prosent av de avlagte/pågående kursene var hovedsakelig rettet mot administrativt arbeid. Mange av de kursene som inngikk i denne gruppen er spesielt rettet mot administrativt arbeid i helse- og sosialsektoren, og gir også opplæring i fortolkning/anvendelse av relevante lover og regler.

6 prosent av de avlagte utdanningene var enkeltfag ved det juridiske embetsstudiet.

I de foregående kapitlene har vi vist at barnevernpedagogene har et mer begrenset arbeidsområde, med større vekt på atferdsfaglig kompetanse, enn sosionomene. I tråd med disse resultatene har vi her funnet at barnevernpedagogene i større grad velger å spesialisere seg i behandlingsorientert arbeid, enn sosionomene. Over halvparten av kursene som barnevernpedagogene hadde tatt eller var i ferd med å ta, var påbyggingsordninger innen helse- og sosialfag. Også barnevernpedagogene tok mer generelle kurs innen samfunnsfag eller humaniora/undervisning med en viss relevans også for behandlingsarbeid.

Økonomi/administrasjon har vært et prioritert fagområde i utbyggingen av etter- og videreutdanningstilbudet for sosialarbeidere, og det er på dette området at vi i dag finner de fleste etter- og videreutdanningstilbud. Hvis etter/videreutdanningshyppighet kan tolkes som en indikator på behov, tyder resultatene vi har presentert her på at det i dag er et større behov for å styrke etter- og videreutdanningstilbudet i sosialfag enn i økonomi/administrasjon/jus.

Praktiske ferdigheter versus atferdsfaglig kompetanse

I avsnitt 5.3 viste vi at sosialarbeiderne generelt var særlig tilfreds med den kompetansen grunnutdanningen ga på ulike praktiske arbeidsområder, og i mindre grad med de generelle teorifagene i utdanningen. De som hadde arbeidet i

barnevernet var minst tilfreds med den kompetansen grunnutdanningen ga i arbeid med vanskelige barnevernsaker.

Vi spurte også om sosialarbeiderne hadde hatt behov for etter- og videreutdanning på ulike praktiske arbeidsområder. De som hadde arbeidet i barnevernet ble også spurt om de hadde hatt behov for etter- og videreutdanning i arbeid med vanskelige barnevernsaker. Resultatene som er vist i tabell 7.1 kan kanskje gi et riktigere bilde av det faktiske kompetansebehovet, fordi det også tar hensyn til at yrkeserfaring kan være et relevant alternativ til organisert opplæring.

Tabell 7.1 Prosentandel av alle som hadde vært yrkesaktive som oppga at de hadde hatt behov for etterutdanning på ulike praktiske arbeidsområder.

	Sosionomer		Barnevernpedagoger	
	1985-kullet	1989-kullet	1985-kullet	1989-kullet
Vanlig saksbehandling	49	38	40	43
Praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet	39	29	30	34
Føring av journaler/ skriftlig fremstilling	18	27	40	40
Tverrfaglig samarbeid	48	40	31	33
Tverretattlig samarbeid	45	42	42	36
Antall observ.	126	123	57	92

Det var færre som oppga behov for etterutdanning på praktiske områder enn vi skulle forvente, ut fra at så mange mente grunnutdanningen var utilstrekkelig på dette punktet. Det er nærliggende å anta at dette skyldes at disse ferdighetene tilegnes gjennom erfaring.

Det var allikevel mange som mente at de hadde hatt behov for etterutdanning i ulike typer praktiske arbeidsoppgaver (Tabell 7.1). Det var en gjennomgående tendens at yrkesfaring som sosialkonsulent økte tilbøyeligheten til å ha hatt behov for etterutdanning på praktiske arbeidsområder, relativt til annen yrkeserfaring.

Tabell 7.2 viser hvor stor prosentandel som hadde hatt behov for etter- og videreutdanning i ulike typer vanskelige barnevernsaker. Resultatene viser gjennomgående et enda mer utbredt kompetansebehov i arbeid med vanskelige barnevernsaker enn resultatene i avsnitt 6.3. Den faglige yrkesutøvelsen på dette arbeidsområdet er basert på faglige kunnskaper og metoder, og krever i liten grad praktiske ferdigheter av den type vi har forsøkt å kartlegge i denne undersøkelsen. Yrkeserfaring på dette området øker antagelig ønsket om en faglig videreutvikling, som må tilegnes gjennom det formaliserte opplæringssystemet.

Det klart største behovet var i arbeid med barn utsatt for seksuelle overgrep - 87 prosent av sosionomene og 83 prosent av barnevernpedagogene oppga at de hadde behov for etter- og videreutdanning på dette området. De fleste sosionomer og barnevernpedagoger oppga også at de hadde hatt behov for etter- eller videreutdanning i arbeid med barn utsatt for fysisk vold, barn med atferdsvansker eller barn fra etniske minoriteter. Det var gjennomgående færre av barnevernpedagogene enn av sosionomene som oppga behov for etter- eller videreutdanning i arbeid med vanskelige barnevernsaker.

Tabell 7.2 Prosentandel av alle som hadde arbeidet i barnevernet som oppga at de hadde hatt behov for etter- eller videreutdanning i arbeid med ulike typer vanskelige barnevernsaker.

	Sosionomer		Barnevernpedagoger	
	1985-kullet	1989-kullet	1985-kullet	1989-kullet
Arbeid med barn utsatt for seksuelle overgrep	87	87	87	82
Arbeid med barn utsatt for fysisk vold	76	66	46	53
Arbeid med barn med atferdsvansker	77	81	32	39
Arbeid med barn fra etniske minoriteter	66	63	79	68
Annet	74	70	67	73
Antall observ.	78	69	38	77

7.4 Etter- og videreutdanning og omsorgsforpliktelser

Hauglin (1982) fant at manglende muligheter for deltidsstudier har gitt de med omsorgsforpliktelser dårligere muligheter til å ta etter- og videreutdanning enn andre, og at de derfor også hadde dårligere muligheter til å få formell kompetanse som kvalifiserte til opprykk til overordnede stillinger. Flere barnehager og mer fleksible studieordninger har gitt sosialarbeiderne i denne undersøkelsen betydelig bedre muligheter til å kombinere etter- og videreutdanning med omsorgsforpliktelser enn tidligere. Allikevel var det også i denne undersøkelsen langt færre av de med barn som hadde tatt etter- og videreutdanning enn av de som ikke hadde barn (Tabell 7.3). De fleste tok etter- og videreutdanning på deltid, det var noe mer vanlig for de med barn enn for de som ikke hadde barn.

Tabell 7.3 Etter- og videreutdanning tatt på heltid eller deltid etter om man hadde barn eller ikke. Prosent.

	Hadde ikke barn	Hadde barn
Hadde ikke tatt etter- eller videreutdanning	59	75
Hadde tatt etter- eller videreutdanning	41	25
Prosentandel avlagte/pågående kurs:		
På heltid	41	20
På deltid	59	80
Antall observ.	171	252

7.5 Avslutning

Resultatene har vist at etter- og videreutdanning spiller en stadig viktigere rolle i sosialarbeidernes yrkeskarriere. På bakgrunn av at man har besluttet at sosialarbeiderutdanningene fortsatt skal være treårige utdanninger, har det vært nødvendig med en økt satsing på etter- og videreutdanning for at sosialarbeidere skal kunne ajourføre seg i henhold til utviklingen i faget. Spesielt har det vært en målsetting å styrke kompetansen ved sosialkontorene. Det har også vært en målsetting at større fleksibilitet i utformingen av etter- og videreutdanningstilbudene skal gi dem med omsorgsforpliktelser en reell mulighet til å ta etter- og videreutdanning som kvalifiserer for opprykk.

Lederstillinger i sosialsektoren krever vanligvis sosialarbeiderutdanning - grunnutdanningene gir imidlertid svært lite undervisning på det økonomisk/administrative fagområdet. Det har derfor særlig vært fokusert på et behov for å gi et bedre tilbud innen økonomi/administrasjon, og i dag er det på dette området vi finner de fleste etter- og videreutdanningskursene for sosialarbeidere (og helsepersonell). Som vi så, var det imidlertid en relativt liten del av de etter- og videreutdanningskursene som var avlagt (eller som man holdt på med), som var på dette fagområdet. Det er rimelig å tro at sosialarbeidere i lederstillinger bare ønsker en viss kjennskap til dette temaet, slik at de fleste bare tar ett kurs innen dette fagområdet. Derimot er det rimelig å tro at det kan være relevant å ta mange etter- og videreutdanningskurs med en sosialfaglig orientering, og det ble gjennomført om lag 3 ganger så mange etter- og videreutdanningskurs på dette fagområdet, som i økonomi/administrasjon. Sammenligner man disse tallene med antall kurstilbud på de ulike fagområdene, synes det å være en overrepresentasjon av kurs i økonomi sammenlignet med kurs med sosialfaglig orientering.

Litteratur

- Althausen, R.P. & A.L. Kalleberg (1981): "Firms, Occupations and the Structure of Labour Markets: A conceptual analysis". In I.Berg (ed.): *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press.
- Arnesen, Clara Åse & Jane Bækken (1993): *Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernpedagoger*. NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 10/93.
- Askeland, Gurid Aga (1987): *Målsetjing på sosialkontor*. Trondheim. Hovedfagsoppgave.
- Asplan Analyse (1992): *Kompetanse og utdanningsbehov i barnevernet*. Oslo.
- Askjem, Solveig (1985): *Praktisk sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.
- Agedal, Egil & Paul A. Thyness (1990): *Motivasjon og yrkesønsker*. Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Bailey, Roy & Phil Lee (1982): *Theory and Practice in Social Work*. Basil Blackwell.
- Bakke, Helene (1986): *Kvinnelig ledelse: En naturlig utvikling på sosialkontorene?* Trondheim. Hovedfagsoppgave.
- Barne- og familiedepartementet (1991): *Program for nasjonal utvikling av barnevernet - oppfølging i 1992*.
- Bergen Kommune (1989): *Organisasjonsendring ved Sentrum sosialkontor*. Kommunalavdelingen helse og sosialtjenester.
- Cheetham, Juliet et al. (1992): *Evaluating Social Work Effectiveness*. Open University Press.
- Christiansen, Bjørn (1963): *Sosialarbeideres yrkesholdninger*. En sosialpsykologisk analyse. Forskningsrådenes fellesutvalg.
- Christiansen, Kikkan Ustvedt (1984): *Intern organisering ved store sosialkontor*. Sosialdepartementet.
- Colbjørnsen, Tom & Knut Arild Larsen (1987): *Verkstedindustriens langsiktige kompetansebehov*. Arbeidsoppgaver, kompetanse og jobbkrav. NAVFs utredningsinstitutt, Notat 3/87.

- Colbjørnsen, Tom & Knut Arild Larsen (1987): *Verkstedindustriens langsiktige kompetansebehov*. Sluttrapport. NAVFs utredningsinstitutt, Notat 5/87.
- Edvardsen, Rolf (1991): *Valg av utdanning og yrke*. NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 12/91.
- Grinde, Turid Vogt (1991): *Trenger barnevernet en egen teoretisk ramme?* Norges Barnevernsamband, Norges Barnevern nr. 3/1991.
- Haraldsen, Tone & Svein Ole Borgen (1988): *Tillitsmannsundersøkelsen*. Oslo.
- Hauglin, Otto (1983): *Utdanning til sosialsektoren*. Universitetsforlaget.
- Hoven, Finn Holmer (1972): *Sosial administrasjon og planlegging*. Universitetsforlaget.
- Institutt for høgre sosionomutdanning (1977): *Den generiske tilnærming til sosionomutdanning*. Universitetet i Trondheim.
- Kaasa, Asbjørn (1979): *Yrkesutdanning - fra skole til lokalmiljø*. Diakonhjemmets sosialhøgskole.
- Kalve, Trygve & Steinar Stjernø (1990): *Sosialarbeideres yrkeskarriere*. Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Kultur- og vitenskapsdepartementet (1984): *Utdanningskapasiteten for sosionomer og barnevernpedagoger*.
- Lund, Bernt H. (1960): *Sosialarbeidere og sosialforvaltningen*. Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Mørkrid, Alf & Svein Andersen (1991): *Produktivitetsundersøkelse av barnevernet i Oslo*. Hartmark-IRAS/PA Consulting group.
- Norsk sosionomforbund (1986): *Idêbok II for sosialkontor*.
- Norges kommunal- og sosialhøgskole (1990-91): *Sosialarbeider*. En evaluering av innholdet i sosial og barnevernlinjen ved NKSH våren 1991. Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Nygren, Per (1990): *Barne- og ungdomsomsorg i barneverninstitusjoner*, Barnevernpedagogen nr. 11/1990. Norges Barnevernpedagogforbund.

- Ordell, Susanne Björkdal (1990): *Socialarbetare*. Bakgrund, utbildning og yrkesliv. Göteborgs universitet. Göteborg studies in educational sciences. 74.
- Oslo SVs bystyregruppe (1989): *Barnevernet i Oslo*.
- Rådet for sosialarbeiderutdanning (1984): *Innholdet i undervisningsfaget Sosialt arbeid*.
- Rådet for sosialarbeiderutdanning (1988): *Omlegging av sosialarbeiderutdanningene*.
- Rådet for sosialarbeiderutdanning (1987): *Rammeplaner for barnevernpedagog- og sosionomutdanningene*. TANO.
- Rådet for sosialarbeiderutdanning (1981): *Rapport fra konferanse om videreutdanning av sosialarbeidere*.
- Rådet for sosialarbeiderutdanning (1970): *Sosionomers yrkesaktivitet*.
- Satyamurti, Carole (1981): *Occupational Survival*. The practice of social work. Basil Blackwell.
- Sosialdepartementet (1990): *Utviklingsprogram for sosialkontortjenesten*. Innstilling fra en arbeidsgruppe.
- Statistiska Centralbyrån (1992): *Utbyttbarhet på arbeidsmarknaden*.
- Stjernø, Steinar (1981): *Sosialkontoret - Sosialt arbeid, yrkesroller og organisasjon*. Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Stjernø, Steinar (1982): *Omsorg som yrke*. Universitetsforlaget.
- Stjernø, Steinar (1985): *Sosialkontorforsøksprosjektet*. Norges kommunal- og sosialhøgskole. Melding nr. 4/1985.
- Stjernø, Steinar (1985): *Sosialkontorundersøkelsen: Sluttrapport*. Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Stjernø, Steinar et. al. (1988): *Et bedre sosialkontor*. Universitetsforlaget.
- Swedner, Harald (1980): *Emnet sosialt arbete*. Socialhögskolan, Göteborg.

Tarberg, Nils (1978): *Faglig sjølvforståing i sosialt arbeid*. Trondheim. Hovedfagsoppgave.

Tveiten, Gunnar (1991): *Noen rammebetingelser for et faglig godt arbeid i undersøkelsesfasen*, Norges Barnevern, spesialnr. 1/1991. Norges Barnevernsamband.

Vetvik, Einar, red. (1983): *Synspunkter på sosialt arbeid*. Diakonhjemmets sosialhøgskole.

Tabelloversikt

Tabell 4.1	Viktigste og minst viktigste forhold ved jobb etter utdanning og kjønn. Prosent.	27
Tabell 4.2	Årsak til til å slutte i barnevernet, etter utdanning. Prosent. . . .	29
Tabell 4.3	I hvilken grad kandidatene ville anbefale andre å ta samme utdanning. Prosent.	31
Tabell 4.4	Viktigste årsak til ikke å ville anbefale andre å ta samme utdanning, etter utdanning og utdanningsår. Prosent.	33
Tabell 5.1	Grad av tilfredshet med grunnutdanningen som helhet i forhold til arbeidsoppgavene. Prosent.	36
Tabell 5.2	Årsaker til å være utilfreds med grunnutdanningen. Prosentandel av alle som var med i undersøkelsen.	40
Tabell 5.3	Om man mente grunnutdanningen ga for lite undervisning på ulike praktiske arbeidsområder. Prosent.	42
Tabell 5.4	Grad av tilfredshet med ulike faggrupper i grunnutdanning sett i forhold til arbeidserfaringer. Prosent.	43
Tabell 6.1	Barnevernarbeidere etter stillingsgruppe og sektor. Prosent. . . .	53
Tabell 6.2	Prosentandel av barnevernarbeidere etter hvor tidkrevende de ulike arbeidsoppgavene var, og etter sektor.	57
Tabell 6.3	Organisasjonsform i det kommunale barnevern etter grad av geografisk sentralitet. Prosent.	61
Tabell 6.4	Prosentandel av barnevernarbeidere ved sosialkontor etter hvor tidkrevende ulike arbeidsoppgaver var, og etter utdanning. . . .	64
Tabell 6.5	Prosentandel av barnevernarbeidere ved institusjoner etter hvor tidkrevende ulike arbeidsoppgaver var, og etter utdanning. . . .	66
Tabell 6.6	Prosentandel av de som hadde arbeidet i barnevernet etter om de mente at grunnutdanningen hadde et gitt et godt utgangspunkt for å arbeide med ulike typer vanskelige barnevernsaker eller ikke.	68
Tabell 6.7	Sosionomer og barnevernpedagoger etter hvordan man vurderte behovet for andre profesjonsgrupper i barnevernet. Absolutte tall.	70
Tabell 6.8	Prosentandel som oppga at det var etablert regelmessige/rutiniserte samarbeidsrelasjoner med andre etater etter arbeidssted og utdanning.	72
Tabell 6.9	Prosentandel av barnevernarbeidere som hadde regelmessige/rutiniserte samarbeidsrelasjoner med andre etater, som vurderte samarbeidet som positivt.	73
Tabell 6.10	Prosentandel av barnevernarbeidere som oppga at ansvarsforholdet mellom 1.- og 2. linjetjenesten var uklart, etter arbeidssted og utdanning.	74

Tabell 6.11	Prosentandel som mente at ulike forhold var særlig viktig i et veilednings-/konsultasjonsforhold i barnevernet etter arbeidssted.	74
Tabell 7.1	Prosentandel av alle som hadde vært yrkesaktive som oppga at de hadde hatt behov for etterutdanning på ulike praktiske arbeidsområder.	82
Tabell 7.2	Prosentandel av alle som hadde arbeidet i barnevernet som oppga at de hadde hatt behov for etter- eller videreutdanning i arbeid med ulike typer vanskelige barnevernsaker.	83
Tabell 7.3	Etter- og videreutdanning tatt på heltid eller deltid etter om man hadde barn eller ikke. Prosent	84

Figuroversikt

Figur 1	Yrkesaktive sosionomer uteksaminert 1985 etter stillingsgruppe. Prosent. 1985 - 1992.	21
Figur 2	Yrkesaktive barnvernpedagoger uteksaminert 1985 etter stillingsgruppe. Prosent. 1985 - 1992.	22
Figur 3	Kompetansebehovet i sosialt arbeid: en analysemodell.	47
Figur 4	Arbeidsoppgaver i barneverntjenesten.	56

Vedlegg 1

Stillingsgruppering:

Leder: institusjonsbestyrer, sosialsjef, sosialleder, avdelingsleder, nestleder, daglig leder, underbestyrer, styrer, assisterende styrer, institusjonssjef, avdelingsbestyrer, sosialavdelingsleder

Sosialkonsulent: sosialfaglig leder, distriktsleder, mottaksleder, sosialkonsulent, mottakskonsulent, flyktningekonsulent, tiltakskonsulent, leder utekontakt, leder tiltakskontor, seksjonsleder, områdeleder, gruppeleder, sosialsekretær (i Oslo)

Barnevernkonsulent: leder barnevernkontor, barnevernleder, barnevernkonsulent, seksjonsleder i barnevern, tilsynsfører i barnevernet, barnevernpedagog

Terapeut/sosionom/klientrettet konsulentarbeid: miljøterapeut, sosialarbeiderkonsulent, fritidsleder, sosionom, kollektivleder, boligleder, støttepedagog, familie-konsulent, fosterhjemskonsulent

Kurator: distriktskurator, kurator, saksbehandler, hjemkonsulent, sosialkurator, barnevernkurator, flyktningekurator, mottakskurator, tiltakskurator, attføringssekretær, 1. sekretær PP-tjenesten, sosialsekretær (utenfor Oslo)

Miljøarbeid: teammedarbeider, bokonsulent, miljøarbeider, feltarbeider, barnevernarbeider, tiltaksarbeider, kollektivarbeider, boveileder, nattvakt

Annet sosialt arbeid: konsulent, prosjektleder, assistent, prosjektarbeider

Vedlegg 2

La y_i være observasjonen av en avhengig variabel for individ i , $i=1,2,\dots,n$. Ikke-dikotome avhengige variable, har blitt antatt å være lineære funksjoner av forklaringsvariablene x_1,\dots,x_m :

$$y_i = b_0 + \sum b_j x_{ji} + e_i$$

hvor e_i er et tilfeldig restledd. Forklaringsvariablene har vært alder, kjønn, yrkeserfaring, utdanning og videreutdanning. Denne modellen har blitt benyttet i analysen av grad av tilfredshet med utdanningsvalg (avsnitt 4.3) og grad av tilfredshet med grunnutdanningens relevans som helhet i yrkesutøvelsen (avsnitt 5.1).

Dikotome avhengige variable har blitt estimert ved en logit modell. I denne modellen har sannsynligheten p for at en dikotom avhengig variabel har verdi 1 blitt estimert ut fra formelen

$$p = \frac{1}{1 + \exp[-(B_0 + \sum B_j X_j)]}$$

Siden p er ikke-lineær i forklaringsvariablene, estimeres modellen ved maximum-likelihood-metoden. Denne modellen har blitt benyttet til å analysere årsaker til ikke å ville anbefale andre å ta samme utdanning (avsnitt 4.3) og årsaker til å være utilfreds med grunnutdanningens relevans i yrkesutøvelsen (avsnitt 5.2). Den har også blitt benyttet til å analysere hvordan man vurderte behovet for andre utdanningsgrupper/profesjoner i barnevernet (avsnitt 6. 4), disse resultatene er vist i tabellen under.

Tabell V2-1: Effekt av yrkeserfaring på hvordan man vurderte behovet for andre utdanningsgrupper/profesjoner i barnevernet: log odds.¹²

	Leder	Sosial-konsulent	Barnevern-konsulent	Terapeut	Kurator	Miljø-arbeider
Førskolelærere				0,84**		
Lærere/pedagoger						
Psykologer			1,49**	0,85**	1,24**	0,8*
Helsesøstre		1,26***		0,89	1,22***	
Vernepleiere						
Barnepleiere						
Sosiologer/ statsvitere				0,73*		
Økonomisk/admin- istrativt p perso- nale				0,64***	0,77*	
Jurister			2,26***	0,68***	1,11	0,77*
Annet						

*** signifikant på 0,001% nivå, ** signifikant på 0,05% nivå, * signifikant på 0,1% nivå, ingen stjerner signifikant på 0,15% nivå

¹² Koeffisientene viser den relative økningen i forholdet mellom sannsynligheten for å oppgi at det var behov for en personellgruppe i barnevernet og sannsynligheten for ikke å oppgi det, som følge av ett år med yrkeserfaring innen en bestemt stillingsgruppe.

Vedlegg 3

I modellen som ble presentert i avsnitt 5.5 har vi redusert de 10 kompetanseindikatorerne til 4 grunnleggende kategorier, dvs. ut fra den informasjonen vi hadde om arbeidsoppgavene og kompetansebehovet i sosialt arbeid, og formuleringene av de 10 kompetanseindikatorerne, antok vi da vi spesifiserte den teoretiske modellen at disse kompetanseindikatorerne kunne reduseres til 4 grunnleggende kategorier. Her vil vi kort gjennomgå begrunnelsen for dette.

Som nevnt i avsnitt 2.2 har sosionomene ved sosialkontorene 3 hovedtyper av arbeidsoppgaver: 1) administrasjon, planlegging, samfunnsarbeid og forebyggende arbeid, 2) behandling og rådgivning av klienter med sosiale problemer, 3) saksbehandling og forvaltning av sosiale lover og regler. Behandling og rådgivning krever særlig kompetanse i atferdsfag som inngår både i kategorien "psykiatri, sosialmedisin og psykologi" og i kategorien "sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi". Begge disse kategoriene vil være relevant også for behandlingsarbeid i institusjon, og vi har slått dem sammen til en kategori kalt "atferdsfag". Arbeid av type 3 krever særlig kompetanse i jus og sosialpolitikk, som inngår i kategoriene "stats- og kommunalkunnskap....." og "jus og rettslære", og vi har slått disse kategoriene sammen til en kategori kalt "jus".

De ulike kategoriene for praktiske arbeidsområder er tildels overlappende, og også på bakgrunn av dataene er det rimelig å anta at det er to hovedgrupper av praktiske arbeidsområder, "saksbehandling" og "samarbeid".

Den modellen vi kom frem til ble testet ved hjelp av data-programmet Lisrel. Denne metoden går i korthet ut på først ut fra ett sett av observerte indikatorer å estimere på forhånd spesifiserte uobserverbare underliggende variable, deretter ved regresjonsanalyse å estimere sammenhengen mellom de estimerte underliggende variable og et sett av observerbare forklaringsvariable. I denne modellen var indikatorerne de 10 kompetanseindikatorerne, de underliggende, uobserverbare variablene var de 4 grunnleggende kompetansekategoriene og forklaringsvariablene var grunnutdanning, kjønn, alder, yrkeserfaring fra ulike typer sosialt arbeid og om man hadde arbeidet i barnevernet eller ikke.

Tabellen under viser t-verdiene for korrelasjonen mellom indikatorerne som reflekterte samme grunnleggende kompetansekategorier. T-verdiene viser hvor signifikant korrelasjonen mellom de ulike indikatorerne er. Jo høyere t-verdi, jo lavere er sannsynligheten for at resultatet bare skyldes rene tilfeldigheter. Er tallverdien større enn 2, er sannsynligheten for at den faktiske korrelasjonen er null mindre enn 5 prosent. De indikatorerne som er brukt som normeringsvariable, er merket med 1 i kolonnene i de kompetansekategoriene de inngår. De to første indikatorerne i tabellen inngikk f.eks. i atferdsfag - psykiatri, sosialmedisin og psykologi var normeringsvariabel. T-verdien i linjen for sosiologi, pedagogikk og

sosialantropologi viser hvor signifikant korrelasjonen mellom denne indikatoren og normeringsvariabelen var. Tabellen viser at den modellen vi hadde valgt var svært signifikant - de 4 kategoriene atferdsfag, jus/sosialpolitikk, saksbehandling og samarbeid fanget opp det vesentligste av sosialarbeidernes kompetansebehov.

Tabell V3-1: T-verdier for koeffisienter for sammenheng mellom grunnleggende kompetansekategorier og kompetanseindikatorer

Kompetanseindikator	Samarbeid	Saks- behandling	Jus	Atferdsfag
Psykiatri, sosialmedisin og psykologi				1
Sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi				5.951
Stats- og kommunalkunnskap, sosialpolitikk og sosialøkonomi			1	
Jus- og rettslære			4.558	
Saksbehandling og tilrettelegging av det daglige arbeidet		-6.601		
Vanlig saksbehandling (sosialfaglig kunnskap)		1		
Praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet		6.897		
Føring av journaler/skriftlig fremstilling		2.070		
Tverrfaglig samarbeid	1			
Tverretatlig samarbeid	5.595			

Det verktøyet som denne modellen gir oss innebærer flere fordeler i analysearbeidet. For det første blir det mer oversiktlig å ha 4 kompetansekategorier i stedet for 10. For det andre er det mulig at de estimerte grunnleggende kompetansekategoriene gir et mer korrekt bilde av det faktiske kompetansebehovet enn de ulike indikatorene, som i større grad kan være påvirket av tilfeldige forhold. Og for det tredje samsvarer disse 4 kompetansekategoriene med de kategoriene som har blitt brukt i tidligere forskningsrapportene om sosialarbeidernes kompetanse. Dermed kan vi sammenligne resultatene fra denne undersøkelsen med de tidligere undersøkelsene.

Tabell V3-2 viser t-verdiene til koeffisientene i relasjonene mellom forklaringsvariablene og de grunnleggende kompetansekategoriene i modellen. I hver

linje vises t-verdiene for hvordan en forklaringsvariabel har påvirket behovet for hver av de 4 kompetansekategoriene. Et positivt tall betyr at jo høyere verdi forklaringsvariabelen har hatt, jo høyere har kompetansebehovet vært, et negativt tall det motsatte.

I linjen hvor det står "barnevernpedagogutdanning versus sosionomutdanning" viser f.eks. t-verdiene i hvilken grad barnevernpedagogene har hatt en annen vurdering av kompetansebehovene enn sosionomene. Vi ser at for alle kompetansekategoriene er tallverdien av t-verdiene større enn 2, som betyr at det er en klar forskjell på sosionomers og barnevernpedagogers kompetanse. Signifikansnivået for atferdsfag er svært høyt og har negativt fortegn, dvs. at barnevernpedagogutdanningen hadde en negativ effekt på behovet for atferdsfaglig kompetanse. Signifikansnivået for jus er også svært høyt, men positivt. Barnevernpedagogene var klart mer tilfreds med den atferdsfaglige, men mindre fornøyd med den juridiske delen av utdanningen, enn sosionomene. Disse koeffisientene viser effekten av forskjellig fagsammensetning i sosionom- og barnevernpedagogutdanning når vi har tatt hensyn til at sosionomer og barnevernpedagoger har forskjellige yrkesmønstre, som også påvirker resultatene.

Tabell V3-2: T-verdier for koeffisienter for sammenheng mellom grunnleggende kompetansekomponenter, yrkeserfaring og bakgrunnsvariable

	Atferdsfag	Jus	Saks- behandling	Samarbeid
Bakgrunnsvariable:				
Kvinne versus mann	-1.77	-0.96	-0.73	0.91
Alder	-2.05	0.67	0.59	0.48
Barnevernpedagogutdanning versus sosionomutdanning	-6.12	4.74	-2.56	-2.63
Utdanningsår	-1.00	0.45	0.88	-0.96
Yrkeserfaring:				
Barnevernarbeid	2.67	-0.40	-1.32	1.66
Leder	-0.21	0.70	0.85	-0.73
Sosialkonsulent	1.40	-0.30	2.11	0.35
Barnevernkonsulent	1.05	-0.53	0.72	0.19
Terapeut:	1.05	-0.19	-0.59	-1.76
Kurator	0.88	0.25	1.59	-0.41
Miljøarbeider	-3.83	-3.04	-2.85	0.14

Vedlegg 4

Tabell V4-1: Stillingsfordeling for sosionomer og barnevernpedagoger uteksaminert 1985. 1985 - 1992.

År	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Stillingsgruppe:								
Sosionomer								
Leder	4	7	11	12	14	15	21	19
Sosialkonsulent	5	8	9	12	16	18	18	18
Barnevernkonsulent	0	1	2	5	7	6	4	9
Terapeut/ sosionom/ klientrettet kons. arbeid	19	18	23	19	17	19	21	22
Kurator	60	51	40	33	29	25	19	13
Miljøarbeid	6	6	6	5	5	2	3	4
Annet sosialt arbeid	5	4	4	5	5	6	4	5
Ikke sosialt arbeid	3	4	6	10	9	9	10	11
Barnevern- pedagoger								
Leder	2	18	20	26	31	24	25	22
Sosialkonsulent	0	0	2	0	0	2	2	2
Barnevernkonsulent	12	4	5	11	10	12	12	17
Terapeut/ sosionom/ klientrettet kons. arbeid	39	32	36	30	24	28	29	31
Kurator	17	16	16	18	16	10	10	10
Miljøarbeid	37	25	16	7	9	16	14	14
Annet sosialt arbeid	0	2	4	5	5	3	5	0
Ikke sosialt arbeid	4	4	4	4	3	3	3	5

Tabell V4-2:

Stillingsfordeling for sosionomer og barnevernpedagoger uteksaminert
1989. 1989 - 1992.

År	1989	1990	1991	1992
Stillingsgruppe:				
Sosionomer				
Leder	1	2	3	5
Sosialkonsulent	10	10	11	17
Barnevernkonsulent	0	1	3	5
Terapeut/sosionom/klientrettet kons. arbeid	14	16	20	24
Kurator	69	64	52	39
Miljøarbeid	5	4	6	6
Annet sosialt arbeid	1	0	2	3
Ikke sosialt arbeid	1	2	2	3
Barnevernpedagoger				
Leder	9	7	9	10
Sosialkonsulent	0	0	3	2
Barnevernkonsulent	2	4	12	13
Terapeut/sosionom/klientrettet kons. arbeid	49	44	39	34
Kurator	20	28	24	26
Miljøarbeid	21	17	13	14
Annet sosialt arbeid	0	0	1	1
Ikke sosialt arbeid	0	0	0	0

Vedlegg 5



NAVF's utredningsinstitutt
 Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
 Munthes gt. 29, 0260 Oslo
 Telefon: (02) 55 67 00
 Telefax: (02) 43 89 70

Konfidensielt

Undersøkelse av kandidater 7 år etter eksamen

Personalialia

- Fødselsår:** 19 5-6
- Kjønn**
 - Mann
 - Kvinne
- Nåværende bostedskommune** 8-11
 Skriv ikke her
- Hjemstedskommune ved fylte 17 år** 12-15
 Skriv ikke her
- Hvilken utdanning avsluttet du våren 1985?** 16-21
 Skriv ikke her
- Vi vil gjerne vite om du har eller har hatt omsorgsansvar for barn i perioden fra sommeren 1985 til august 1992, og alderen på disse barna. Hvis du har bodd sammen med barnet siden fødselen, fyller du bare ut rubrikken for fødselsår.

	Barnets fødselsår	Omsorg for barnet startet (årstall)	Eventuelt: omsorg sluttet (årstall)
1. barn (eldste)	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 22-23	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 24-25	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 26-27
2. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 28-29	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 30-31	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 32-33
3. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 34-35	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 36-37	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 38-39
4. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 40-41	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 42-43	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 44-45
5. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 46-47	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 48-49	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 50-51
6. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 52-53	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 54-55	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 56-57
7. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 58-59	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 60-61	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 62-63
8. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 64-65	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 66-67	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 68-69

Høyere utdanning avsluttet før våren 1985

- Har du fullført noen annen *høyere utdanning* før den du avsluttet våren 1985? Regn ikke med utdanning som inngår som en del av den utdanningen du avsluttet våren 1985.
 - Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 8
 - Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 9
- Hva slags høyere utdanning var dette (f.eks. sosiologi grunnfag, ingeniørutdanning e.l.)?

	Avsluttet (årstall)	Normal varighet (antall semestre)	Skriv ikke her
.....	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 2/2-3	<input type="text"/> <input type="text"/> 2/4-5	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 2/6-11
.....	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 2/12-13	<input type="text"/> <input type="text"/> 2/14-15	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 2/16-21
.....	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 2/22-23	<input type="text"/> <input type="text"/> 2/24-25	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 2/26-31
.....	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 2/32-33	<input type="text"/> <input type="text"/> 2/34-35	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 2/36-41
.....	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 2/42-43	<input type="text"/> <input type="text"/> 2/44-45	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 2/46-51

Skriv ikke her
 2/52-53

Arbeidserfaring før avsluttet utdanning våren 1985

9. Har du i tidsperioden etter fylte 18 år og fram til juni 1985 hatt inntektsgivende arbeid? Regn ikke med feriejobber og andre jobber som varte mindre enn 3 måneder i sammenheng.

- ^{2/54}
 1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 10
 2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 11

10. Hadde du slikt arbeid før du startet på den utdanningen du avsluttet våren 1985, ved siden av utdanningen og/eller som avbrudd i utdanningen; og omtrent hvor stort omfang hadde dette arbeidet? Regn bare med arbeid etter fylte 18 år, og ta ikke med feriejobber og jobber som varte mindre enn 3 måneder i sammenheng.

	Samlet varighet Antall måneder	Gjennomsnittlig arbeidstid % av heltid	Har ikke hatt slikt arbeid
Før utdanningen som ble avsluttet i 1985	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2/55-57	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2/58-60	<input type="checkbox"/> 2/61
Ved siden av utdanningen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2/62-64	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2/65-67	<input type="checkbox"/> 2/68
Som avbrudd i utdanningen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2/69-71	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2/72-74	<input type="checkbox"/> 2/75

Yrkesaktivitet i uken 24.-30. august 1992

11. Utførte du inntektsgivende arbeid av minst 1 times varighet i uken 24.-30. august 1992?

- ^{2/76}
 1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 13
 2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 12

12. Hadde du i uken 24.-30. august inntektsgivende arbeid som du var midlertidig borte fra, pga. ferie, lønnet svangerskapspermisjon, sykdom eller liknende?

- ^{2/77}
 1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 13
 2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 27

13. Hadde du i uken 24.-30. august mer enn ett arbeidsforhold (ekstrajobb e.l.)?

- ^{2/78}
 1 Ja
 2 Nei

14. Hva er/var din vanlige ukentlige arbeidstid i hovedarbeidsforholdet og det/de eventuelle biarbeidsforhold du hadde i uken 24.-30. august? Som hovedarbeidsforhold regnes det inntektsgivende arbeid du brukte mest tid på. Dersom arbeidstiden varierer/te sterkt, beregn et gjennomsnitt for august.

Hovedarbeidsforhold:		Biarbeidsforhold:	
^{2/79}		^{2/80-82}	^{2/83-84}
1 <input type="checkbox"/> Mer enn heltid → angi % av heltid:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Antall timer pr. uke:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2 <input type="checkbox"/> Heltid	^{2/85-86}		
3 <input type="checkbox"/> Deltid → angi % av heltid:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		

SPØRSMÅLENE 15-26 GJELDER HOVEDARBEIDSFORHOLDET I UKEN 24.-30. AUGUST 1992.

SPØRSMÅLENE 15-18 GJELDER BARE DE SOM I HOVEDARBEIDSFORHOLDET ARBEIDET 80 PROSENT, ELLER MINDRE ENN 80 PROSENT AV FULL TID. ANDRE GÅR TIL SPØRSMÅL 19.

15. Hva er hovedårsaken til at du har/hadde redusert arbeidstid? Sett bare ett kryss.

- 2/87
- 1 Det har ikke vært mulig å få full stilling av den typen arbeid jeg ønsker
 - 2 Studier/skolegang ved siden av arbeidet
 - 3 Vanskelig å kombinere heltidsarbeid med omsorg for barn
 - 4 Belastende arbeidstidsordning
 - 5 Har tilpasset arbeidstiden etter ektefelles/samboers arbeid
 - 6 Omsorg for syke/gamle
 - 7 Ønsker å ha flere jobber som tilsammen gir ca. full tid
 - 9 Annen årsak, spesifiser
- Skriv ikke i ruten 2/88

16. Ønsker du å øke arbeidstiden din i løpet av de nærmeste 12 månedene?

- 2/89
- 1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 17
 - 2 Arbeidstiden er økt etter 30. august } → GÅ TIL SPØRSMÅL 19
 - 3 Nei

17. Hva er viktigste og nest viktigste betingelse for at du skal øke arbeidstiden din i løpet av de nærmeste 12 månedene?

- | | Viktigste betingelse
Sett bare ett kryss | Nest viktigste betingelse
Sett bare ett kryss |
|--|---|--|
| Bedre mulighet for/billigere barnetilsyn | 2/90 <input type="checkbox"/> 1 | 2/91 <input type="checkbox"/> 1 |
| Færre fysiske belastninger i arbeidet | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 |
| Færre psykiske belastninger i arbeidet | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Mindre turnus/skiftarbeid/ubekvem arbeidstid | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Fleksitid | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 5 |
| Høyere timelønn | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 6 |
| Andre forhold, hvilke | <input type="checkbox"/> 9 | <input type="checkbox"/> 9 |
- Skriv ikke her 2/92-93

18. Har du gjort noe aktivt for å få lengre arbeidstid?

- 2/94
- 1 Ja
 - 2 Nei

19. Hva slags virksomhet/bedrift arbeidet du i i uken 24.-30. august (f. eks. barnevernkontor, sosialkontor, bank, revisjon o.l.)?

Skriv ikke her
 2/95-99

20. Er denne virksomheten/bedriften....

- 2/100
- 1 Kommunal
 - 2 Fylkeskommunal
 - 3 Statlig
 - 4 Personlig eid
 - 5 Aksjeselskap
 - 6 Organisasjon, stiftelse eller liknende

21. I hvilken kommune ligger virksomheten/bedriften?

Skriv ikke her
 2/101-104

22. Til sammen hvor mange måneder hadde du arbeidet i denne virksomheten/bedriften ved utgangen av august 1992? Regn også med eventuelle tidligere perioder du har arbeidet i denne virksomheten/bedriften.

2/105-107

Antall måneder

23. Hva var ditt yrke/stilling i denne virksomheten i uken 24.-30. august?

Gi en kort beskrivelse av arbeidsoppgavene dine:

Skriv ikke i disse rutene

2/108-110 2/111

2/112-113

24. Når begynte du i denne stillingen?

År:

19 2/114-115

Måned nr:

2/116-117

25. Arbeidet du som ansatt, selvstendig eller som familiemedlem uten fast avtalt lønn?

2/118

- 1 Ansatt → GÅ TIL SPØRSMÅL 26
2 Selvstendig/familiemedlem → GÅ TIL SPØRSMÅL 34

26. Hva var din brutto, ordinære månedslønn i hovedarbeidsforholdet i august 1992, før skatt er fratrukket? Regn *ikke* med ekstrainntekter (overtid, vakttillegg, bijobber m.m.)

Kroner pr. mnd: 2/119-123

Hvis du er lønnet etter statens/kommunens regulativ,

oppgi lønnstrinn: 2/124-125 → GÅ TIL SPØRSMÅL 34

Ikke-yrkesaktivitet i uken 24.-30. august 1992

27. Betraktet du deg i uken 24.-30. august hovedsakelig som ..

- 3/1
1 Student/skoleelev } → GÅ TIL SPØRSMÅL 29
2 Trygdet/pensjonist }
3 Hjemmeværende }
4 Arbeidsløs } → GÅ TIL SPØRSMÅL 28
9 Annet }

28. Hva vil du si er de to viktigste årsakene til at du ikke hadde inntektsgivende arbeid i uken 24.-30. august?

Viktigste årsak
Sett bare ett kryss

Nest viktigste årsak
Sett bare ett kryss

- Ektefelles/samboers arbeid/utdanning
Omsorgsoppgaver
Ikke funnet tilfredsstillende arbeid
Arbeidet som passer til min utdanning
er for psykisk og/eller fysisk belastende
Helsemessige årsaker
Andre årsaker, hvilke

3/2
 1
 2
 3
 4
 5
 9

3/3
 1
 2
 3
 4
 5
 9

Skriv ikke her
 3/4-5

29. Har du i løpet av de siste to månedene forsøkt å få inntektsgivende arbeid?

3/6

- 1 Ja
2 Nei

30. Har du planer om å ta deg inntektsgivende arbeid i løpet av de nærmeste 12 månedene?

- ^{3/7}
1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 31
2 Har fått inntektsgivende arbeid etter 30. august } → GÅ TIL SPØRSMÅL 32
3 Nei

31. Hva er viktigste og nest viktigste betingelse for at du skal ta inntektsgivende arbeid i løpet av de nærmeste 12 månedene?

- | | Viktigste betingelse
Sett bare ett kryss | Nest viktigste betingelse
Sett bare ett kryss | |
|---|--|--|---|
| Jeg får relevant arbeid | ^{3/8}
<input type="checkbox"/> 1 | ^{3/9}
<input type="checkbox"/> 1 | |
| Jeg får færre belastninger i jobben | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 | |
| Jeg får fleksitid eller redusert arbeidstid | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 | |
| Lønnsnivået i yrket jeg er utdannet til blir høyere | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 | |
| Bedre muligheter for kompetanseutvikling og videreutdanning | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 5 | |
| Bedre mulighet for/billigere barnetilsyn | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 6 | |
| Andre betingelser, hvilke | <input type="checkbox"/> 9 | <input type="checkbox"/> 9 | Skriv ikke her <input type="checkbox"/> 3/10-11 |

32. Har du tidligere i perioden fra juni 1985 til 23. august 1992 hatt inntektsgivende arbeid av gjennomsnittlig minst 1 times varighet pr. uke?

- ^{3/12}
1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 34
2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 33

33. Har du tidligere i perioden fra juni 1985 til 30. august 1992 forsøkt å få inntektsgivende arbeid?

- ^{3/13}
1 Ja } → GÅ TIL SPØRSMÅL 47
2 Nei }

Yrkesaktivitet i perioden fra juni 1985 til 30. august 1992

34. Hvor mange forskjellige arbeidsplasser har du vært ved i perioden fra juni 1985 til 30. august 1992? Med "arbeidsplass" mener vi f.eks. det enkelte barnevernkontor, sosialkontor, bedrift o.l. Regn bare med hovedarbeidsforhold (ikke ekstrajobber) og arbeidsforhold som har vart minst 3 måneder i sammenheng. Arbeidsforholdet du hadde i uken 24.-30. august skal også medregnes.

^{3/14-15}
 Antall arbeidsplasser

35. Dersom du også regner med skifte av *stilling* på samme arbeidsplass, hvor mange jobber har du da hatt i perioden fra juni 1985 til 30. august 1992?

^{3/16-17}
 Antall jobber

HVIS DU BARE HAR HATT EN STILLING PÅ EN OG SAMME ARBEIDSPASS I PERIODEN, DVS. BARE EN JOBB, GÅ TIL SPØRSMÅL 38

36. Hva var den viktigste årsaken til at du startet i den jobben du hadde i uken 24.-30. august? Sett bare ett kryss.

- ^{3/18}
1 Jobben før var *midlertidig*, måtte slutte i tidligere jobb pga. innskrenkning eller nedleggelse, hadde vært uten inntektsgivende arbeid
2 Ønsket en mer interessant og utfordrende jobb
3 Ønsket jobb med en annen arbeidstid, arbeidsreise eller arbeidsforhold
4 Fikk høyere lønn i den nye jobben
5 Hadde tatt videre/ny utdanning, som jeg kunne benytte i den nye jobben
6 Fikk bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/arbeidssted
7 Flyttet
8 Andre årsaker, hvilke
9 Var ikke yrkesaktiv i uken 24.-30. august

Skriv ikke her
 3/19-22

37. Vi vil gjerne vite litt om jobbene du oppga i spørsmål 35, og ber deg fylle ut skjemaet nedenfor. Begynn med den første jobben du hadde etter juni 1985 og fortsett så med andre, tredje jobb osv. Før ikke opp den jobben du hadde i uken 24.-30. august 1992. Dersom du har hatt permisjon og gått tilbake til *samme jobb* regnes dette *ikke* som skifte av jobb.

JOBBS NR.	Begynt		Sluttet		Kommune arbeidsplassen lå i	Yrkesti
	År 19	Mnd nr.	År 19	Mnd nr.		
1:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Skriv ikke her <input type="text"/>	
2:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
3:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
4:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
5:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
6:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
7:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
8:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
9:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
10:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Hvis du har hatt flere jobber, fortsett på samme måte t.o.m. den siste jobben før den du eventuelt hadde pr 30. august.

- A. Koder til bruk i feltene for viktigste årsak til å begynne i jobb nr. 2, 3, 4 osv.
(BRUK BARE EN AV KODENE FOR HVERT JOBBSKIFTE)

- 1 = Jobben før var *midlertidig*, måtte slutte i tidligere jobb pga. innskrenkning eller nedleggelse, hadde vært uten inntektsgivende arbeid
- 2 = Ønsket en mer interessant og utfordrende jobb
- 3 = Ønsket jobb med en annen arbeidstid, arbeidsreise eller arbeidsforhold
- 4 = Fikk høyere lønn i den nye jobben
- 5 = Hadde tatt videre/ny utdanning, som jeg kunne benytte i den nye jobben
- 6 = Fikk bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/arbeidssted
- 7 = Flyttet
- 9 = Annen årsak

	Sektor 1=Kommunal 2=Fylkeskomm. 3=Statlig 4=Privat	Viktigste årsak til <i>start</i> i ny jobb, se kode under A	Arbeidstid (1) 1=Heltid 2=Deltid	Deltids- prosent (1)	Viktigste årsak til deltid, se kode under B	JOBB NR.
Skriv ikke i disse rutene □ □ □ □ □ □ □ □	□		□	□ □	□	1 3/23-45
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	2 3/46-69
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	3 3/70-93
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	4 3/94-117
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	5 4/1-24
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	6 4/25-48
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	7 4/49-72
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	8 4/73-96
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	9 4/97-120
□ □ □ □ □ □ □ □	□	□	□	□ □	□	10 5/1-24

5/25-48

(1) Hvis du har hatt varierende arbeidstid i samme jobb, anslå et gjennomsnitt.

B. Koder til bruk i feltene for viktigste årsak til deltidsarbeid.
(BRUK BARE EN AV KODENE FOR HVER DELTIDSJOBB)

- 1 = Det har ikke vært mulig å få full stilling av den typen jeg ønsker
- 2 = Studier/skolegang ved siden av arbeidet
- 3 = Vanskelig å kombinere heltidsarbeid med omsorg for barn
- 4 = Belastende arbeidstidsordninger
- 5 = Har tilpasset arbeidstiden etter ektefelles/samboers arbeid
- 6 = Omsorg for syke/gamle
- 7 = Ønsket å ha flere jobber som til sammen ga full tid
- 9 = Annen årsak

38. Hvor mange ansatte var det på den arbeidsplassen du arbeidet ved i uken 24.-30. august?
(For definisjon av arbeidsplass, se spørsmål 34)

5/49-52

39. I spørsmål 35 ba vi om opplysninger om antall jobber du har hatt i perioden fra juni 1985 til 30. august 1992 som varte minst 3 måneder i sammenheng. Har du i perioder før, mellom eller etter disse jobbene hatt *kortvarige arbeidsforhold* som varte mindre enn 3 måneder?

- 5/53
1 Ja
2 Nei

40. Har du hatt permisjon i minst 2 måneder fra den jobben du hadde i uken 24.-30. august eller fra noen av de jobbene du har hatt etter juni 1985 og som er oppgitt i skjemaet i spørsmål 37? Vi tenker her på både lønnet og ulønnet permisjon.

- 5/54
1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 41
2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 42

41. Hvor mange måneder har du hatt permisjon av årsaker som vi nevner under? Rund av til nærmeste hele måned, og regn bare med permisjoner av minst 2 måneders varighet.

	Antall måneder	
Lønnet omsorgspermisjon	<input type="text"/> <input type="text"/>	5/55-56
Ulønnet omsorgspermisjon	<input type="text"/> <input type="text"/>	5/57-58
Studiepermisjon uten lønn	<input type="text"/> <input type="text"/>	5/59-60
Studiepermisjon med under halv lønn	<input type="text"/> <input type="text"/>	5/61-62
Verneplikt	<input type="text"/> <input type="text"/>	5/63-64
Annen permisjon, spesifiser	<input type="text"/> <input type="text"/>	5/65-66

Skriv ikke her

5/67

Perioder uten yrkesaktivitet

42. Har du i perioder før, mellom eller etter noen av de jobbene du har hatt etter avsluttet utdanning i 1985, vært helt uten inntektsgivende arbeid av varighet minst en måned? Husk å oppgi perioder uten yrkesaktivitet før du begynte i din første jobb. Regn ikke med perioder du har oppgitt som permisjon i spørsmål 41.

- 5/68
1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 43
2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 47

43. Hvor mange perioder var dette, og hvor lenge varte de? Angi for hver periode årstall for når perioden startet, og antall måneder (avrundet) hver periode varte.

Periode nummer:

År: 19 1 2 3 4 5 6 7 8 5/69-84

Varighet i måneder: 5/85-100

44. Søkte du arbeid for noen av disse periodene, dvs. var du arbeidsløs?

- 5/101
1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 45
2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 46

45. Hvilke av periodene nevnt i spørsmål 43 gjaldt arbeidssøkingen, og hvor lenge varte arbeidsløsheten i hver periode?

Periode nummer:

1	2	3	4	5	6	7	8	
□ □ □	□ □ □	□ □ □	□ □ □	□ □ □	□ □ □	□ □ □	□ □ □	5/102-125

Varighet i uker:

46. Dersom du har vært uten inntektsgivende arbeid av andre grunner enn arbeidsløshet, hva var den viktigste årsaken til dette? Kryss av for en av årsakene A til F for hver av de aktuelle periodene.

	Periode nummer:							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	5/126	5/127	5/128	5/129	5/130	5/131	5/132	5/133
A. Skolegang/studier	□ 1	□ 1	□ 1	□ 1	□ 1	□ 1	□ 1	□ 1
B. Ulønnet omsorg for barn	□ 2	□ 2	□ 2	□ 2	□ 2	□ 2	□ 2	□ 2
C. Verneplikt	□ 3	□ 3	□ 3	□ 3	□ 3	□ 3	□ 3	□ 3
D. Langvarig sykdom/uførhet	□ 4	□ 4	□ 4	□ 4	□ 4	□ 4	□ 4	□ 4
E. Sykdom i familien	□ 5	□ 5	□ 5	□ 5	□ 5	□ 5	□ 5	□ 5
F. Andre årsaker	□ 9	□ 9	□ 9	□ 9	□ 9	□ 9	□ 9	□ 9

Skriv ikke her 5/134

Ektefelle/samboer

47. Er du ..

6/1			→	
1	<input type="checkbox"/>	Ugift	→	GÅ TIL SPØRSMÅL 51
2	<input type="checkbox"/>	Gift/samboende	→	GÅ TIL SPØRSMÅL 48
3	<input type="checkbox"/>	Separert/skilt	}	→ GÅ TIL SPØRSMÅL 51
4	<input type="checkbox"/>	Enke/enkemann		

48. Utførte din ektefelle/samboer *inntektsgivende arbeid* av minst 1 times varighet i uken 24.-30. august 1992 eller hadde han/hun slikt arbeid som han/hun var midlertidig borte fra pga. ferie, sykdom osv. i denne uken?

6/2			→	
1	<input type="checkbox"/>	Ja	→	GÅ TIL SPØRSMÅL 50
2	<input type="checkbox"/>	Nei	→	GÅ TIL SPØRSMÅL 49

49. Hva var din ektefelle/samboers *hovedsakelige virksomhet* i uken 24.-30. august? *Sett bare ett kryss.*

6/3			→	
1	<input type="checkbox"/>	Skolegang/studier	}	→ GÅ TIL SPØRSMÅL 51
2	<input type="checkbox"/>	Verneplikt		
3	<input type="checkbox"/>	Arbeid i hjemmet		
4	<input type="checkbox"/>	Arbeidsløs		
5	<input type="checkbox"/>	Trygdet/pensjonist		
9	<input type="checkbox"/>	Annet, spesifiser:		

Skriv ikke her 6/4

50. Hva er/var din ektefelle/samboers vanlige ukentlige arbeidstid i det arbeidet han/hun hadde i uken 24.-30. august? (Regn med eventuelt lønnet biarbeid)

6/5			→	
1	<input type="checkbox"/>	Mer enn heltid	→	angi % av heltidsstilling: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %
2	<input type="checkbox"/>	Heltid		
3	<input type="checkbox"/>	Deltid	→	angi % av heltidsstilling: <input type="text"/> <input type="text"/> %

Videreutdanning

51. Har du tatt noen utdanning, som på *heltid* normalt varer *mer enn 4 måneder* etter den du avsluttet våren 1985? Regn også med igangværende, ikke avsluttet utdanning.

- 1 Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 52
 2 Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 55

52. Vi vil gjerne vite hva slags utdanning(er) dette er, når den/de ble påbegynt, eventuelt avsluttet og om utdanningen(e) ble tatt på heltid eller deltid?

Utd.- nr.	Begynt		Eventuelt når avsluttet		Utdanning tatt på	Type utdanning Oppgi grad/nivå og linje el. fagområde
	År	Sem. 1=Vår 2=Høst	År	Sem. 1=Vår 2=Høst		
1:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6/12-24
2:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6/25-37
3:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6/38-50
4:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6/51-63
5:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 6/64-76

53. Hva er hovedårsaken til at du tok/tar denne/disse utdanningen(e)? Kryss av for en av årsakene A til E for hver av utdanningene du har oppgitt i spørsmål 52.

	Utdanning nummer				
	1 6/77	2 6/78	3 6/79	4 6/80	5 6/81
A. Ønske om større valgmulighet mht. jobb/lettere å få jobb	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
B. Interesse for faget	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
C. Gikk lei av arbeidssituasjonen/følte meg oppbrukt	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
D. Ønske om bedre lønnsbetingelser	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
E. Ønske om bedre avansementsmuligheter	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5

54. Finniserte arbeidsgiver hele eller deler av utdanningen(e) nevnt i spørsmål 52? Sett bare ett kryss for hver utdanning.

	Utdanning nummer				
	1 6/82	2 6/83	3 6/84	4 6/85	5 6/86
Ja, helt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Ja, delvis	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Nei	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3

Yrkesverdier og evaluering av utdanningens relevans

55. Ulike mennesker legger vekt på forskjellige forhold ved en jobb. Nedenfor følger en liste over forhold folk tar i betraktning når de skal vurdere en jobb. Vi er interessert i hvordan du vil vektlegge disse forholdene. Hvilket forhold er *viktigst* og hvilket forhold er *minst viktig*? Sett bare ett kryss i hver kolonne.

	Viktigst Sett bare ett kryss	Minst viktig Sett bare ett kryss	
Interessante arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	7/1-2
En sikker og stabil arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	
Et godt arbeidsmiljø	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	
En god lønn	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	
Å gi hjelp og omsorg til andre mennesker	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	
Stor grad av medbestemmelse	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	
Mulighet for karriere	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	
Mulighet for kompetanseutvikling og videreutdanning	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8	

56. Mener du at din grunnutdanning som sosionom eller barnevernpedagog er for lang, passe lang eller burde den være lengre enn den er i dag?

- ^{7/3}
- 1 For lang
- 2 Passe lang
- 3 Bør være 1 år lengre enn nå
- 4 Bør være minst 2 år lengre enn nå
- 5 Vet ikke

57. Vil du anbefale andre å ta samme utdanning som den du fullførte i 1985?

- Ja, utvilsomt Ja, sannsynligvis Usikker Nepppe Nei
- 1 2 3 4 5

7/4

58. Dersom du ikke vil anbefale andre å ta samme utdanning, hva er den viktigste årsaken til dette?
Sett bare ett kryss.

- ^{7/5}
- 1 For lav lønn i yrket
- 2 For dårlige avansementsmuligheter i yrket
- 3 For store fysiske og psykiske belastninger i yrket
- 4 Vanskelig å få relevant jobb
- 9 Annet, spesifiser

SPØRSMÅL 59-64 BESVARES AV ALLE SOM HAR HATT INNTEKTSGIVENDE ARBEID SOM SOSIONOM ELLER BARNEVERN PEDAGOG ETTER AVSLUTTET UTDANNING

59. Er du tilfreds med din grunnutdanning som sosionom eller barnevernspedagog, sett i forhold til de arbeidsoppgavene du har hatt som sosionom eller barnevernspedagog? Vurder hver av faggruppene A til E nevnt under, og sett bare ett kryss for hver gruppe.

	Svært tilfreds	Nokså tilfreds	Verken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Svært utilfreds	
	1	2	3	4	5	
A. Psykiatri, sosialmedisin og psykologi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/6
B. Sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/7
C. Stats- og kommunalkunnskap, sosialpolitikk og sosialøkonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/8
D. Jus og rettslære	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/9
E. Saksbehandling og tilrettelegging av det daglige arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/10

60. Hvis du skal vurdere relevansen og innholdet av sosionom/barnevernspedagogutdanningen som helhet i forhold til ditt nåværende/tidligere arbeid, hvordan er du tilfreds med utdanningen?

7/11

- | | | | |
|--|---|---|--------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Svært tilfreds | } | → | GÅ TIL SPØRSMÅL 62 |
| <input type="checkbox"/> 2 Nokså tilfreds | | | |
| <input type="checkbox"/> 3 Verken tilfreds eller utilfreds | | | |
| <input type="checkbox"/> 4 Nokså utilfreds | } | → | GÅ TIL SPØRSMÅL 61 |
| <input type="checkbox"/> 5 Svært utilfreds | | | |

61. Hva er årsaken(e) til at du er utilfreds med utdanningen? Sett så mange kryss du ønsker.

- Fagutdanningen gir ikke nok kompetanse på et spesielt arbeidsområde/fagfelt
 - Mine arbeidsoppgaver er for spesialiserte, slik at jeg bare får utnyttet en liten del av min utdanning
 - Arbeidet mitt består mye av praktisk tilrettelegging/administrasjon - noe fagutdanningen ikke legger vekt på
 - Nye arbeidsoppgaver er lagt til arbeidet mitt slik at fagutdanningen ikke lenger er så relevant
 - Andre årsaker, spesifiser
- 7.12-16

62. Synes du grunnutdanningen din ga for lite undervisning på arbeidsområder nevnt nedenfor sett i forhold til de arbeidsoppgavene du har hatt etter endt grunnutdanning? Vurder hvert av områdene A til E nevnt nedenfor, og sett bare ett kryss for hvert område.

	Ja	Nei	Vet ikke	Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	
A. Vanlig saksbehandling (sosialfaglig kunnskap) . . .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/17
B. Praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet . . .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/18
C. Føring av journaler/skriftlig framstilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/19
D. Tverrfaglig samarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/20
E. Tverretatlig samarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/21

63. Har du i din nåværende etter tidligere jobb(er) hatt behov for etter- eller videreutdanning innenfor områdene A til E? Sett bare ett kryss for hvert av alternativene A til E.

	Ja	Nei	Vet ikke	
	1	2	3	
A. Vanlig saksbehandling (sosialfaglig kunnskap) . . .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/22
B. Praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet . . .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/23
C. Føring av journaler/skriftlig framstilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/24
D. Tverrfaglig samarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/25
E. Tverretattlig samarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/26

64. Hvis du har behov for etter/videreutdanning innenfor ditt fagfelt, hvordan ville du helst at noe slikt skulle organiseres?

7/27

- 1 Kortere kurs knyttet til faghøgskoler
- 2 Lengre kurs knyttet til faghøgskoler
- 3 Kortere kurs på kommunalt og fylkeskommunalt plan
- 4 Langvarige kurs på kommunalt og fylkeskommunalt plan

SPØRSMÅL 65 TIL 78 GJELDER ULIKE SIDER VED BARNEVERNARBEID. SPØRSMÅLENE BESVARES AV ALLE SOM I UKEN 24.-30. AUGUST HADDE ARBEID I DEN KOMMUNALE ELLER FYLKESKOMMUNALE BARNEVERN TJENESTEN ELLER SOM TIDLIGERE HAR VÆRT I SLIKT ARBEID. FOR ANDRE ER SKJEMAET SLUTT.

65. Synes du grunnutdanningen din har gitt deg et godt utgangspunkt for å arbeide med vanskelige barnevernsaker som;

	Ja	Nei	Vet ikke	Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	
A. Arbeid med barn utsatt for seksuelle overgrep . . .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/28
B. Arbeid med barn utsatt for fysisk vold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/29
C. Arbeid med barn med atferdsvansker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/30
D. Arbeid med barn fra etniske minoriteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/31
E. Annet, spesifiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/32

Skriv ikke her
 7/33

66. Har du eller har du hatt behov for etter- eller videreutdanning innenfor noen av områdene A til E? Sett bare ett kryss for hvert av områdene A til E.

	Ja	Nei	Vet ikke	
	1	2	3	
A. Arbeid med barn utsatt for seksuelle overgrep . . .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/34
B. Arbeid med barn utsatt for fysisk vold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/35
C. Arbeid med barn med atferdsvansker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/36
D. Arbeid med barn fra etniske minoriteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/37
E. Annet, spesifiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/38

67. Mener du at andre utdanninger/yrkesprofesjoner enn sosionomer og barnevernpedagoger har for stor faglig innflytelse i barnevernarbeidet?

7/39

1 <input type="checkbox"/> Ja	}	→	GÅ TIL SPØRSMÅL 68
2 <input type="checkbox"/> Nei			
3 <input type="checkbox"/> Vet-ikke			

→ GÅ TIL SPØRSMÅL 69

68. Hvilke utdanninger/yrkesprofesjoner tenker du spesielt på? Sett så mange kryss du ønsker.

- Førskolelærere
- Lærere/pedagoger
- Psykologer
- Jurister
- Annet, spesifiser 7/40-44

69. Er det andre utdanninger/yrkesprofesjoner utenom sosionomer og barnevernpedagoger det etter din mening er særlig bruk for i barnevernet? Hvilke grupper er eventuelt dette? Sett så mange kryss du ønsker.

- Ikke vesentlig behov for andre yrkesgrupper
- Førskolelærere
- Lærere/pedagoger
- Psykologer
- Helsesøstre
- Vernepleiere
- Barnepleiere
- Samfunnsvitere (sosiologer, statsvitere)
- Økonomisk/administrativt personale
- Jurister
- Annet, speifiser 7/45-55

SPØRSMÅL 70 TIL 76 BESVARES AV DE SOM I UKEN 24.-30. AUGUST HADDE ARBEID I DEN KOMMUNALE ELLER FYLKESKOMMUNALE BARNEVERNTJENESTEN. DE SOM PÅ DETTE TIDSPUNKT IKKE VAR I SLIKT ARBEID GÅR TIL SPØRSMÅL 77.

70. Hvilke konkrete arbeidsoppgaver bruker du gjennomsnittlig mest tid på i løpet av en måned? Rangér fra 1 til 4 de fire arbeidsoppgavene du bruker mest tid på ved å sette 1 for den arbeidsoppgaven du bruker mest tid på, 2 for den du bruker nest mest tid på, osv.

- A. Krisesaker (akuttifeller) 7/56
- B. Forebyggende arbeid (generelt miljøarbeid, arbeid med risikogrupper) 7/57
- C. Oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem 7/58
- D. Arbeid med meldingssaker 7/59
- E. Oppfølging av weekendhjem/støttekontakter 7/60
- F. Kontakt med barnets pårørende 7/61
- G. Administrativt rutinearbeid, journalskriving 7/62
- H. Arbeid med ikke-akutte undersøkingsaker 7/63
- I. Samarbeid med andre etater (skole, barnehage, politi, pp-tjeneste, kulturetat o.l.) 7/64
- J. Miljøarbeid i institusjon 7/65
- K. Tiltaksplanlegging 7/66
- L. Annet, spesifiser 7/67

71. Er det bestemte typer arbeidsoppgaver nevnt i spørsmålet ovenfor du ville ønske å bruke mer tid på:
 Sett bare ett kryss for hvert av alternativene A til L.

	Ja	Nei	Vet ikke	
	1	2	3	
A. Krisesaker (akuttifeller)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/68
B. Forebyggende arbeid (generelt miljøarbeid, arbeid med risikogrupper)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/69
C. Oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/70
D. Arbeid med meldingssaker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/71
E. Oppfølging av weekendhjem/støttekontakter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/72
F. Kontakt med barnets pårørende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/73
G. Administrativt rutinearbeid, journalskriving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/74
H. Arbeid med ikke-akutte undersøkingsaker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/75
I. Samarbeid med andre etater (skole, barnehage, politi, pp-tjeneste, kulturetat o.l.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/76
J. Miljøarbeid i institusjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/77
K. Tiltaksplanlegging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/78
L. Annet, spesifiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/79

72. Er det etablert regelmessige/rutiniserte samarbeidsrelasjoner mellom barnevernet og følgende etater?
 Kryss av for hvert av alternativene A til E under.

	Ja	Nei	
	1	2	
A. Politi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/80
B. Skole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/81
C. Barnehage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/82
D. PP-tjenesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/83
E. Helsestasjon/helsesøster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/84

73. Dersom det er etablert samarbeidsrelasjoner, hvordan synes du det praktiske samarbeidet med etatene A til E fungerer? Sett bare ett kryss for hvert av alternativene A til E.

	Svært positivt	Positivt	Verken positivt eller negativt	Negativt	Svært negativt	Samarbeider ikke	
	1	2	3	4	5	6	
A. Politi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/85
B. Skole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/86
C. Barnehage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/87
D. PP-tjenesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/88
E. Helsestasjon/helsesøster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/89

74. Synes du følgende forhold er uklare i ansvarsforholdet mellom 1.- og 2.linjetjenesten?

	Ja	Nei	
Betalingsordningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/90
Oppfølging av foster/beredskapshjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/91
Veiledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/92
Annet, spesifiser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7/93

75. **Hva mener du er særlig viktig i et veilednings/konsultasjonsforhold i barnevernet?**

Sett inntil 2 kryss:

- Veiledning i omsorgssvikt/barnemishandlingssaker
- Skriftlige kontrakter mellom veileder og veiledet
- Innføring i juridisk barnevernfaglig arbeid
- Veiledning i konfliktløsning
- Utvikling av yrkesstolthet/identitet
- Veiledning i avklaring av ansvarsforhold mellom 1.- og 2.linjetjenesten
- Annet, spesifiser

7/94-100

76. **Dersom du arbeider på et barnevernkontor; har dette barnevernkontoret en alternativ organisering?**

7/101

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Arbeider ikke på barnevernkontor

SPØRSMÅL 77 BESVARES BARE AV DE SOM TIDLIGERE HAR ARBEIDET I DEN KOMMUNALE ELLER FYLKESKOMMUNALE BARNEVERNTJENESTEN, MEN IKKE HADDE SLIKT ARBEID I UKEN 24.30. AUGUST. FOR ANDRE ER SKJEMAET SLUTT.

77. **Var noen av forholdene nevnt under årsak til at du sluttet i den kommunale eller fylkeskommunale barneverntjenesten? Sett så mange kryss du ønsker.**

- Stort arbeidspress
- Stor personlig belastning
- Alene om vanskelige arbeidsoppgaver
- Videre yrkeskarriere
- Ønske om høyere lønn
- Manglende veiledning/konsultasjon
- Manglende tverretattlig samarbeid
- Manglende tverrfaglig samarbeid
- Manglende politisk satsing på barnevern
- Ønske om større mulighet til fordypning i arbeidsoppgaver
- Uklart ansvarsforhold mellom 1.- og 2.linjetjenesten
- Ser ikke resultater av arbeidet
- Nei, ingen av de overnevnte forhold har hatt betydning

7/102-114

78. **Hva var den viktigste årsaken til at du sluttet i barneverntjenesten? Sett ett kryss.**

7/115

- 1 Forhold knyttet til arbeidet
- 2 Personlige forhold (f.eks. omsorgsarbeid i eget hjem)
- 3 En kombinasjon av forhold knyttet til arbeidet og personlige forhold

TAKK FOR AT DU FYLTE UT SKJEMAET

Sist utgitte publikasjoner fra Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning

Rapporter:

- 1/93 **Ole-Jacob Skodvin:**
Forskerutdanning i landbruksforskning. En evaluering. Kr 90,-
- 2/93 **Kandidatundersøkelsen 1991.** Universitetskandidater, ingeniører, førskolelærere, barnevernpedagoger og sosionomer. Kr 80,-
- 3/93 **Bjørn Wisted & Werner Christie Mathisen:**
Organisasjonsevaluering av Miljø- og utviklingsprogrammet i NAVF (SMU). Kr 60,-
- 4/93 **Karl Erik Brofoss:**
Innsatsområdene som forskningspolitisk virkemiddel. Kr 80,-
- 5/93 **Hans Skoie & Helge Strand Østveiten:**
EFs forsknings- og teknologisamarbeid - en generell oversikt og noen erfaringer fra tre små medlemsland. Kr 70,-
- 6/93 **Mari Teigen & Olaf Tvede:**
Framtid i forskningen? En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskerrekruiters situasjon og karriereveier. Kr 80,-
- 7/93 **Jens-Christian Smeby:**
Undervisning ved universitetene. Kr 70,-
- 8/93 **Svein Kyvik & Ingvild Marheim Larsen:**
Nye styringsformer på instituttnivå. Universitetspersonalets vurderinger av reformer og endringsforslag. Kr 70,-
- 9/93 **Rita Karlsen & Bjørn Stensaker:**
Å organisere kvalitet? En studie av selvevalueringsprosessen i økonomisk-administrativ utdanning. Kr 70,-
- 10/93 **Clara Åse Arnesen & Jane Bækken:**
Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernpedagoger. Kr 70,-
- 11/93 **Karl Erik Brofoss:**
Kommunenes sentralforbund som forskningspolitisk aktør. En devaluering. Kr 60,-

12/93 **Statsbudsjettet 1994.** En oversikt over bevilgningsforslag, nye stillinger og prioriteringer som berører universiteter, høyskoler, forskningsråd og institusjoner med forskning. Kr 70,-

13/93 **Rolf Edvardsen:**
Ungdoms utdannings- og yrkesplaner. Noen sentrale resultater fra en undersøkelse om 16- og 18-åringers utdannings- og yrkesplaner i 1991. Kr 80,-

Annet:

Nordisk Industrifond: Vitenskaps- og teknologi-indikatorer for Norden. En artikkelsamling. Inf. nr. 3/1992. Kr 80,-

Nordisk Industrifond: Nordisk FoU-statistikk for 1989 og statsbudsjettanalyse 1991. Inf. nr. 7/1991. Gratis

Forskningsrådenes statistikkutvalg: FoU-statistikk 1991. 1) Tabellsamling. 2) Informasjonsblad. Gratis.

Forskningsrådenes statistikkutvalg: R&D Statistics 1991-93. Informasjonsblad. Gratis

Nordisk Industrifond: Gratis

- FoU-TRENDER NR. 1: 1989. FoU-anslag for statsbudsjetter i de nordiske land 1979-89.

- FoU-TRENDER NR. 1: 1990. FoU-virksomheten i de nordiske landene 1981-87.

- R&D-TRENDS NR. 2: 1992. Science and Technology Indicators for the Nordic Countries.

Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning: Utdanning og arbeidsmarked 1993. Redaktør Ellen Brandt. Kr 80,-

Oversikt over samtlige publikasjoner fås ved henvendelse til instituttet.

Abonnement på rapporter gir 25 % rabatt.

Navn:

Adresse:

.....

.....

Bestillingen sendes:

Utredningsinstituttet

for forskning og høyere utdanning

Munthes gate 29,

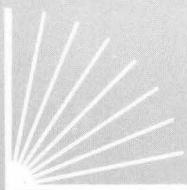
0260 Oslo

Sosionomer og barnevernpedagoger: arbeidsoppgaver og kompetansebehov

De seneste 10-15 årene er det blitt iverksatt ulike utdanningspolitiske og organisasjonsmessige tiltak for å styrke kompetansen og bedre en vanskelig arbeidssituasjon ved sosialkontorene. I den senere tid er det dessuten blitt fokusert på saksbehandlingen i barnevernsaker. Fra mange hold hevdes det at disse sakene er spesielt kompetansekrevede og krever spesielle faglige og organisatoriske løsninger.

Denne rapporten belyser om det har lyktes å redusere avgangen og bedre arbeidssituasjonen ved sosialkontorene. Spesielt drøftes problemområder i barneverntjenesten utfra hvordan barnevernarbeiderne selv opplever sin arbeidssituasjon.

Rapporten er basert på en undersøkelse av sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1985 og 1989, gjennomført av NAVFs utredningsinstitutt.



Utredningsinstituttet
for forskning og høyere utdanning
Munthes gate 29, 0260 Oslo
Telefon: 22 92 51 00 Telefax: 22 43 89 70

Institute for Studies in Research and Higher Education
Munthes gate 29, 0260 Oslo, Norway